

MALKS 5000:Masteroppgave

Master i læring i komplekse systemer

Høst 2011

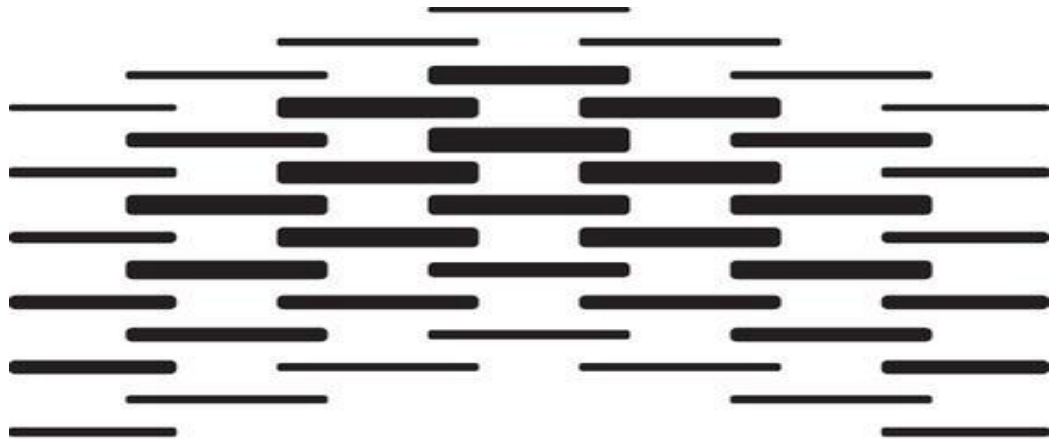
Artikkel 1

Utviklings- og endringsprosesser i arbeidsliv og sykefravær

Artikkel 2

Hurtige endringer i arbeidslivet, hvordan påvirker dette arbeidsmiljø og sykefravær i enhet for tilrettelagte tjenester?

Hanne Adolfsen Solvang



---

**HØGSKOLEN I OSLO  
OG AKERSHUS**

## Forord

Arbeidet med denne oppgaven har vært en stor men utrolig spennende utfordring.

Jeg ønsker å rette en stor takk til alle som har bidratt til at denne masteroppgaven er blitt til.

En spesiell takk til veileder, Torgrim Gjesme, som har bidratt med konstruktive tilbakemeldinger og uvurderlig hjelp i.f.t statistikk og de statistiske analysene i denne masteroppgaven.

Vil også rette en stor takk til alle respondentene som har bidratt med deltakelse i spørreundersøkelsen og arbeidsgiver som har bidratt med informasjon.

Tilslutt har jeg lyst til å takke familie og venner som tålmodig har ordnet opp rundt meg, slik at hverdagen har gått rundt i en hektisk tid og skriving av masteroppgave.

## Abstract

The world and our society are changing rapidly. In order to keep up with these changes, we who are living in this society have to change with it.

As an employee in organizations, these changes can be noticed as that the efficiency in the organization will be higher, higher demands to earn money, change in work load, working conditions and changes in the working environment.

In article 1, I will try to look further into and present which consequences these rapid changes has into working life, and if there is possible to see- through presenting theories on the topic, if this has impact on our health and can contribute explaining why we are experiencing high leave of absence in the working life at the moment.

Women have higher leave of absence from work than men, and there are differences between professions, healthcare is one of the professions with highest rates of leave of absence.

In article 2, I will present results from an investigation I have performed in an organization. The organization is working with healthcare. The investigation I have performed has been done through a questionnaire. The main question I have looked further into is to see if there are connections between rapid changes in our working life, and how this can affect the working environment in the organization. In addition to the main question, there has also been led out three hypotheses.

The results from the respondents has been statistical analyzed, all the results will be presented. The findings from the results of the statistical analysis will be discussed, results that may or may not support the hypotheses will be explained and presented.

Sammendrag.....	1
Samfunn og arbeidsliv i hurtig endring.....	1
Forutsigbarhet og kontroll.....	2
Hvilke endringer ser man i det nye arbeidslivet?.....	3
Endrede krav til arbeidstakere.....	6
Fra avindustrialisering til tjenestesamfunn.....	8
Økt kunnskapsnivå blant befolkningen.....	8
Organisasjon - og ledelse.....	9
Endringsledelse.....	11
Arbeidsmiljø.....	14
Arbeidsmiljøloven.....	15
Arbeidsmiljøforskning.....	16
Karasek Job Strain Model.....	17
Jobbtilfredshet, nærværsfaktorer.....	18
Arbeidsmiljø og helse- slik norske yrkesaktive opplever det.....	21
Sykefraværsstatistikk.....	22
Avslutning.....	23
Referanseliste.....	25

## Innholdsfortegnelse, artikkel 2

Forside, artikkel 2.....	28
Sammendrag.....	29
Enhet for tilrettelagte tjenester.....	31
Resultater gjennomførte medarbeidertilfredshetsundersøkelser i bolig 1 og 2.....	33
Problemstilling og hypoteser.....	35
Metode og forskningsdesign.....	36
Utvalg.....	40
Gjennomføring av undersøkelsen.....	41
Frafall.....	42
Analyse.....	43
Validitet.....	43
Reliabilitet.....	45
Indre og ytre validitet.....	46
Korrelasjonsanalyse.....	47
Faktoranalyse.....	74
Gjennomføring og resultater av faktoranalyse.....	76
Korrelasjonsanalyse med nye variabler etter faktoranalyse.....	79
Diskusjon.....	81
Referanseliste.....	85
Vedlegg.....	86
Vedlegg 1: Spørreskjema.....	91
Vedlegg 2: Tabell korrelasjon jobbkrav og sykefravær (spørsmål 7.3).....	96

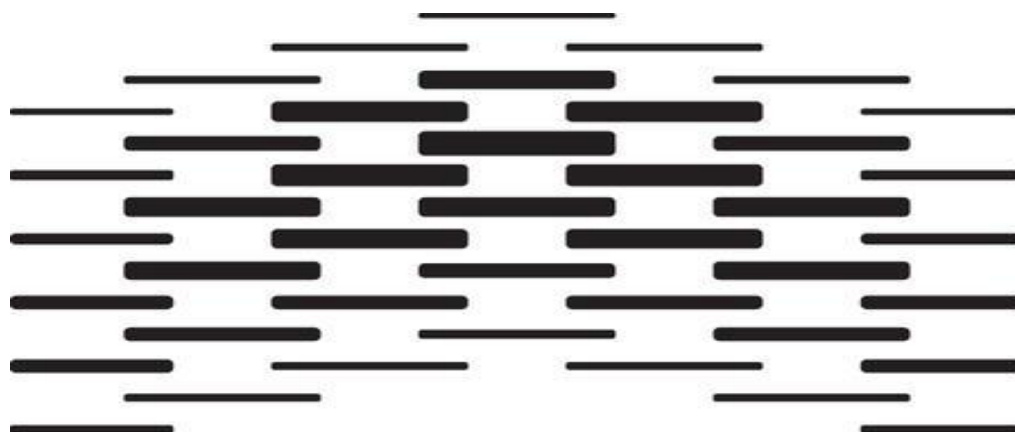
Vedlegg 3: Tabell korrelasjon rolleforventninger og sykefravær (spørsmål 7.3).....	99
Vedlegg 4: Tabell korrelasjon kontroll i arbeidet og sykefravær (spørsmål 7.3).....	100
Vedlegg 5: Tabell korrelasjon forutsigbarhet i arbeidet og sykefravær (spørsmål 7.3).....	102
Vedlegg 6: Tabell korrelasjon mestring av arbeidet og sykefravær (spørsmål 7.3).....	104
Vedlegg 7: Tabell korrelasjon sosialt samspill og trivsel og sykefravær (spørsmål 7.3)...	105
Vedlegg 8: Tabell korrelasjon organisasjon og ledelse og sykefravær (spørsmål 7.3).....	109
Vedlegg 9: Tabell resultater faktoranalyse.....	112
Vedlegg 10: Tabell resultater etter korrelasjonsanalyse, jobbkrav og sykefravær, nye variabler etter faktoranalyse.....	116
Vedlegg 11: Tabell resultater etter korrelasjonsanalyse, rolleforventninger, kontroll i arbeidet og sykefravær, nye variabler etter faktoranalyse.....	117
Vedlegg 12: Tabell resultater etter korrelasjonsanalyse, forutsigbarhet i arbeidet og sykefravær, nye variabler etter faktoranalyse.....	118
Vedlegg 13: Tabell resultater etter korrelasjonsanalyse, mestring av arbeidet, sosialt samspill og trivsel, organisasjon og ledelse og sykefravær, nye variabler etter faktoranalyse.....	119

Artikkel 1

Utviklings – og endringsprosesser i arbeidsliv og sykefravær

Hanne Adolfsen Solvang

Avdeling for atferdsvitenskap



---

**HØGSKOLEN I OSLO  
OG AKERSHUS**

## Sammendrag

Verden og samfunnet vi lever i er i hurtig endring, kravene til å endre seg i takt med utviklings- og endringsprosesser i samfunnet generelt og i arbeidslivet blir sterkere for hver og en av oss. Vi har fått et mer komplekst samfunn med andre krav og normer enn før.

Som arbeidstaker i en organisasjon vil man kunne merke slik utvikling og endring gjennom blant annet effektivisering og endringer i organisasjons - og ledelsestrukturer, endrede arbeidsoppgaver, økt krav til kompetanse, økte krav til utførelse og inntjening, endrede ansvarsforhold, økt arbeidsmengde osv.

Denne artikkelen skal omhandle hvordan denne utviklingen påvirker arbeidsliv og arbeidsmiljø, samt om det kan finnes sammenhenger i dette og den stadige rapporterte utviklingen av økt sykefravær.

### Samfunn og arbeidsliv i hurtig endring

Gjennom de siste tiårene har samfunnet vi lever i hatt en enorm utvikling på områder som forskning, teknologi, dataverktøy, internett, utdanning, spesialisering innenfor ulike profesjoner osv. Gjennom utviklingen av informasjons- og kommunikasjonsverktøy har vi fått en helt annen måte å kommunisere på når det gjelder å dele og motta informasjon. Antall relasjoner øker. I takt med dette ser man at organisasjonsstrukturer, relasjoner, kultur og normer utvikler og endrer seg. Dette har ført til større variasjon og større kompleksitet.

I arbeidslivet bidrar denne utviklingen til at det vokser frem nye behov og muligheter for organisering, strukturer, effektivisering, spesialisering og ikke minst tilgang på informasjon. Kravene til oss som lever i det har økt med tanke på kunnskap om hvordan man skal navigere/forholde seg i det for å holde tritt med endringene. Det vil være vanskeligere å



forutsi og ikke minst ha kontroll over hva som vil skje innenfor et system eller i.f.t de relasjonene en har på en arbeidsplass eller andre arenaer i samfunnet.

For å holde seg attraktiv, samt kunne henge med på utviklingen er man nødt til å holde seg oppdatert på hvor utviklingen går og hvordan en skal håndtere dette, for å opprettholde/skape trygghet og en viss grad av forutsigbarhet.

### Forutsigbarhet og kontroll

Mennesker er avhengig av å ha forutsigbarhet og kontroll. For å oppnå det i et stadig økende komplekst samfunn, må man vite noe om hvordan man kan påvirke sine omgivelser. Om man ikke klarer det, er sannsynligheten for at man ikke får til endring eller utvikling på bestemte områder eller fenomener tilstede. De som befinner seg i systemet kan endre seg gjennom at det velges strategier for hvordan man skal eller kan gripe an et fenomen. Det er dette som kalles å utnytte komplekse systemer.

I komplekse systemer er man avhengig av variasjon for å oppnå utvikling og overleve. Axelrod & Cohen, (2000), sier i sin bok *Harnessing Complexity* at variasjon er råmateriale for seleksjon. De sier videre at variasjon i en populasjon, er en betingelse for tilpassing i et komplekst adaptivt system.

Organisasjoner blir hele tiden utsatt for press utenfra gjennom økt konkurranse og stadig mer komplisert etterspørsel fra målgruppen de bestreber å nå ut til. Dette betyr også at oppgaveløsningen (jobben) som skal gjøres endrer seg og ansatte må være oppdaterte og ha riktig kompetanse for og ”holde tritt”.

Organisasjoner skal og må være innovative for å møte og mestre endringer i omgivelsene som påvirker organisasjonens eksistens, feiler man med dette vil man etter hvert bli utsatt for

ekstinksjon. For å møte dette kan man enten øke trykket i organisasjonen, presse de som arbeider i den hardere og/eller sette inn ressurser som skaper gode arbeidsbetingelser, legger opp til høy involvering og medvirkning, fordrer faglig- og personlig utvikling, gir muligheter for fleksibilitet osv.

#### Hvilke endringer ser man i det ”nye” arbeidslivet?

Durham, J. (2001) skriver at man i det moderne arbeidsmiljø ser et økende antall sosiale relasjoner, dette forklares også med at arbeidslivet blir mer og mer spesialisert- vi blir mer avhengig av andre ”spesialister”, og at dette kan være en faktor som er psykisk krevende for den enkelte. Durham, J. (2001), sier videre at økende sosialt krevende situasjoner kan spille inn på evne til å mobilisere energi og at dette bidrar til at man ser en økning i arbeidsrelaterte depresjoner og tilfeller av utbrenthet. Durham, J. (2001) skriver videre at siden man ser økning av kognitive krav, har kognitive funksjoner overtatt rollen fysiske funksjoner tidligere har hatt i arbeidslivet. Durham, J. (2001) sier at dette er en faktor som kan føre til at man ikke ser fysiske anatomiske endringer, men at dette kan vises som psykosomatiske lidelser som blant annet lammelser i armer, kognitive problemer m.v.

I NOU 2010:1, 3.4.2 kan man lese følgende:

Omorganisering defineres ofte som «strategiske endringer i måten de ansatte jobber på». Endringene kan være mer eller mindre omfattende og kan for eksempel innebære endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, organisasjonens struktur, hvem man jobber med og hvem man jobber for. Omorganisering innebærer ikke nødvendigvis nedbemanning.

Den sier videre:

SSBs levekårsundersøkelse fra 2003 påviste endringer i ansattes arbeidssituasjon og skjerpede effektivitetskrav for virksomhetene. Mange opplever både intensiverte prestasjonskrav og økt arbeidspress. Mange berøres av endringer, og forandringene angår mange sider ved arbeidssituasjonen; alt fra nye oppgaver, nytt verktøy og nye hjelpemidler til bemanningsreduksjoner, omorganiseringer og lederskifter. Mange har også erfaring med nye systemer som måler prestasjon og tidsbruk. I Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø i 2006 (SSB), som er den foreløpig mest oppdaterte utgaven av de større studiene av norsk arbeidsliv (neste runde med data fra denne undersøkelsen frigis i løpet av 2010), rapporterer en tredel av alle yrkesaktive – tilsvarende nærmere 775 000 personer – at de har opplevd omorganiseringer som har påvirket deres arbeidssituasjon i løpet av de tre siste årene. Dette er om lag på nivå med en tilsvarende undersøkelse gjennomført i 2003. I 2006 er det store forskjeller mellom yrkesgrupper og mellom offentlig og privat sektor. Det er høyest grad av omorganisering blant sosionomer, vernepleiere og barnevernspedagoger og sykepleiere. I følge levekårsundersøkelsen har mer enn halvparten i disse yrkesgruppene opplevd omorganisering i løpet av de siste tre årene. Generelt ser det ut til å være størst omorganiseringshyppighet innen yrkesgrupper med høyere utdanning og i bransjer som helse- og sosialtjenester og undervisningssektoren. (NOU 2010:1, 3.4.2).

Som man ser beskrives det at det har vært høyest grad av omorganisering blant arbeidstakere i offentlig sektor, her helse- og sosialtjenester, og at det er sosionomer, vernepleiere, barnevernspedagoger og sykepleiere som har opplevd størst omorganiseringshyppighet de siste tre år før. Finner dette interessant fordi det er denne yrkesgruppen som utgjør en stor andel av arbeidstakerne jeg vil komme nærmere inn på i artikkel II.

Torp, H., (2005,s.11), hevder at endringer man kan se i det ”nye” arbeidslivet, blant annet er at arbeidet organiseres på en mye mer funksjonell og fleksibel måte nå enn før. Dette ved at ansatte får opplæring og vil få flere ansvarsområder. Torp, H. (2005,s.11), sier at det brukes mer jobbrotasjon og arbeidsgrupper når arbeidsoppgavene skal løses. Dette vil bety at den enkelte må inneha kompetanse på flere områder for å kunne utføre arbeidsoppgaver.

Torp, H., (2005, s.12), setter videre opp følgende punkter over hva man si er nytt i forhold til det gamle arbeidslivet:

- kravene til effektivitet og lønnsomhet større
- er det nødvendig med hyppige omstillinger
- erstattes samlebåndsproduksjon av fleksibel spesialisering
- erstattes byråkrati og hierarki av nettverk og flate strukturer
- organiseres arbeidet som prosjekter eller gruppearbeid
- er personalledelsen strategisk og individorientert
- må arbeidstakerne beherske ny teknologi
- må arbeidstakerne forholde seg til krevende kunder og klienter
- får arbeidstakerne lønn etter innsats og oppnådde resultater
- vil tidspress og resultatkrav overbelaste arbeidstakerne
- er lønnsforskjellene større
- brukes innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser
- svekkes oppslutningen om kollektive ordninger
- er det rom for utvikling og selvrealisering
- tar vinnerne alt det er ingen solidaritet

Torp, H. (2005,s.12), hevder videre at listen over kjennetegn ved det nye arbeidslivet er lang og til dels sprikende og at faglitteratur på området tar opp mange ulike perspektiver og problemstillinger. Torp, H. (2005, s.12), hevder at det i faglitteraturen finnes stor enighet om at drivkreftene bak det nye arbeidslivet er liberalisering av internasjonal handel og deregulering av nasjonale markeder, noe som har ført til økt konkurranse både nasjonalt og internasjonalt. Dette har igjen ført til en friere flyt av varer, tjenester og kapital, som igjen bidrar til skjerping av effektivitetskravene både i privat og offentlig sektor.

### Endrede krav til arbeidstakere

Som en ser av listen Torp, H. (2005, s.12) beskriver over hva som er nytt i det gamle arbeidslivet i foregående avsnitt, stilles det store krav den enkelte arbeidstaker.

Det vil derfor være interessant å se på hvilke konsekvenser dette har for arbeidstakere, og om utviklingen sett fra arbeidstakernes side, er et ”gode” eller et ”onde”, jeg tenker da på den enkeltes oppfattning av hvordan dette påvirker arbeidsmiljø, oppfattelse av egen arbeidssituasjon, jobbfornøydhethet, mulighet for utfordrende og varierte arbeidsoppgaver, faglig- og personlig utvikling, ansvar, medvirkningsmuligheter osv.

Torp, H. (2005) fremstiller konsekvensene av det nye arbeidslivet for arbeidstakere, slik jeg tolker det, at man ser en situasjon hvor man får vinnere og tapere på arbeidsmarkedet. Slik det fremstilles kan det se ut som om vi får en polarisering i arbeidslivet mellom de høyt utdannede og de med lavere eller ingen formell kompetanse.

Når det gjelder konsekvensene av det nye arbeidslivet for arbeidstakerne er oppfatningene delte. Kombinerer man alle de positive sidene ved det nye arbeidslivet, får vi et bilde av kunnskapsrike arbeidstakere med interessante arbeidsoppgaver, innflytelse over egen arbeidssituasjon, valgfrihet og utsikter til stadig nye utfordringer. Kombinerer vi de

negative sidene, fremstår det nye arbeidslivet som brutalt, usolidarisk og ulikhetsskapende, der vinnerne har spisse albuer, og der taperne ikke har særlig mye annet i vente enn å se frem til uføre – eller tidligpensjonering. Arbeidslivet, også det nye arbeidslivet, er tvetydig. Det handler om krav og konkurranse, men også om muligheter for utfoldelse - forutsatt at arbeidstakeren har og tar ansvar, og har tilgang til nødvendige ressurser. (Torp, H., 2005, s. 12) .

Et begrep som er gått igjen i litteratur er ”brutalisering av arbeidslivet”. Marsdal, E.M. (2010, s. 46), skriver blant annet at fagbevegelsen ofte er de som benytter dette begrepet. Det begrunnes med påstander om at fagbevegelsen mener at bedrifter gjennom omorganisering osv., kvitter seg med ulønnsomme arbeidstakere. Det kan føre til jobbusikkerhet hos ansatte, sykefraværet øker. Man får økte kostnader for samfunnet i form av sykelønnsordninger og stønadsordninger som f. eks uførepensjon.

Wahl, A.(2010, s.165), skriver også om brutalisering av arbeidslivet, at man kan se utstøting av arbeidskraft og sosial dumping.

Mange har opplevd at tidspresset har blitt hardere, at lov- og avtaleverk ofte undergraves og settes til side i det daglige arbeidet, og at usikkerheten har økt. Mange ekskluderes fullstendig fra arbeidslivet, mange presses mot sin vilje over på uføretrygd eller tidligpensjon. (Wahl, A., 2010, s.165).

Wahl A.(2010, s. 165), hevder også at det i arbeidsmarkedet finnes vinnere. Han definerer vinnerne som arbeidstakerne med høy utdanning. Wahl A.(2010, s. 165), begrunner dette med at etterspørselen etter arbeidstakere med formell kompetanse er høy, og at disse derved har en sterkere forhandlingsposisjon, sterkere innflytelse og kontroll over arbeidssituasjonen sin.

I den andre enden av arbeidsmarkedet vokser det frem et stadig større sjikt av lavtlønna arbeidstakere - særlig i tjenestesektoren. Her ser vi en motsatt utviklingstrend, der teknologien og arbeidsorganisering brukes, ikke til å skape varierte og utviklende jobber, men til å tappe arbeidet for innhold og til å sikre økt kontroll over arbeidstakerne. (Wahl, A., 2010, s.166).

### Fra avindustrialisering til tjenestesamfunn

I arbeidslivet ser man at det gjennom avindustrialiseringen har gått i retning av og vokst frem et tjenestesamfunn. Torp, H., (2005 s. 13), sier at det i løpet av de siste 20 årene er tilført de tjenesteytende sektorene 400 000 flere årsverk, sektorer som er vareproduserende har mistet 60 000 årsverk. Denne strukturendringen innebærer at en stor og økende andel arbeidstakere jobber i sektorer hvor det produseres tjenester, disse er tjenesteytere med kunde - og klientkontakt. Det er derfor færre arbeidstakere som betjener maskiner og vareproduksjon.

### Økt kunnskapsnivå blant befolkningen

En annen viktig faktor som påvirker arbeidslivet, er at utdanningsnivået har økt kraftig, det er en stor andel av befolkningen over 16 år som tar universitets- og høgskoleutdanning nå enn tidligere.

Statistisk sentralbyrå (2010), oppgir at man ser en stadig økende andel av befolkningen med høyere utdanning. Pr. juni 2011 er det av befolkningen over 16 år og eldre, nesten 28 prosent som har utdanning på universitets- og høgskolenivå. Nesten 7 prosent har lang høyere utdanning. Statistisk sentralbyrå (2010), sier videre at det i løpet av de siste ti årene, har andelen personer med universitets- og høgskoleutdanning økt med 6 prosentpoeng. De sier at andelen med lang høyere utdanning som tilsvarer studier på mer enn fire år, har økt med 2

prosentpoeng i den samme perioden. Høsten 2010 var andelen med grunnskole på drøye 29 prosent. Siden 2000 har denne andelen sunket med nesten 5 prosentpoeng.

Av personer med lang universitets- og høyskoleutdanning har 33 prosent utdanning innenfor fagfeltet naturvitenskaplige fag, håndverksfag og tekniske fag. Blant menn med lang høyere utdanning finner man den største andelen innenfor naturvitenskaplige fag, håndverksfag og tekniske fag (42 prosent). Andelen kvinner med lang høyere utdanning er størst innenfor samfunnsfag og juridiske fag (24 prosent).

Over halvparten av kvinnene i aldersgruppen 25-29 år hadde høyere utdanning høsten 2010. I løpet av ti år har denne andelen økt med hele 10 prosentpoeng. Andelen menn med høyere utdanning i denne aldersgruppen økte med kun 2 prosentpoeng i samme periode, til 32 prosent. I aldersgruppen 30-39 år var det 51 prosent kvinner og 36 prosent menn som hadde høyere utdanning i 2010. Dette er en økning på henholdsvis 17 og 8 prosent i løpet av ti år.

Økt andel arbeidstakere med utdanning på høyere nivå, vil være med å bidra til at vi får et mer kunnskapsbasert arbeidsliv. Vi vil få flere spesialister innenfor de ulike arbeidsplasser/organisasjoner og sektorer. Kompetanse, kunnskap og ferdigheter vil få økt betydning når det gjelder effektivitet og produktivitet i tjenesteproduksjonen. Det vil også få økt betydning i.f.t arbeidstakernes ønsker for arbeidsoppgaver, faglig utfoldelse, ansvar, medbestemmelse osv.

### Organisasjon - og ledelse

I det følgende avsnittet ønsker jeg å definere hva en organisasjon er og hva en leder i en organisasjon gjør. Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2009, s. 40), sier at ledere har sin jobb i en organisasjon, de får ting gjort gjennom andre. Ledere tar avgjørelser, tildeler/fordeler



ressurser og administrerer oppgaver slik at andre når sine mål. En leder skal også ha evne til å motivere sine ansatte, løse konfliktsituasjoner og være i stand til å kommunisere effektivt.

En organisasjon kan defineres som en bevisst koordinert sosial enhet sammensatt av to eller flere personer. Organisasjonens funksjon er å ha kontinuitet på oppgaveløsning for og nå et felles mål. En organisasjon har sin eksistens fordi den skal nå spesifikke mål og løse oppgaver.

Lederen er personen som skal definere målene og virkemidlene som må til for å nå de. Dette betyr at man må planlegge å definere hva målene skal være, det må velges strategier for hvordan målene skal nås og det må planlegges hvordan de ulike oppgavene skal koordineres. Oppgavene må organiseres, hva skal utføres, hvem skal utføre de - seleksjon av de best kompetente medarbeiderne, hvem tar avgjørelser og hvem rapporterer til hvem. En organisasjon er kompleks og den har mange delsystemer som skal fungere og interagere med seg selv og omgivelsene på en måte som gjør at målene for virksomheten nås.

Det reiser seg her et spørsmål om hvordan en leders filosofi og tankemønster er i.f.t hvordan man ønsker å lede organisasjonen på og hva lederen vektlegger som viktig for at samhandlingen mellom de ulike delsystemer i organisasjonen skal fungere slik at målene nås.

Sims, H. P og Lorenzi P. (1992, s.2), skriver blant annet om at dagens ledere har problemer med å holde hodet over vann i.f.t hvordan de skal organisere for å møte en stadig økende global konkurranse. Sims, H. P og Lorenzi P. (1992, s.11), skriver videre om i boken "*The New Leadership Paradigm*" at de definerer ordet paradigme som tankemønster. Poenget deres er at tankemønsteret for hvordan man tenker rundt organisasjonsledelse er i endring.

## Endringsledelse

Det er ingen tvil om at man i arbeidslivet må kunne tilpasse seg hurtige endringer. Dette vil gjøre seg utslag i at man før eller siden må gjøre endringer i en organisasjon for å møte nye og endrede krav. Dette kan være strategiske endringer som f. eks sammenslåinger av bedrifter, forenkling av organisasjonsstrukturer, eller det kan også være endringer som er nødvendige for å holde organisasjonen à jour innenfor f.eks nye teknologiske arbeidsredskap som datasystemer, eller innføring av nye arbeidsformer og arbeidstidsordninger. Dette vil på en eller annen måte berøre og gi noen konsekvenser for hver enkelt ansatt.

Jacobsen, D. I. (2009, s.17) hevder at vi er medlemmer av en vestlig kultur som er basert på en idé om at vi kan kontrollere livene og omgivelsene våre. Han sier videre at vi forlanger at endringer skal skje aktivt og planlagt, slik at man gjennom dette kan tilpasse seg endringer som skjer i omgivelsene. Jacobsen, D. I. (2009, s.17), skriver at dette stiller større krav til endringsledelse, det vil si den kompetansen som trengs for å lede endringsprosesser.

Jacobsen, D. I., (2009, s. 213), sier at "... i endringsprosesser så vil ledelse være spesielt viktig". Jacobsen, D. I., (2009, s. 213), begrunner dette videre med at endringsprosesser innebærer et oppbrudd fra det som allerede er etablert.

Endringsprosesser kjennetegnes ved at stabile rutiner og prosesser brytes opp, at etablerte oppfatninger utfordres, og at maktforhold endres. I slike sammenhenger øker betydningen av personer som kan fatte ikke-rutiniserte beslutninger, som kan trekke opp visjoner for framtiden, og som kan skape orden i et tilsynelatende kaos. (Jacobsen, I. D., 2009, s. 213).

Jacobsen, I. D., (2009, s. 213), sier videre at dette fanges opp i nye teorier om ledelse, hvor man gjør et skille mellom administrasjon, som dreier seg om å sørge for at det eksisterende i organisasjonen består, og ledelse som dreier seg om å endre det bestående.

Som beskrevet over, vil endringsprosesser medføre at etablerte rutiner og oppfatninger rokkes ved. Dette vil føre til ustabilitet i en organisasjon. Endringer vil for enkelte være vanskelig å takle nettopp på grunn av dette, da det kan føre til usikkerhet og uenighet blant arbeidstakerne i en organisasjon. Man kan få tilstander som at noen vil forsøke å trekke mot den stabiliteten de har vært vant med- dvs. de vil motarbeide endringer, mens andre vil være åpne for endringer og jobbe for å få til endringene.

Ledelse i endringsprosesser vil dermed bety at man er avhengig av å kunne forsterke de kreftene som ønsker endringer og få de som ikke ønsker med på laget. Kort sagt for å få til ønsket endring må man sørge for å involvere ansatte i organisasjonen, kunne kommunisere ut hvorfor endring er nødvendig for å etablere felles forståelse, det må settes inn virkemidler fra ledelsen som vil bidra til forpliktelse og engasjement hos ansatte.

Hennestad W., B og Revang, Ø.( 2006, s.17), sier at de dominerende ledelses- og organisasjonsmodellene vi har, er hentet fra industrisamfunnet og at disse teoriene er basert på ideer fra militære og kirkelige kommandomodeller. Med et mer kunnskapsbasert arbeidsliv utsatt for kontinuerlig endring, vil man være nødt til å tenke annerledes.

Brorparten av modellene og ideene om styring, ledelse og god organisering er sprunget frem under omstendigheter som er ganske forskjellige fra de som råder i det fremvoksende kunnskaps- og informasjonssamfunnet. Modellene handlet om å produsere effektivt, ikke om stadige tilpassninger til nye krav. (Hennestad W., B og Revang, Ø, 2006, s.17)

Hennestad W., B og Revang, Ø.( 2006, s.17), sier videre at de eksisterende ledelsesspråk, ledelsesteorier og ledelseslitteratur i stor utstrekning representerer det man kaller management- eller styringstenkning. ”Med det mener vi en grunnleggende antakelse om en

vertikal arbeidsdeling der noen skal tenke og beslutte og andre skal utføre” (Hennestad W., B og Revang, Ø., 2006, s.17).

Hennestad W., B og Revang, Ø.( 2006, s.17), sier videre at i et slikt perspektiv blir målet for ledelsen å skape mest mulig produktivitet eller indre effektivitet og at honnørord innenfor en slik tenkning blir planlegging, styring, og kontroll slik at en får maksimalt ut av organisasjonen. Hennestad W., B og Revang, Ø.( 2006, s.17), hevder videre at i dagens arbeidsliv kommer ledelse praktisert på en slik modell til kort fordi den vanskelig klarer å tilpasse seg stadige kravene til endring. Det er her begrepet endringsledelse kommer inn.

Hennestad W., B og Revang, Ø.( 2006, s.17), sier at endringsledelse er fokusert på ytre effektivitet, med det sier de videre at det vil si at man endrer organisasjonens funksjonsmåte slik at den bedre overensstemmer med endrede krav og muligheter. Det vil si at organisasjonen må bygges opp slik at den er fleksibel for raskt å kunne tilpasse seg raske endringer. De må også kunne ivareta og oppfylle krav/behov fra medarbeidere, som i større grad vil uttrykke behov for mer involvering, ha interessante arbeidsoppgaver, kunne ha rom for å tenke og jobbe selvstendig- frihet under ansvar.

Lederen vil ikke lenger være bare være forvalter og administrator, men vil også bli en rådgiver og prosjektleder for stadig mer selvgående medarbeidere/team. Er det da behov og hvilke oppgaver skal en leder ha? Hennestad W., B og Revang, Ø.( 2006, s.102), skriver: ” Lederens oppgave blir å være strateg i forhold til omgivelsene (grenseregulerer) og sørge for de lange linjene i det som kommuniseres internt om bedriftens organisasjon”.

I det nye arbeidslivet vil man være nødt til å fokusere på å gjøre endringer som vil bidra til best mulig effektiv ressursutnyttelse, gode resultater enten i form av inntjening eller tjenesteproduksjon (vekst) kontinuerlig. I tillegg til å tilpasse organisasjonen til disse kravene,

skal man også tilpasse den slik at den gir ansatte fortløpende trygghet og trygghet i arbeidet sitt, trivelige arbeidsplasser, meningsfulle arbeidsoppgaver med mulighet for faglig og personlig utvikling.

### Arbeidsmiljø

For de fleste av oss er det et mål å få seg en god utdanning og en jobb man kan bruke sin kunnskap og kompetanse.

Arbeid er et gode både for fellesskapet og for enkeltindividene. Arbeid er ikke bare et levebrød for de fleste av oss, men det er en arena for fremtidsutsikter, sosial kontakt og generell tilfredshet med livet. Vi har behov for å bli sett, satt pris på og føle at vi er til nytte. (Tynes, T., Eiken, T., Grimsrud K. T., Sterud, T., Aasnæss, S., 2008, s., 12).

I det følgende vil jeg forsøke å definere hva som ligger i begrepet arbeidsmiljø.

Man kan si at arbeidsmiljø er summen av bestemte betingelser i miljøet som fremmer eller hemmer effektiv utførelse av arbeidsoppgaver, trivsel og helse for den enkelte arbeidstaker.

I dette ligger forhold på arbeidsplassen som har med de fysiske forholdene å gjøre, f.eks hvordan arbeidsplassen er utformet i.f.t lyd, lys, arbeidsverktøy osv. Sosiale forhold som f.eks forhold til medarbeidere og ledelse - samarbeid og kommunikasjon, samt organisatoriske forhold - f. eks fordeling av arbeidsoppgaver/mengde og ansvar, arbeidstid, lønn- og belønningssystemer, mulighet for den enkelte for etter- og videreutdanning, muligheter for den enkelte til å påvirke arbeidstempo osv.

## Arbeidsmiljøloven

I Norge har vi et lovverk som regulerer arbeidsmiljø og arbeidsforhold; *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (LOV-2005-06-17-62)*.

Arbeidsmiljøloven skal sikre at arbeidstakere har full trygghet mot skader og sykdom, at det er trygge ansettelsesforhold og at det skal være lokal ivaretagelse og utvikling i arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven skal i tillegg sikre at likebehandling er ivaretatt, det skal legges til rette for tilpasninger i arbeidsoppgaver osv etter den enkeltes forutsetninger og livssituasjon og den skal bidra til helsefremmende arbeidsplasser og et inkluderende arbeidsliv. (St.meld.20,2006-2007, kap. 5,5.2.1).

Den nye arbeidsmiljøloven av 1.januar 2006, har også ifølge St.meld.20,2006-2007, kap. 5,5.2.1, fått en sterkere presisering av arbeidsgiver og arbeidstakers plikter i.f.t systematisk HMS- arbeid, arbeidsmiljøloven stiller også krav til deltakelse fra arbeidstakersiden ved omstillings og endringsprosesser. Arbeidsmiljøloven presiserer også at kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet også innbefatter krav til beskyttelse mot vold og trusler fra brukere og klienter. Også arbeidsgivers plikt til tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne er benevnt i loven. Det er kommet nye endringer i arbeidsmiljøloven, disse ble gjeldende fra 01.07.11, dette omhandles senere i avsnittet om Inkluderende arbeidsliv.

I litteratur knyttet til arbeidsmiljøforskning jeg har lest, har jeg sett at kritikere til utviklingen av arbeidslivet slik man ser det nå, ser tendenser til at lovreguleringer som arbeidsmiljøloven gir blir utfordret. Det vil si at man mener å se en tendens til at blant annet vernet rundt arbeidstidsbestemmelser, ansettelses – og oppsigelsesvern svekkes. Slik jeg oppfatter at disse påstandene begrunnes, så er det blant annet med de dereguleringer i nasjonale markeder som er gjort og derved økt markedsliberalisme som er ”pådrivere” for hvordan arbeidslivet har utviklet seg.

... En vanlig forklaring er økende markedsliberalisme. Dette nyliberale arbeidsliv gir seg angivelig utslag i kutt i skatter og offentlige utgifter, reduksjon av velferd og sosiale sikkerhetsgoder, økt bevegelse av varer, tjenester og arbeidskraft, markedsorienterte reguleringer, privatisering, konkurranseutsetting, outsourcing og desentralisering av forhandlinger. (SINTEF, 2002, s. 9)

Dersom dette stemmer reiser det seg mange spørsmål; er det virkelig slik at utvikling og omstillings- og endringsprosesser i arbeidslivet bare bidrar til et økt press og vanskelige arbeidsforhold, hvor vernet og regelverket for arbeidstakerne stadig svekkes? På hvilken måte kan man gripe inn slik at omstillings- og endringsprosesser kan bidra til både økt effektivitet, godt arbeidsmiljø, samt stimulerende betingelser for de ansatte?

### Arbeidsmiljøforskning

I det følgende vil jeg presentere hva jeg har funnet av nyere arbeider som berører forskning på arbeidsmiljø.

SINTEF, (2002, s.25), skriver at temaer i.f.t arbeidsmiljø det er forsket mest på, er blant annet stress, sykefravær, trivsel, mobbing, ergonomi, belastningslidelser. Altså forskning som går på faktorer i arbeidsmiljø som gjør folk syke, som igjen fører til fravær. Dette er temaer som er svært viktig å vite noe om, og som man må vite noe om for å kunne forebygge gjennom blant annet systematisk HMS arbeid i organisasjonene, men temaene fokuserer mye på de negative sidene ved et arbeidsmiljø.

I rapporten ” Det gode arbeidsliv- nærmer vi oss”, utgitt SINTEF (2002, s. 26), kan man lese at det ikke er overraskende at forskning på de negative sidene ved arbeidsmiljøet har vært dominerende. I rapporten begrunnes dette med sammenhengen med hvilke teoretiske tradisjoner som har vært de dominerende på feltet og hvilken rolle arbeidslivsforskerne har ment at de bør spille når det gjelder kunnskap om arbeidslivet. (SINTEF, 2002, s. 26).

”To ulike teoretiske trender kan sies å ha påvirket arbeidsmiljøforskningen i Norge: Motivasjonsperspektivet og stressperspektivet” (Skogstad, sitert i SINTEF, 2002, s. 26).

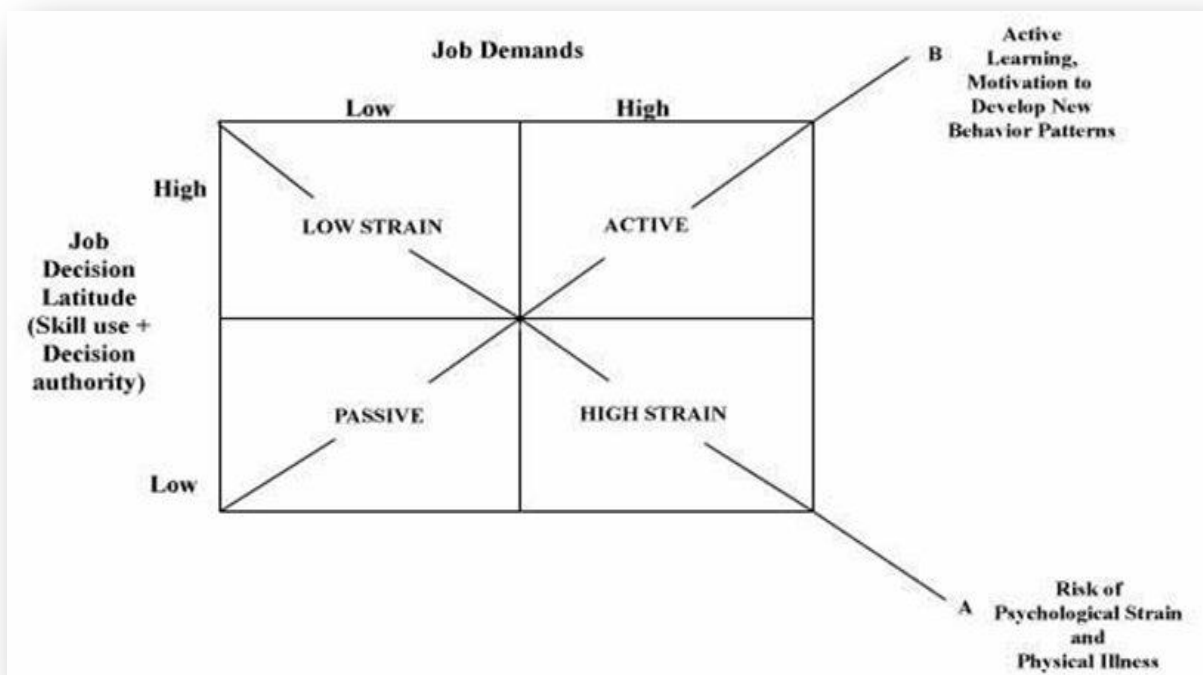
SINTEF (2002, s. 26), sier videre at i motivasjonsperspektivet er det tatt utgangspunkt i ønsket om å fremme det ” gode ”arbeidsliv. Man har vært opptatt av hvilke grunnleggende behov mennesker har, samt hvilke faktorer som bidrar til nærvær.

Perspektivet bygger på en tradisjon, der en har vært opptatt av å tilrettelegge et arbeidsmiljø med interessante, varierte og utviklende arbeidsoppgaver samt arbeidsbetingelser preget av autonomi, medbestemmelse og jobb-berikelse for den enkelte arbeidstaker. Sentralt står en behovsmodell hvor tanken er at noen grunnleggende behov må dekkes for å oppnå trivsel og velvære.( SINTEF, 2002, s. 26).

#### Karasek Job Strain Model

Karasek’s job/ Strain model tar for seg forhold mellom arbeidets egenskaper/ krav og mulighet for medbestemmelse. Den er som Skogstad (2000) sitert i SINTEF, 2002, s. 26, den mest kjente forskning på stressperspektivet, Karasek’s Job Strain modell har fokus på å vise faktorer som virker belastende, forhold mellom krav og kontroll som er med på å bestemme risiko for psykiske belastninger og fysisk sykdom. Har man høye arbeidskrav og liten medvirkningsmulighet, medvirker dette til høyere sannsynlighet for sykdom. På den andre siden, dersom hverken arbeidskravene eller medvirkningsmulighetene er lave vil det være mindre sannsynlighet for sykdom. Altså her ser man også på hva som skaper og forebygger stress, man drar ikke inn hva som er faktorer for å skape trivsel.





(Dunham, J. 2001) Figure 1: Karasek Job/Strain Model

SINTEF, (2002, s. 26), sier altså at dersom man som et alternativ til fokus for forskning slik den er utført de siste årene, kunne man valgt å fokusere på hva som faktisk skaper trivsel på arbeidsplassen, nærværsfaktorer. Vi vet mye om faktorer som bidrar til fravær.

#### Jobbtilfredshet, nærværsfaktorer

Man vet at det rapporteres høy jobbtilfredshet hos en stor del av arbeidstakerne, men man kan ikke si så mye om hva eller hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som skaper dette.

Med henblikk på problemstillingen som er utgangspunkt for denne artikkelen/masteroppgaven, finner jeg dette interessant, problemstillingen er jo nettopp at det er meldt høy jobbtilfredshet, likevel ser man et høyt sykefravær.

Videre vil jeg derfor referere fra en artikkel fra et prosjekt som er gjort nettopp i.f.t å endre fokuset på positive faktorer i arbeidslivet, hva som gjør noe med arbeidstakernes evne til å takle stress og endringer på en positiv måte og tilpasse seg dette.

Ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) v/ Arbeidsliv i Norden, fant jeg frem til en artikkel skrevet av Christensen M.,; *Positive faktorer i arbeidslivet - nytt fokus gir nye perspektiv (utgitt 01.08.2009)*.

Artikkelen er en oppsummering i.f.t et samarbeidsprosjekt mellom alle de nordiske landene, og har pågått i perioden 2006-2009. Prosjektet ” Positive factors at work” ble igangsatt fordi man så at det manglet teorier og gode arbeidsverktøy for å måle positive faktorer i arbeidslivet tilpasset nordiske forhold. (Christensen, M, Lindstrøm, K, Vivoll Straume, K.L, Kopperud Hoffsett, K., Borg, v, Clausen, T., Hakanen, J., Aronsson, G., Gustavsen, K., 2008, s.75)

Christensen, M., (2009), starter sin innledning med følgende: ”Hva er det som gjør at arbeidstakere trives og rapporterer velvære, og hva er det som gir sunne og produktive organisasjoner? Hva er det som gjør arbeidstakere resiliente og adaptive i forhold til stadige endringer og økte krav?”

Artikkelen beskriver at disse spørsmålene kan være vanskelig å si noe om når man legger den tradisjonelle arbeids- og organisasjonsteorien til grunn, slik jeg også forsøkte å fremstille i foregående avsnitt.

Christensen, M.,(2009); ” Vårt standpunkt er at det ikke er fullt ut mulig å forstå faktorer som fører til helse, balanse og meningsfullhet gjennom å forske på sykdom, stress og mistriksel”

Videre beskriver Christensen, M.(2009), at det man i de senere årene er blitt en større interesse for å se nærmere på de positive faktorene i arbeidslivet, det hevdes også at det er kommet en ny retning innenfor psykologien, i artikkelen benevnt som ”positiv psykologi”.

Positiv psykologi er det vitenskapelige studiet av det gode liv, og representerer ikke et alternativ til en tradisjonell psykologi, men setter i stedet fokus på tema og vinklinger som ikke har blitt berørt i så stor grad innenfor psykologien. Positiv psykologi fokuserer på menneskelige styrker, ressurser og talenter, og hva som skaper velvære, god helse og personlig vekst. (Christensen, M., 2009).

Betydningen av positive faktorer i arbeidslivet vet man lite om fordi det er forsket lite på det.

Positive faktorer i arbeidslivet er sosiale og personlige ressurser i arbeidsmiljøet som bidrar til å bevare god helse og produktivitet. Det er faktorer som bidrar til å oppnå mål og utføre oppgaver, samtidig som de reduserer fysiske og psykiske belastninger og stimulerer personlig utvikling. Hvis målet er å forbedre arbeidsmiljøet er det viktig å kunne identifisere slike positive faktorer. (Christensen, M., 2009).

Å kunne identifisere positive faktorer i arbeidslivet, tenker jeg er et stort poeng.

Begrunnelsen for å si dette, er at slik man i dag ser at arbeidslivet utvikler seg - i hurtig tempo og stadig økende krav til arbeidstakere, krav til utdanning, tilegne seg nye ferdigheter, gjør at man er avhengig av at arbeidstakere må ha stor grad av endringsvilje, fleksibilitet, som kan håndtere stress på en god måte og har evnen til å tilpasse seg endringene.

Dette gir store utfordringer, det er ingen grunn til å tro at endringene i arbeidslivet vil stoppe opp. Utviklingen kan føre til at arbeidstakere kan føle stor usikkerhet i.f.t jobb, større arbeidspress og lav grad av opplevelse av med- og selvbestemmelse i arbeidssituasjonen.

Jeg tror derfor at det vil være svært viktig å finne frem til hvilke positive faktorer som betyr mye for den enkelte, som kan bidra til forebygging av de påståtte negative sidene ved utviklingen av arbeidslivet og skape større grad av nærvær.

Dette er også i tråd med hva en tenker bør vektlegges i.f.t ledelse. Med det mener jeg at en leder må forstå betydningen av effekten av å kunne identifisere og selektere de ulike ressursene hos den enkelte arbeidstaker, tilpasse arbeidsoppgaver og ansvar, samt passe på å gi tilbakemeldinger på godt utført arbeid. Alt dette er positive faktorer som kan bidra til at arbeidstakere føler seg verdsatt og kjenner mestring. Dette vil kunne være med på å bidra til økt motivasjon og engasjement for den enkelte arbeidstaker. Dette kan igjen ha en positiv innvirkning på den enkeltes fysiske og psykiske helse.

Motivasjonsprosessen består av ressurser som i balanse med kravene som finnes på arbeidsplassen fører til positive tilstander som for eksempel, engasjement, flyt, tilknytning og mening i jobben. Slike positive tilstander har i sin tur positive konsekvenser som jobbtilfredshet, bedre helse og økt produktivitet. Positive tilstander har vist seg å virke som drivstoff for å skape velvære, helse og økt produktivitet på arbeidsplassen. ( Christensen, M., 2009).

#### Arbeidsmiljø og helse – slik norske yrkesaktive opplever det

Overskriften til dette avsnittet er hentet fra rapporten Arbeidsmiljø og helse- slik norske yrkesaktive opplever det skrevet av Tynes, T. et al (2008, s.6) Tynes, T. et al (2008) sier at rapporten basert på intervjuer om arbeidsmiljø og helse gjennomført blant et utvalg norske arbeidstakere fra Levekårsundersøkelsen 2006, utført av statistisk sentralbyrå. Tynes, T. et al (2008s.6), skriver: "Rapporten beskriver viktige sider ved arbeidsforhold og helseplager, etter yrke, alder og kjønn."

I følge Tynes, T. et al (2008), kan man se at det er en positiv utvikling i.f.t flere psykososiale forhold i arbeidslivet. De sier videre at dette kan ses gjennom at arbeidstakerne i større grad enn tidligere rapporterer at de får mer tilbakemelding av sine overordnede, det rapporteres at det er større muligheter for faglig- og personlig utvikling, det hevdes også at man kan se en svak nedgang i andel yrkesaktive som melder at de ikke har tid til å utføre arbeidsoppgavene sine på en god måte.

Likevel rapporterer 8 % av arbeidstakere i Norge at de er utsatt for belastende arbeidssituasjoner hvor man er utsatt for høye krav, lav kontroll og opplever liten sosial støtte. Tynes, T. et al (2008, s.6), sier at av de yrkesaktive som befinner seg i denne situasjonen er det en overvekt av kvinner (64 % kvinner mot 36 % menn.)

Vi vet at sykefraværet blant kvinner er høyere enn menns sykefravær. Det vil derfor være interessant om man kan finne noen særtrekk som kan bidra til forstå hvorfor det er slik.

#### Sykefraværstatistikk

Statistisk sentralbyrå (2011) oppgir at sykefraværet for 1. kvartal 2011 økte fra 7 til 7,3 % fra 1.kvartal 2010 til 1.kvartal 2011. Dette er en vekst på 4,9 prosent. De sier videre at det er det legemeldte fraværet som har gått opp fra 5,8 til 6,1 prosent. Det egenmeldte fraværet oppgis å ha holdt seg uendret på 1,2 prosent. Det interessante også her, er at kvinners fravær i denne perioden har gått opp fra 8,7 til 9,3 prosent, en oppgang på 6,6 prosent. Alle næringer bortsett fra overnatting og servering og foretningmessig tjenesteyting har hatt økning i sykefraværet. (<http://www.ssb.no/vis/emner/06/02/sykefratot/main.html>)

I NOU 2010: 13, Arbeid for helse, kapittel 3, 3.2.1 kan man lese følgende om sykefraværstatistikken for andre kvartal 2010;

I følge sykefraværstatistikken for andre kvartal 2010 var det samlede sykefraværet i Norge på 6,3 prosent. Det tilsvarer en nedgang på 10,7 prosent sammenlignet med samme

kvartal 2009. Det legemeldte sykefraværet var 5,5 prosent andre kvartal 2010. Det tilsvarer en nedgang på 12,3 prosent. Det legemeldte sykefraværet var 7,1 prosent for kvinner og 4,3 prosent for menn. Sammenlignet med fraværet i andre kvartal 2009, gikk sykefraværet ned 14 prosent for menn og 10,8 prosent for kvinner. Sykefraværet gikk ned i alle aldersgrupper.

NOU 2010: 13, kap. 3, sier også at det legemeldte fraværet er gått ned i alle næringer, også i helse- og sosialsektoren hvor det for 2 kvartal 2010 var det legemeldte fraværet på 7,7 %, mens det for samme kvartal 2009 var på 10,2 %. Her ser man altså en reduksjon i.f.t 2009.

Den sier videre at når det gjelder den offisielle sykefraværsstatistikken, som utarbeides i samarbeid mellom NAV og Statistisk sentralbyrå, så baseres denne på NAVs register over legers sykemeldinger og en bedriftsbasert utvalgsundersøkelse som dekker det egenmeldte sykefraværet.

Ferske tall fra Statistisk sentralbyrå for 2011, viser altså at sykefraværet blant kvinner og i de fleste sektorer er på vei opp igjen.

I mye av litteraturen som finnes vedrørende sykefraværsutviklingen i Norge, ser man at det er vanskelig å kunne knytte direkte årsakssammenhenger om hva økningen i sykefraværet kan skyldes. Det er gjennomført mye forskning på årsaker til sykefravær.

### Avslutning

Denne artikkelen har tatt for seg hvordan utviklings- og endringsprosesser i samfunnet påvirker arbeidsliv og sykefravær. Perspektivet har vært å se om endringer som skjer i arbeidslivet har innvirkning på sykefraværet, samt hvilke faktorer som er betydningsfulle i forhold til dette.

Det er forsøkt å presentere et bilde av arbeidsmiljøforskning, sykefraværskforskning og hvordan arbeidstakere og arbeidsgivere forholder seg og bør forholde seg til de endringer som påvirker oss. Sykefraværet viser at kvinner har høyere sykefravær enn menn, og at denne forskjellen øker. Forskningen kan ikke gi et entydig svar på hva som bidrar til at sykefraværet er høyt eller hvorfor kjønnsforskjellene er betydelige, det fremsettes noen hypoteser, men man vet for lite og kan derfor ikke konkludere. Dette vil nok være tema det vil forske mer på i årene fremover.

I en verden full av omstilling og endring, vet man slik det fremstår i dag, hva som er faktorer for å skape gode arbeidsforhold, inkludering og et godt arbeidsmiljø. Dette er faktorer som det jobbes bra med i dag gjennom blant annet lovpålagt systematisk HMS arbeid.

Likevel ser man også at det er vokst frem nye tanker rundt dette også, blant annet at det forskes mer på positive faktorer i arbeidslivet og hvilke positive effekter dette kan ha for trivsel osv., såkalte nærværsfaktorer.

## Referanseliste

Arbeidsmiljøloven (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*

(*arbeidsmiljøloven*). LOV-2005-06-17-62

Axcelrod, R. & Cohen, M.D. (2000) *Harnessing complexity*. New York:

Basic Books

Christensen, M. (2009); *Positive faktorer i arbeidslivet - nytt fokus gir nye perspektiv*. Oslo:

Arbeidsforskningsinstituttet v/ Arbeidsliv I Norden. Lest 01.09.11.

<http://www.arbeidslivinorden.org/artikler/forskning/forskning-2009/positive-faktorer-i-arbeidslivet-2013-hvilke-nye-svar-kan-et-annet-fokus-gi>

Dunham, J. (Red). (2001) *Stress in the workplace, past, present and future*. London:

Whurr Publishers Ltd

Hennestad W., B og Revang, Ø (2006) *Endringsledelse og ledelsesendring*. Oslo:

Universitetsforlaget

Jacobsen, D.I. (2009) *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen:

Fagbokforlaget

NAV (2011) *Om IA-avtalen: Arbeids- og velferdsetaten*. Lest 12.09.11.

<http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/234599.cms> )

NOU 2010: 13: *Arbeid for helse: Sykefravær og utstøting i helse og omsorgssektoren*. Oslo:

*Helse og omsorgsdepartementet.*

NOU 2010:1: *Medvirkning og selvbestemmelse i arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsdepartementet



Marsdal, E.M.(2010) *Sykelønn ABC*. Otta:

Manifest senter for samfunnsanalyse i samarbeid med Forlaget Manifest AS

Ny praksis (2002): *Det gode arbeidsliv- nærmer vi oss?* Trondheim:

SINTEF Teknologiledelse, SINTEF rapport STF38 A02021

Ose, O. S (2010): *Kunnskap om sykefravær: nye norske bidrag*. Oslo: SINTEF rapport

A14516. Lest 11.09.11. <http://www.sintef.no/uploadpages/31461/A14516.pdf>

Robbins, S.P. & Judge, T.A.( 2009) *Organizational behavior*. USA:

Pearson Prentice Hall

Sims, P. H & Lorenzi, P. (1992) *The New Leadership Paradigm*: USA:

SAGE Publications, Inc.

Statistisk sentralbyrå (SSB) (2010):*Stadig økende andel med høyere utdanning*. Lest 22.06.11

<http://www.ssb.no/utniv/>

St. melding nr.20, (2006-2007): *Nasjonal strategi for å utjevne sosiale helseforskjeller*. Oslo:

Helse- og omsorgsdepartementet

Torp, H. (2005): *Nytt arbeidsliv*. Oslo:

Gyldendal Akademisk

Tynes, T., Eiken, T., Grimsrud K. T., Sterud, T., Aasnæss, S. (2008):*Arbeidsmiljø og helse-  
slik norske arbeidstakere opplever det*. Oslo: Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse,  
Statens arbeidsmiljøinstitutt. Lest 08.08.11.

<http://www.stami.no/norske-yrkesaktives-opplevelse-av-arbeidsmiljoe-og-helse>

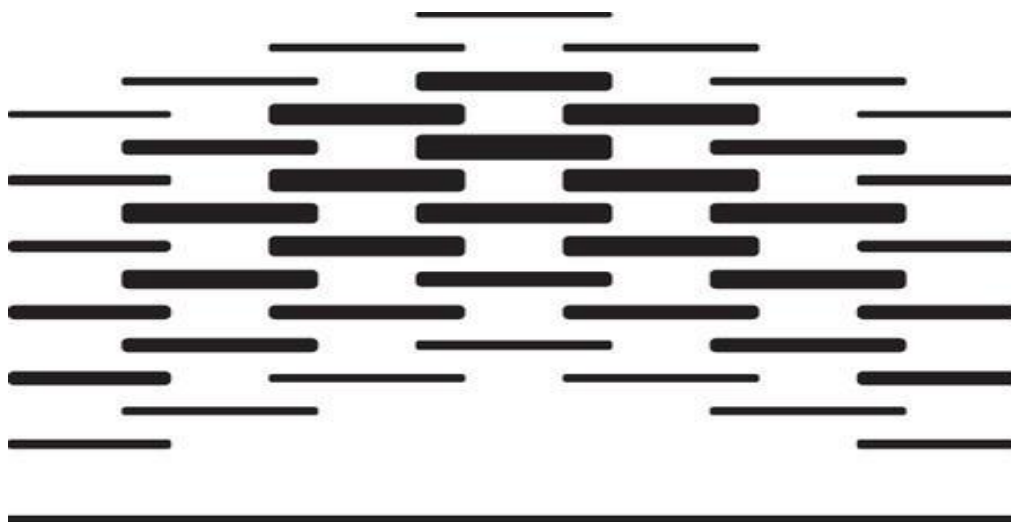
Wahl, A.(2010) *Velferdsstatens vekst - og fall*. Oslo: Gyldendal Akademisk

## Artikkel 2

Hurtige endringer i arbeidslivet, hvordan påvirker dette arbeidsmiljø og sykefravær i enhet for tilrettelagte tjenester?

Hanne Adolfsen Solvang

Avdeling for atferdsvitenskap



---

**HØGSKOLEN I OSLO  
OG AKERSHUS**

## Sammendrag

I artikkel I, ble det omhandlet hva endringene i arbeidslivet består av og hvorfor disse skjer, hvilke konsekvenser og utfordringer disse endringene kan gi for arbeidstaker og arbeidsgiver, arbeidsmiljøforskning, sykefraværsforskning, tiltak for reduksjon av sykefravær og inkludering av arbeidstakere myndighetene gir føringer for, arbeidsmiljøloven som skal sikre at arbeidstakere er beskyttet, og det ble presentert hvordan sykefraværsutviklingen i Norge har vært de siste årene. Det ble også omhandlet i hvilken grad man kan si at endringer i arbeidslivet kan ha sammenheng med sykdom og sykefravær.

Arbeidstakere stilles stadig ovenfor omstillings- og endringsprosesser som gjør at arbeidsoppgaver og ansvar endres, kravet til kompetanse endres, opplevelse av at man ikke har innflytelse og medbestemmelse, man opplever økt tidspress osv.

Sykefraværet de siste 20-30 årene har økt. Den største økningen i sykefraværet er hos kvinner. Dette skjer i en tid hvor man ser at det skjer en avindustrialisering og hvor det vokser frem et tjenestesamfunn. Mange av de fysisk krevende arbeidsplassene er borte, helsen blant befolkningen bedrer seg og levealder har økt. Utdanningsnivået øker, en større andel av befolkningen tar høyskole- og universitetsutdanning.

Denne artikkelen vil ta for seg om hurtige endringer i arbeidslivet påvirker arbeidsmiljø og sykefravær i en enhet i en kommune.

Det vil presenteres en undersøkelse som er gjennomført for å se om det kan finnes sammenhenger i arbeidsmiljøet som kan gi svar på problemstillingen og hypotesene mine studie. Problemstillinger og hypoteser presenteres senere i artikkelen.

Valg av tema og problemstilling som skal omhandles, ble gjort på bakgrunn av en forespørsel fra arbeidsgiver i forbindelse med mitt arbeid med masteroppgave, om jeg kunne

tenke meg å tittle inn i en problemstilling som har vist seg gjennom gjennomførte medarbeiderundersøkelser i perioden 2005-2010.

Organisasjonen jeg arbeider i er kommunal enhet som yter tjenester til funksjonshemmede. Enheten består blant annet av tre boliger og ett dagsenter for personer med utviklingshemming.

I medarbeidertilfredshetsundersøkelser utført i perioden 2005-2010, har man registrert at medarbeidere ansatt i to av disse boligene, skårer høyt på tilfredshet ved egen arbeidsplass. På tross av dette er sykefraværet høyt.

I offentlig sektor som en kommunal virksomhet befinner seg i, er det slik at tjenestene og arbeidet som skal utføres, i sterk grad styres av gjeldende politiske føringer, politisk styresett, innbetalinger av skatter og avgifter / system for egenbetaling ved bruk av offentlige tjenester, bevilgninger i statsbudsjett, lokalpolitikeres prioriteringer for bruk av penger/ressurser på kommunenes tjenester i alle sektorer og selvfølgelig bestemte lovkrav knyttet til utføring og rettferdig tildeling av disse, blant borgerne i ulike livsfaser, samt andre behov for kommunale tjenester.

I tillegg kommer innføring av ny teknologi som blant annet skal bidra til effektivisering av ”gamle” arbeidsoppgaver, dekke nye lovkrav i.f.t dokumentasjon, samt frigjøre ressurser til andre oppgaver. Dette vil følgelig ha innvirkning på de ulike sektorer og hele organisasjonens oppbygging, ressursbruk og sammensetting, behov for kompetanse- det være seg nye ansatte med de ”rette” kvalifikasjoner eller kompetanseheving for ”gamle” ansatte. Disse må være bygget opp på en slik måte at ressursene utnyttes mest mulig effektivt - høyest mulig kvalitativ tjenesteproduksjon av hver brukte offentlige krone.

Også for en kommunal virksomhet vil dette bety hurtige endringer og behov for reform - og omstillingsprosesser, som kan påvirke arbeidsmiljø og sykefravær.

#### Enhet for tilrettelagte tjenester

Enhet for tilrettelagte tjenester er svært godt organisert. Det har vært lav turnover i ledelsen, det legges stor vekt på at ansatte tas med på råd ved endring av egen arbeidshverdag. Det legges godt til rette for faglig og personlig utvikling gjennom spesifikk kompetanseutvikling etter årlig oppsatt opplæringsplan og/eller individuelle avtaler om grunn- og videreutdanning.

Det jobbes systematisk med HMS arbeid. Mål og tiltak som berører HMS er nedfelt i virksomhetsplaner og HMS planer. Kommunen enheten er plassert i er IA- bedrift, arbeidet for å oppfylle retningslinjer for oppfølging av sykemeldte IA-avtalen setter, er godt implementert og forankret hos alle lederne.

De siste 5 årene har avdelingen vært igjennom flere endrings- og omorganiseringsprosesser. En av boligene for personer med utviklingshemming er bygget på med to nye leiligheter. I tillegg til å yte heldøgntjeneste til 5 fastboende, ytes det nå også avlastningsopphold til barn- og ungdom i helger og ferier, som fortsatt er hjemmeboende. Dette førte til store endringer i drift.

Det er også innført nye datasystemer for å tilfredsstille lovkrav om dokumentasjon og avviksregistrering. Man er hele tiden under press i.f.t økonomi/sparing og reduserte rammer, mens tjenesteproduksjonen skal være høy og utføres etter lovkrav og standarder. Det er pågang av nye brukere/klienter, brukerne/pårørende ”presser” på i større grad i.f.t rettigheter individuell tilpassing av tjenestetilbud og kvalitet.

Det stilles store krav til hver enkelt ansatt i organisasjonen hvordan man gjør jobben sin, dette er ansatte i tjenesteproduksjon, som har mye kontakt direkte med brukergruppen, pårørende, eksterne og interne samarbeidspartnere. Det er knyttet krav til å utnytte arbeidstid effektivt og levere resultater. Ressursene og tid for å utføre alle oppgavene kan oppleves knapp.

Gjennomførte medarbeidertilfredshetsundersøkelse i enhet for tilrettelagte tjenester

Medarbeidertilfredshetsundersøkelser er utført for å kartlegge arbeidsmiljøet og innhente informasjon om hvordan det står til. Resultatene brukes og er nyttige for intern forbedringsprosess i spørsmål vedrørende medarbeidertilfredshet. Undersøkelsen har vært basert på KS sin mal for medarbeiderundersøkelser.

Tidligere gjennomførte undersøkelser inneholder ca. 40 spørsmål. Spørsmålene er knyttet til følgende 12 hovedkategorier:

Organisering av arbeidet, innhold i jobben, fysiske arbeidsforhold, samarbeid med kollegaer, mobbing/diskriminering/varsling, forhold til nærmeste leder, medarbeidersamtaleroverordnet ledelse, faglig- og personlig utvikling, system for lønns- og arbeidstidsordninger, stolthet over egen arbeidsplass, helhetsvurdering trivsel.

Utvalget har vært alle arbeidstakere ansatt i faste heltids- og deltidsstillinger. Undersøkelsen har benyttet likertskala fra 0-6 for innhenting av svar. 0 representerer ”vet ikke”, 1 representerer svaralternativ ”svært liten grad”, 6 representerer svaralternativ ”svært stor grad”.

Undersøkelsen har vært pålagt for alle faste ansatte, og den er gjennomført elektronisk. Ansatte har vært informert om hensikt og mål for gjennomføring av arbeidsundersøkelsen

gjennom sine nærmeste ledere. Alle ansatte har mottatt skriftlig informasjon, samt personlige koder for besvarelse elektronisk.

Resultatene er oppsummert og gjengitt i prosent. De er sammenlignet med landsgjennomsnitt og gjennomsnitt for hele enhet for tilrettelagte tjenester.

Det er gjort et skille hvor man har sett på resultatene for de over 50 prosent og de under 50 prosent. Resultatene fra undersøkelsen er gjennomgått i plenum med alle i utvalget i de ulike enhetene. Det er foretatt en diskusjon og gjennomgang av hvilke tiltak som må til for å forbedre på de områder det har vært dårlig score, man har også sett på de områdene hvor det fungerer godt, hva er det som gjør at det fungerer - en bevisstgjøring på hvorfor det er som det er og som man må opprettholde eller gjøre mer av. Resultatet av dette implementeres som mål og tiltak i ledernes årshjul, enhetenes virksomhetsplaner og HMS planer.

#### Resultater gjennomførte undersøkelser i bolig 1 og 2

I det følgende vil jeg sette opp resultatene i alle hovedkategoriene i bolig 1 og bolig 2, for gjennomførte medarbeidertilfredshetsundersøkelser for 2009 og 2010. Resultatene oppgis samlet for alle stillingsstørrelser. Årsaken til at det er de siste to årene som presenteres, er fordi det ved disse undersøkelsene ble lagt til tilleggsspørsmål om mobbing/diskriminering /varsling og medarbeidersamtaler.

Resultatene er presentert i tabell 4 og 5, og som man kan se av disse, er gjennomgående høy score på alle spørsmål, samlet gir dette et bilde av høy jobbtilfredshet, som underbygger påstanden som er fremsatt tidligere i denne artikkelen.

Informasjon og muntlig samtykke til å gjengi resultatene er innhentet fra enhetsleder for tilrettelagte tjenester.



Tabell 4; resultater medarbeidertilfredshetsundersøkelse bolig 1, 2009 og 2010. Resultatene er oppgitt i prosent for tabell 4 og 5.

Spørsmålskategori	Bolig 1	Gj.snitt	Gj.snitt	Bolig 1	Gj.snitt	Gj.snitt
	2009	landet	ETT	2010	landet	ETT
<b>Organisering av arbeidet</b>	4,8	4,4	4,4	4,9	4,4	4,5
<b>Innhold i jobben</b>	5,1	4,9	4,7	5,2	4,9	4,8
<b>Fysiske arbeidsforhold</b>	4,4	4,1	4,1	4,0	4,1	4,4
<b>Samarbeid med kollegaer</b>	5,5	5,0	5,0	5,7	5,0	5,0
<b>Mobbing, diskriminering, varslig</b>	5,5	4,7	5,0	5,4	4,8	4,9
<b>Samarbeid og forhold til nærmeste leder</b>	5,3	4,3	4,6	5,3	4,5	4,6
<b>Medarbeidersamtaler</b>	5,3	4,7	4,9	4,5	4,7	4,5
<b>Samarbeid og forhold til overordnet ledelse</b>	4,9	3,8	4,2	4,7	3,8	4,3
<b>Faglig og personlig utvikling</b>	4,6	4,2	4,5	4,5	4,2	4,4
<b>Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger</b>	4,2	3,8	4,0	4,0	3,9	4,0
<b>Stolthet over egen arbeidsplass</b>	5,0	4,7	4,5	5,1	4,7	4,8
<b>Helhetsvurdering trivsel</b>	4,8	4,5	4,4	4,8	4,5	4,6

Tabell 5; resultater medarbeidertilfredshetsundersøkelse bolig 2, 2009 og 2010.

Spørsmålskategori	Bolig 2	Gj.snitt	Gj.snitt	Bolig 2	Gj.snitt	Gj.snitt
	2009	landet	ETT	2010	landet	ETT
<b>Organisering av arbeidet</b>	4,5	4,4	4,4	4,6	4,4	4,5
<b>Innhold i jobben</b>	4,8	4,9	4,7	4,8	4,9	4,8
<b>Fysiske arbeidsforhold</b>	4,6	4,1	4,1	4,8	4,1	4,4
<b>Samarbeid med kollegaer</b>	4,8	5,0	5,0	5,1	5,0	5,0
<b>Mobbing, diskriminering, varslig</b>	5,0	4,7	5,0	5,0	4,8	4,9
<b>Samarbeid og forhold til nærmeste leder</b>	4,8	4,3	4,6	4,5	4,5	4,6
<b>Medarbeidersamtaler</b>	4,8	4,7	4,9	5,0	4,7	4,5
<b>Samarbeid og forhold til overordnet ledelse</b>	4,3	3,8	4,2	4,6	3,8	4,3
<b>Faglig og personlig utvikling</b>	4,6	4,2	4,5	4,4	4,2	4,4
<b>Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger</b>	4,0	3,8	4,0	4,1	3,9	4,0
<b>Stolthet over egen arbeidsplass</b>	5	4,7	4,5	4,9	4,7	4,8
<b>Helhetsvurdering trivsel</b>	4,8	4,5	4,4	4,8	4,5	4,6

## Problemstilling og hypoteser

Med bakgrunn i innledning, teoretisk grunnlag presentert i artikkel I og gjennomgang av tidligere gjennomførte medarbeidertilfredshetsundersøkelser, er følgende hovedproblemstilling valgt for denne studien:

Hurtige endringer i arbeidslivet, hvordan påvirker dette arbeidsmiljø og sykefravær i enhet for tilrettelagte tjenester?

Jeg ønsker i denne studien å se om at det kan være sammenheng med hurtige endringer i arbeidslivet og hvordan dette påvirker arbeidsmiljø og sykefravær ved to boliger i enhet for tilrettelagte tjenester.

Utgangspunktet er som nevnt tidligere, at det rapporteres høy jobbtilfredshet ved disse to boligene i enhet for tilrettelagte tjenester. På tross av dette har boligene et høyt sykefravær. Når det meldes høy jobbtilfredshet kan man anta at arbeidstakerne befinner seg på en arbeidsplass hvor opplevelsen av at det fysiske og sosiale arbeidsmiljøet, samt mulighet for medbestemmelse, faglig- og personlig utvikling osv er godt ivaretatt.

Det er et faktum at vi befinner oss i et utviklings- og endringssamfunn og at endringene rundt oss skjer i et stadig hurtigere tempo. Dette vil påvirke hver enkelt av oss, vi blir nødt til å tilpasse oss både i.f.t de organisasjoner, arbeidsplasser og andre sosiale arenaer vi befinner oss på i samfunnet.

Egentlig er det skjedd like mye de siste 50 år som det har hendt i menneskets tidligere historie. Hurtigheten i endringene kan oppsummeres i et faktum: Det har vært ca. 800 generasjoner av 62 år i de 50000 siste år. Av disse 800 generasjonene ble omtrent 650 tilbrakt i huler. Av disse 800 generasjonene er det bare en eller i beste fall to

generasjoner som har levd med blodoverføringer, aircondition, kollektiv transport, TV, medisinske tjenester som reelt sett har forbedret den menneskelige livssituasjonen og formelle utdanningssystemer som gjelder flere enn en liten elite.( Jacobsen, D.I.,2009 s. 13).

I foregående avsnitt har jeg valgt å sette inn et utsagn, referert i og fra Jacobsen, D.I. (2009, s. 13). Jacobsen, D.I. (2009, s13), hevder at dette utsagnet er fra 1965, det er snart 45 år siden. Det setter ord og perspektiv på hvor fort endringene rundt oss skjer.

For å arbeide videre med valgt hovedproblemstilling, har jeg arbeidet ut fra følgende hypoteser:

**Hypotese 1:** Det er positiv lineær sammenheng mellom liten grad av forutsigbarhet, trygghet, preferanser for utfordringer og sykefravær ved hyppige utviklings- og endringsprosesser i organisasjonen.

**Hypotese 2:** Det er positiv lineær sammenheng mellom nye og høye arbeidskrav og sykefravær.

**Hypotese 3:** Det er negativ lineær sammenheng mellom høyt sykefravær og høye medvirkningsmuligheter for ansatte i omorganiseringsprosesser i bedrifter.

### Metode og forskningsdesign

I min undersøkelse har jeg vært interessert i å finne ut om det er sammenheng mellom utviklings- og endringsprosesser i arbeidslivet og hvordan dette påvirker arbeidsmiljø og sykefravær i organisasjonen.

Jeg har gjennomført en tverrsnittundersøkelse ved hjelp av et spørreskjema.

Ved utforming av spørreskjema, har jeg brukt QPSnordic, utarbeidet av Knardal S., Skogstad, A., Lindstrøm K., Elo A-L., Dallner M., Hottinen V., Ørhede E.

QPSnordic er et generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid. Etter min oppfatning dekker også spørreskjemaet aspekter rundt et arbeidsliv i hurtig endring. Dette er blant annet forutsigbarhet og preferanser for utfordringer i arbeidsoppgaver.

I følge Knardal S. et al., (2001, s. 5), kunne spørreskjemaet kopieres. Jeg tok derfor kontakt med Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) , for innhenting av tillatelse til å kunne bruke spørsmål fra undersøkelsen.

I tillegg til å ha brukt et utvalg spørsmål fra QPSnordic, har jeg lagt til flere spørsmål som dreier seg om sykefravær og trivsel.

Spørreskjemaet ble utformet med følgende kategorier;

Bakgrunnsspørsmål hvor det ble spurt om bla fødselsår, kjønn, utdanning, ansettelsesforhold m.v., jobbkrav, rolleforventninger, kontroll i arbeidet, forutsigbarhet i arbeidet, mestring av arbeidet, sosialt samspill og trivsel, sykefravær og organisasjon og ledelse. Undersøkelsen består av totalt 78 spørsmål fordelt på de ulike kategoriene over. Svaralternativene ble satt opp i en likertskala fra 1-5, hvor 1 er ”i liten grad” og 5 er ”i høy grad.” Spørreskjemaet finnes som vedlegg 1, s.91.

Tverrsnittundersøkelsen vil gi kvantitative data fra populasjonen jeg har valgt å undersøke. Disse dataene gir muligheter for statistiske beskrivelser, jeg er ute etter å se om det er sammenheng/ korrelasjon mellom de uavhengige variablene (spørsmålene i undersøkelsen) og avhengig variabel som er sykefravær, og som kan understøtte hypotesene. Ringdal (2001, s. 299), sier ”Korrelasjon kan være ledd i en kjede som underbygger en årsakshypotese, men en kan ikke slutte fra korrelasjoner.”

Ringdal (2001, s. 299), sier videre ”at korrelasjoner kan fange opp spuriøse eller tilfeldige sammenhenger, man kan ikke være sikker på at f. eks A er årsak til at B oppstår. Det vil derfor være viktig å finne riktig korrelasjonsmål, det er variabelenes målenivåer som ordner valgmulighetene for dette”.

For å finne frem til en forskningsmetode som best kunne belyse problemstillingen i denne studien, ble det vektlagt hvordan jeg best og mest mulig realistisk kunne gjennomføre en studie hvor jeg kunne nå flest mulig og et bredest mulig utvalg av respondenter.

Med dette menes at jeg ønsket å nå flest mulig deltakere i organisasjonen undersøkelsen ble gjennomført i, med tanke på utdanning, stillingsprosent og type turnus (dag/kveld/helg og egen nattevaktsturnus.)

En annen viktig faktor å ta hensyn til i dette arbeidet var at respondentene skulle ha mulighet for å gjennomføre undersøkelsen i sin arbeidstid, og at gjennomføringstiden ikke skulle gå alt for mye utover løpende arbeidsoppgaver de ellers innehar.

Medlemmene i utvalget arbeider turnus og har således arbeidstider til ulike tider på døgnet, enkelte arbeider bare i helger, andre kun nattevakter. Det ville vanskeliggjøre å kunne gjennomføre blant annet en kvalitativ spørreundersøkelse (gjennom dybdeintervju) .Det ville tatt for lang tid , og jeg ville da ha måttet gjøre et mindre utvalg, hvor konsekvensen ville ha vært at jeg hadde nådd færre respondenter. Det ville ført til at jeg hadde fått et lite representativt utvalg i.h.t problemstillingen. I tillegg er det gjort rede for tidligere at det er gjennomført liknende undersøkelser i organisasjonen fra før av. Gjennom å benytte kvantitativt forskningsdesign og spørreundersøkelse ville jeg ha større muligheter for å sammenligne resultater i.f.t til disse.

I tillegg ville det også vært påkrevet å ta respondenter helt ut av tjenesteproduksjon. Valget ble derfor å velge en kvantitativ forskningsstrategi og bruk av spørreundersøkelse.

Studien jeg har gjort er en tverrsnittstudie. Jeg vil som nevnt over ha en kvantitativ forskningsstrategi ved å gjennomføre en spørreundersøkelse, i form av et selvutfyllingsskjema i et utvalg hvor i utgangspunktet  $N=55$ .

I det følgende vil jeg gjøre rede for hva som ligger i begrepene tverrsnittstudie og kvantitativ forskningsstrategi.

I tverrsnittstudier sier Skog, O. J (2009,s 71), at den enkleste designformen kan bestå av at man observerer et antall observasjonsenheter på ett og kun ett tidspunkt. Skog, O. J (2009,s 71), sier videre at observasjonsenhetene i tverrsnittstudier kan være individer, grupper, organisasjoner, regioner osv, og at man vanligvis registrerer en rekke ulike egenskaper ved valgt observasjonsenhet. Skog, O. J (2009,s 71); ” Hensikten er å gjøre sammenligninger mellom enhetene med hensyn til disse egenskapene, dvs. studere variasjon og samvariasjon.”

Vi kan skille mellom tre forskjellige tilnærminger med hensyn til utvelgelsen av observasjonsenheter, nemlig 1)vanlige utvalg, 2) utvalg med utgangspunkt i en bestemt uavhengig variabel, og 3) utvalg med utgangspunkt i en bestemt avhengig variabel.

I mange tilfeller gjøres utvelgelsen av observasjonsenhetene uten spesiell referanse til de avhengige og uavhengige variablene en er interessert i. Man registrerer således den naturlige forekommende variasjonen i avhengige og uavhengige variabler, uten å utføre utvalgsprosedyrene på noen spesiell måte. De fleste intervju- og spørreskjemaundersøkelser av (presumptivt)representative utvalg av befolkningen er nærliggende eksempler på denne typen design. (Skog, O. J, 2009,s 71 og s.72).

Ringdal, K.(2001, s.22), sier at en kvantitativ forskningsstrategi er basert på talldata.

Ringdal, K.(2001, s.22), sier videre at kvantitativ metode gir beskrivelser av virkeligheten i tall og tabeller. Ringdal, K.(2001, s. 91), sier videre at: ” En kvantitativ forskningsstrategi bygger på at sosiale fenomener viser en så stor stabilitet at måling og kvantitativ beskrivelse er meningsfylt.”

Med tanke på resultater fra tidligere gjennomførte medarbeiderundersøkelser, hvor det er registrert høy jobbtilfredshet på samtlige og som er en faktorene og årsakene til valgt problemstilling, mener jeg derfor det er grunnlag for å si at dette er et stabilt fenomen og at det derfor kan undersøkes ved bruk av en kvantitativ forskningsstrategi.

Ringdal, K.(2001, s. 91), sier videre at; En kvantitativ forskningsstrategi er gjerne teoristyr, eller deduktiv. Forskeren stiller spørsmål og avleder hypoteser fra ett eller flere teoretiske perspektiver som er relevant for det fenomen som studeres. Variabler ses på som målinger av begreper hentet fra teorier.” Ringdal, K.(2001, s. 91), sier at det i kvantitativ forskningsstrategi er sentralt å finne årsaksforklaringer, og at kvantitative undersøkelser går i bredden ved at man registrerer sammenlignbar og strukturert informasjon i et stort utvalg.

### Utvalg

Utvalget som er foretatt, er gjort på bakgrunn av som tidligere nevnt, to boliger for personer med utviklingshemming i enhet for tilrettelagte tjenester, hvor det er rapportert stabil høy jobbtilfredshet i medarbeiderundersøkelser, men hvor sykefraværet likevel har vært stabilt høyt.

Populasjonen jeg har valgt, er alle ansatte i disse boligene, uavhengig av kjønn, alder, stillingsstørrelse og utdanning. Populasjonen studien har forgått i, består av yrkesgrupper som er utdannet vernepleiere, barnevernspedagoger, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og ufaglærte

assistenter. Populasjonen har et utvalg både med menn og kvinner, men boligene har generelt en overvekt kvinnelige ansatte.

### Gjennomføring av undersøkelsen

Det ble lagt vekt på at undersøkelsen skulle gjennomføres godt planlagt og tilstrekkelig forklart for respondentene. Dette ble gjort ved at jeg informerte de respektive avdelingslederne om bakgrunn og hensikt med undersøkelsen, de fikk en gjennomgang av spørreundersøkelsen før den ble utlevert til respondentene og de var støttespillere i.f.t å informere alle sine respektive ansatte om den forestående undersøkelsen.

Ved igangsetting av undersøkelsen fikk jeg anledning til å delta på husmøter ved begge boligene. Her traff jeg en stor andel av utvalget for undersøkelsen.

På dette møtet informerte jeg utvalget om mål og hensikt med undersøkelsen, undersøkelsesperiode, videre behandling av oppsummering av resultater og eventuelle funn. Det ble også utdelt skriftlig informasjon og skjema for samtykkeerklæring om undersøkelsen, samt kontaktinformasjon til meg, sammen med spørreskjemaet. Disse skjemaene finnes som vedlegg 2.

Spørreskjemaet ble gjennomgått trinn for trinn, slik at det skulle være klart for respondentene hvordan de skulle besvare, samt hvordan og hvor de skulle returnere ferdig utfylte samtykkeskjemaer for deltakelse i undersøkelsen og spørreskjemaer.

For å få en høyest mulig deltakelse i undersøkelsen, ville jeg også påse at det vil være enkelt for respondentene å sende svarene i retur. Dette ble gjort ved å sende med ferdig adresserte svarkonvolutter, en for undersøkelsen og en for samtykkeerklæring til deltakelse, som skulle sendes separat. Grunnen til det var at undersøkelsen ble gjennomført anonymt, og



jeg skulle derfor ikke ha mulighet for å koble hvem som hadde svart. Svarene sendt meg i retur via kommunens interne postbud.

For å være forberedt slik at jeg hadde et system for å registrere antall respondenter som besvarte undersøkelsen, og for å kunne sende påminnelse til de respektive boligene, hadde jeg informasjon om antall utsendte undersøkelser til de ulike boligene. På spørreundersøkelsene ble det registrert boligens navn, slik at jeg hadde tall på antall respondenter fra hver bolig.

Det ble halvveis i undersøkelsesperioden sendt ut en felles e-post til alle ansatte ved boligene, med en påminnelse og anmodning om deltakelse i undersøkelsen. Respondentene ble også purret opp via avdelingslederne på sine husmøter.

### Frafall

Ifølge Ringdal (2001, s.104), er frafall et størst problem ved gjennomføring av undersøkelser gjennom selvutfyllingsskjema. Dette fordi skjemaene lett kan bli glemt, gå til resirkulering osv.

Frafall kan også i følge Ringdal (2001, s.104), være feilkilde som kan true den indre validiteten i undersøkelsen, dvs. mulighetene for å kunne gjøre sikre slutninger om årsakssammenhenger. Han sier videre at et frafall på 50 prosent eller mer i et generelt utvalg er vanlig.

I forhold til kausaliteten i undersøkelsen hvor jeg ønsket å klarlegge om det er årsakssammenhenger i faktorer som har med utviklings- og endringsprosesser i arbeidslivet og påvirkning av arbeidsmiljø og sykefravær i organisasjonen å gjøre, vil det være avgjørende i forhold til generalisering at frafallet blir minst mulig.

## Analyse

I dette kapitlet vil jeg presentere hvordan datamaterialet etter undersøkelsen er behandlet. Det vil redegjøres for begrepene reliabilitet og validitet. Videre vil korrelasjonsanalyse, faktoranalyse og korrelasjonsanalyse etter faktoranalyse presenteres.

Det ble utlevert totalt 55 undersøkelser samlet på begge boligene, 38 responderte, dvs. en svarprosent på ca 70 prosent og et frafall på 30 prosent. Det er registrert svar fra 4 menn og 33 kvinner. Utdannelse: 5,4 % av utvalget svarer at de har kun fullført grunnskole, 43,2 % har videregående eller yrkesskole, 51,4 % høyskole eller universitetsutdanning.

Etter at spørreskjemaene var besvart av respondentene i utvalget, ble svarene kodet, lagt inn og analysert i databehandlingsprogrammet SPSS, Statistical Package for Social Science.

Jeg har gjennomført en kvantitativ spørreundersøkelse. Undersøkelsen har inneholdt ulike kategorier med mange tilhørende spørsmål slik at det har vært mulig å fange opp ulike sider ved kategoriene jeg har ønsket å undersøke.

## Validitet

Begrepet validitet går på om man faktisk måler det man har sagt man skal måle i en undersøkelse.

Det er samlet inn data for å finne ut av hvordan hurtige endringer i arbeidslivet påvirker arbeidsmiljø og sykefravær i enhet for tilrettelagte tjenester. Kvaliteten på innsamlede data er avhengig av om de er relevante i forhold til problemstillingen. Det vil si om dataene er valide.

For å finne ut av om de dataene som er innhentet belyser valgt problemstilling, kan man gjøre en validitetsvurdering. Ringdal (2001s.87), sier: "Validitet vurderes på en rekke områder og har fått navn som ulike typer validitet: umiddelbar validitet, innholdsvaliditet,

kriterievaliditet og nomologisk validitet.” I det følgende vil jeg utdype hva de ulike typene validitet betyr.

Ringdal (2001, s.87), sier videre at å undersøke umiddelbar validitet ganske enkelt vil si at man gjør en skjønnsmessig vurdering av om indikatorene, spørsmålene som stilles, fanger opp det eksakte begrepet. Ringdal (2001, s.87), bruker eksempel om begrepet tillit fanger opp begrepet politisk tillit som man evt. er ute etter. Ringdal (2001, s.87), ”Vanligvis er teoretiske begrep rikere på meningsinnhold enn det som kan fanges inn av enkle spørsmål.” Ringdal (2001 s. 87), sier at ved operasjonalisering må rikdommen i det teoretiske begrepet reduseres for å kunne gjøre det empirisk håndterlig. Ringdal (2001, s.87), sier også at det derfor sjelden vil være fullt samsvar mellom teoretisk og operasjonell validitet.

Ringdal (2001, s87), sier at innholdsvaliditet går mer presist på om indikatorene i utvalget gir en rimelig dekning av en hypotetisk populasjon av indikatorer, det vil mer presist si om målet dekker de viktigste aspekter av begrepet. Ringdal (2001, s87), sier: ”Kriteriene er forskerens vurdering”.

Ringdal (2001, s88), sier at når det gjelder å undersøke de andre formene for validitet, så er dette mer komplisert.

For å vise at et mål har høy kriterievaliditet, må en vise om målet gir resultat som er i samsvar (korrelerer) med et kriterium, en fasit. Et eksempel er å sjekke om svarene på spørsmål om en stemte ved siste Stortingsvalg er i samsvar med avkryssningen i manntallet. (Ringdal, 2001, s88).

Den siste typen validitet som ble nevnt over, er nomologisk validitet. Ringdal (2001, s88), sier at nomologisk validitet går på om mål i praksis fungerer slik vi skulle forvente ut fra teoretiske betraktninger.

Et mål på sosial klasse bør for eksempel gi forskjeller i materielle belønninger, men helst også i kultur og livsstil. Hvis slike forventede forskjeller mellom klassene ikke kan påvises, leder dette til tvil om måten vi har delt inn klassebegrepet på. (Ringdal, 2001, s88).

### Reliabilitet

Ringdal (2001, s86), sier at reliabilitet går på om gjentatte målinger med samme måleinstrument gir samme resultat.

Ringdal (2001, s86), sier videre at det kan skilles mellom tre måter å vurdere dataenes reliabilitet på. Ringdal (2001, s.86 og 87), skriver at den første er basert på allmenn kildekritikk, dersom man benytter en foreliggende undersøkelse må man være påpasselig med å sette seg inn i hvordan dataene ble samlet inn. Man må også se grundig på hvordan relevante spørsmål å bruke er formulert slik at man kan spore mulige feilkilder. Ringdal (2001, s87): ”Reliabiliteten vil påvirkes av den kvalitetsmessige kontroll av data: Nøyaktighet i dataregistreringen, søking etter feil og retting av disse.”

Ringdal (2001, s87), sier at en annen generell måte å vurdere reliabilitet er å bruke test - retest – teknikken. Ringdal (2001, s87): ”Teknikken går ut på å måle graden av samsvar eller korrelasjon mellom to gjentatte målinger av samme variabel. En kan godt si at samsvaret mellom gjentatte målinger er kjernen i reliabilitetsbegrepet”.

Ringdal (2001, s87), sier imidlertid at hovedproblemet med test – retest - metoden, betyr at man eksempelvis vil måtte levere ut et spørreskjema på nytt. Dette kan det knyttes f. eks ekstra kostnader til, hvis det går for lang tid mellom siste gjennomførte undersøkelse kan det skje endringer som gjør at man vil få mangel på samsvar, som ikke skyldes målefeil.

Ringdal (2001, s87), sier at den tredje måten å måle reliabilitet på er avgrenset til indekser i tverrsnittdata.

Teknikken bygger på å måle grad av *intern konsistens* mellom indikatorene som skal inngå i en indeks (Carmines & Zeller 1979). Intern konsistens måles med Chronbachs alfa, en statistisk størrelse som varierer fra 0-1. En indeks har en tilfredsstillende reliabilitet hvis alfa har høy verdi, helst over 0,70. Jo sterkere sammenhenger mellom indikatorene, og jo flere de er, dess bedre blir reliabiliteten målt med Chronbachs alfa. (Ringdal, 2001, s.87).

#### Indre validitet og ytre validitet

I følge Ringdal (2001, s. 125), kan begrepet indre validitet defineres som mulighetene for å kunne gjøre sikre slutninger om årsakssammenhenger i et eksperiment. Ringdal (2001, s. 110), sier at jo større kontroll man har over eksperimentet, jo bedre blir den indre validiteten. Ringdal (2001, s.110), sier imidlertid videre at det er noen problemer knyttet til dette, fordi det kan svekke eksperimentets realisme. Ringdal (2001, s. 110), skriver at dette bidrar til å true et eksperiments ytre validitet. Ringdal (2001, s.125), sier at ytre validitet i et eksperiment går på resultatenes generaliserbarhet.

Ringdal (2001, s.110), sier at jo mer kontroll man har over et eksperiment som skal utføres, dess mer unaturlig blir situasjonen, og dess fjernere blir det fra virkeligheten. For å illustrere dette skriver Ringdal (2001, s. 110), at man har langt bedre kontroll over eksperimenter utført i laboratorier enn man vil ha i felteksperimenter. Dette vil si at den indre validitet blir best i laboratorieeksperimenter, mens resultater fra eksperimenter utført i felten lettest vil la seg generalisere utover den eksperimentelle situasjonen.

## Korrelasjonsanalyse

Som nevnt tidligere i denne artikkelen, er jeg interessert i å finne ut om det er årsakssammenhenger i faktorer som har med utviklings- og endringsprosesser i arbeidslivet, og hvilke påvirkning dette har på arbeidsmiljø og sykefravær i enhet for tilrettelagte tjenester.

For å finne ut om det er statistiske signifikante korrelasjoner mellom variablene i spørreundersøkelsen er det utført en korrelasjonsanalyse i SPSS.

Ved å gjøre en korrelasjonsanalyse vil man finne om det er korrelasjon mellom variablene, hvor sterk korrelasjonen er, om den er statistisk signifikant og hvilken retning korrelasjonene tar i predikert retning.

Korrelasjonsanalyse for alle tilhørende spørsmål i følgende bolker i spørreskjemaet; *jobbkrav, rolleforventninger, kontroll i arbeidet, forutsigbarhet i arbeidet, mestring av arbeidet sosialt samspill og trivsel og organisasjon og ledelse.*

Ved gjennomføring av analysen ble alle tilhørende spørsmål lagt inn som uavhengige variabler, det ble så lagt inn en avhengig variabel i hver analyse. Den avhengige variabelen er sykefravær. Begrunnelsen for dette, er fordi jeg er ute etter å se om det er positive eller negative korrelasjoner mellom forhold i arbeidsmiljø og sykefravær.

Korrelasjonsanalysene benytter Pearsons produktmomentkorrelasjon (Pearsons  $r$ ) som korrelasjonsmål. Johannessen, A. (2009, s.127), sier ” Pearsons  $r$  angir både *type* samvariasjon og hvor *sterk* den er. Med *type* menes at samvariasjon kan være både positiv eller negativ, eller det er ingen samvariasjon. Pearsons  $r$  er en standardisert koeffisient som å variere mellom -1 og +1”. Når det gjelder hva som kan være en høy korrelasjon, sier Johannessen, A. (2009, s.127), at det ikke finnes noe fasitsvar for dette. Johannessen, A. (2009, s.127), sier imidlertid videre at en tommelfingerregel i samfunnsvitenskapelige

undersøkelser, kan si at Pearsons  $r$  opp til, 20 er en svak samvariasjon, ,30-,40 relativ sterk, over ,50 meget sterk.

I det følgende vil jeg gjøre rede for de viktigste funnene i korrelasjonsanalysene, dvs. jeg vil gjøre rede for de signifikante korrelasjonene som er funnet, med de høyeste positive eller negative korrelasjonene. Det gjøres også rede for korrelasjon mellom de uavhengige variablene og sykefravær. Avhengig variabel sykefravær er betegnet som spørsmål 7.3 i korrelasjonsanalysen.

I spørreskjemaet ble respondentene bedt om å svare på et ja/nei spørsmål om de hadde hatt sykefravær siste 12 måneder, de ble også bedt om å svare på hvilken type fravær. Det siste spørsmålet ble de bedt om å svare på som følger; *Dersom du har svart ja på det foregående spørsmålet, kan sykefraværet hatt sammenheng med forhold på arbeidsplassen?* Det er altså det siste spørsmålet (7.3), som er lagt inn som avhengig variabel i korrelasjonsanalysen. Utskrift fra SPSS på alle fullstendige korrelasjonsanalyser finnes som vedlegg 2,3,4,5,6,7 og 8 fra side 102.

Bolken *jobbkrav* består av 13 spørsmål.

Spørsmål 2; *I hvilken grad får du mulighet til å utvikle din kompetanse i den jobben du har?*, korrelerer med 4 spørsmål. Dette er spm.1: *Krever jobben din at du lærer deg ny kunnskap og ferdigheter*;  $r = ,723$ , signifikansnivå  $p < .01$ , spm.3: *I hvilken grad får du mulighet til å utvikle din kompetanse i den jobben du har?*,  $r = ,400$ , signifikansnivå  $< .05$ , spm.10: *Er din fagkunnskap og ferdigheter nyttige i ditt arbeid?*  $r = ,327$ , signifikansnivå  $< .05$ , og spm. 11: *Er ditt arbeid utfordrende på en positiv måte?*  $r = ,314$ , signifikansnivå  $< .05$ .

Tolkning av korrelasjonene: ansatte rapporterer at jobben krever at de trenger å lære seg nye kunnskaper og ferdigheter, og at de i stor grad har muligheter for å utvikle sin

kompetanse i den jobben de har. Ansatte opplever at de får den informasjonen de trenger for å gjøre en god jobb og at de får mulighet for å utvikle sin kompetanse i den jobben de har. Når ansatte får mulighet for kompetanseutvikling, finner de sin fagkunnskap og ferdigheter nyttige i sitt arbeid. Ved mulighet for kompetanseutvikling, finner ansatte sitt arbeid utfordrende på en positiv måte.

Korrelasjon med spørsmål 2 og spm.7.3:  $r = -.351$ , signifikansnivå  $<.05$ . Dette kan tolkes som at når jobben krever at de ansatte lærer seg ny kunnskap og ferdigheter, vil sykefraværet være lavere.

Spørsmål 3: *I hvilken grad får du den informasjonen du trenger for å gjøre en god jobb?*, korrelerer med spm.5; *Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?*,  $r = .526$ , signifikansnivå  $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon: ansatte opplever at de får den informasjonen de trenger for å gjøre en god jobb, og at de arbeider i et høyt tempo. Finner det nødvendig å utdype denne korrelasjonen. Dette kan være et utslag av at det i organisasjonen jeg har undersøkt, har vært innført blant annet tre nye datasystemer dette året. Dette kan derfor tolkes slik at ansatte opplever at de har mottatt god informasjon og opplæring, men at dette har foregått i tillegg til normal drift og tjenesteproduksjon.

Mellom spm.3 og spm.7.3 er korrelasjonen:  $r = -.348$ , signifikansnivå  $<.05$ , dette kan tolkes som når ansatte får den informasjonen de trenger, vil sykefraværet være lavere.

Spørsmål 4: *Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidsoppgaver hopper seg opp?*, korrelerer med 2 spørsmål. Dette er spm.5: *Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?*  $r = .566$ , signifikansnivå  $<.01$ , og spørsmål 7: *Har du for mye å gjøre?*  $r = .694$ , signifikansnivå  $<.01$ .



Tolkning av korrelasjonene: de ansatte finner arbeidsbelastningen ujevn slik at arbeidsoppgaver hoper seg opp og at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo og at de har for mye å gjøre.

Mellom spm.4 og spm.7.3 er korrelasjonen;  $r=,336$ , *signifikansnivå*  $<.05$ , dette kan tolkes som at når ansatte finner arbeidsbelastningen ujevn slik at arbeidsoppgaver hoper seg opp, vil sykefraværet bli høyere.

Spørsmål 6: *Må du arbeide overtid?*, korrelerer med spm.7:*Har du for mye å gjøre?*,  $r = ,330$ , *signifikansnivå*  $<.05$ .

Tolkning av korrelasjon: ansatte opplever at de må arbeide overtid og at de har for mye å gjøre.

Mellom spm.6 og 7.3 er korrelasjonen;  $r=, 509$ , *signifikansnivå*  $<.01$ , dette kan tolkes som at de som arbeider overtid og opplever at de har for mye å gjøre, vil ha høyere sykefravær.

Spørsmål 7: *Har du for mye å gjøre?*, korrelerer med spm.5:*Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?*,  $r=,628$ , *signifikansnivå*  $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som opplever at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo, har for mye å gjøre.

Mellom spm. 7 og spm. 7.3 er korrelasjonen;  $r=, 399$ , *signifikansnivå*  $<.01$ , dette kan tolkes som at de som at de som opplever å ha for mye å gjøre, vil ha høyere sykefravær.

Spørsmål 8; *Utfører du arbeidsoppgaver du trenger mer opplæring for å gjøre?*: korrelerer med spm.9; *Opplever du at du må utføre oppgaver som er for vanskelige for deg?*  $r= ,474$ , *signifikansnivå*  $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon; de som opplever at de må utføre oppgaver som er for vanskelige, trenger mer opplæring.

Spørsmål 10; *Er din fagkunnskap og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?*, korrelerer med 2 spørsmål. Dette er spm.11: *Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?*,  $r=,505$ , *signifikansnivå*  $<.01$ , og spm.12; *Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?*,  $r=,368$ , *signifikansnivå*  $<.05$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som finner sine fag kunnskaper og ferdigheter nyttige i sitt arbeid, finner arbeidet sitt utfordrende på en positiv måte, og de ser på arbeidet sitt som meningsfylt.

Mellom spm.10 og spm. 7.3 er korrelasjonen;  $r=, -319$ , *signifikansnivå*  $<.05$ , dette kan tolkes som at de som finner fagkunnskap og ferdigheter nyttige i arbeidet sitt, vil ha lavere sykefravær.

Spørsmål 11: *Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?* , korrelerer med spm. 12: *Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?*,  $r=,505$ , *signifikansnivå*  $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som finner sitt arbeid utfordrende på en positiv måte, ser arbeidet sitt som meningsfylt.

Mellom spm.11 og spm.7.3, er korrelasjonen;  $r=,-303$  , *signifikansnivå*  $<.05$ , dette kan tolkes som at de som finner sitt arbeid utfordrende på en positiv måte og ser arbeidet som meningsfylt, vil ha lavere sykefravær.

Bolken *rolleforventninger*, består av 6 spørsmål.

Spørsmål 2.2: *Vet du nøyaktig hva som er ditt arbeidsområde?*, korrelerer med spm. 2.1; *Er det fastsatt klare mål for din jobb?*,  $r=,666$ , *signifikansnivå*  $<.01$ , og spm.2.3; *Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?*,  $r=,701$ , *signifikansnivå*  $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som vet hva som er sitt arbeidsområde, opplever å ha fastsatte klare mål for sin jobb. De vet nøyaktig hva som forventes av dem i arbeidet.

Spørsmål 2.3: *Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?*, korrelerer med spm. 2.1: *Er det fastsatt klare mål for din jobb?*,  $r=,612$ , *signifikansnivå*  $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som vet nøyaktig hva som forventes av seg i jobben, opplever å ha fastsatte klare mål for sitt arbeid.

Mellom spm.2.3 og spm.7.3 er korrelasjonen;  $r=, -305$ , *signifikansnivå*  $<.05.$ , dette kan tolkes som at de som vet hva som forventes av dem i arbeidet og opplever at det er fastsatte mål for sitt arbeid, vil ha lavere sykefravær.

Spørsmål 2.5; *Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?*, korrelerer med spm. 2.1; *Er det fastsatt klare mål for din jobb?*,  $r=, -398$ , *signifikansnivå*  $<.01$ , spm. 2.3; *Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?*  $r=, -381$ , *signifikansnivå*  $<.01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de ansatte som opplever at de får oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem, opplever at det i liten grad er fastsatt klare mål for sitt arbeid, og hva som forventes av dem.

Mellom spm.2.5 og spm.7.3 er korrelasjonen;  $r = ,329$ , *signifikansnivå*  $< .05$ , dette kan tolke som at de som opplever å få oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem, vil ha høyere sykefravær.

Spørsmål 2.6; *Inneholder jobben din noe som er i strid med dine personlige verdier?*, korrelerer med spm.2.4; *Må du gjøre ting du mener burde vært gjort annerledes?*,  $r = ,538$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , og spm.2.5; *Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?*,  $r = ,373$ , *signifikansnivå*  $< .05$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at jobben inneholder noe som er i strid med personlige verdier, må gjøre ting de mener burde vært gjort annerledes, og de opplever at de får oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem.

Bolken *kontroll i arbeidet* inneholder 7 spørsmål.

Spørsmål 3.2: *Kan du slev bestemme når du skal ta pauser?*, korrelerer med spm.3.1; *Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?*,  $r = ,559$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , og spm.3.5; *I hvor stor grad kan du påvirke arbeidstiden din? (endringer/ønsker for turnus)*,  $r = ,438$ , *signifikansnivå*  $< .01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever å kunne påvirke mengden arbeid de blir tildelt, opplever å ha autonomi i.f.t å bestemme eget arbeidstempo og at de i stor grad kan påvirke arbeidstiden sin.

Spørsmål 3.3: *Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?*, korrelerer med spm.3.1; *Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?*,  $r = ,471$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spørsmål 3.2; *Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?*,  $r = ,673$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , og spørsmål 3.5; *I hvor stor grad kan du påvirke arbeidstiden din? (endringer/ønsker for turnus)*,  $r = ,466$ , *signifikansnivå*  $< .01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at de selv kan bestemme når de skal ta pauser, opplever at de kan påvirke mengden av arbeid de får tildelt, selv bestemme sitt arbeidstempo og i stor grad påvirke arbeidstiden sin.

Spørsmål 3.4: *Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?*, korrelerer med spm.3.1; *Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?*,  $r=,452$ , signifikansnivå  $<.01$ , spm.3.2; *Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?*,  $r=,373$ , signifikansnivå  $<.05$ , spm.3.3; *Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?*,  $r=,645$ , signifikansnivå  $<.01$ , spm.3.5; *I hvor stor grad kan du påvirke arbeidstiden din? (endringer/ ønsker for turnus)*,  $r=,344$ , signifikansnivå  $<.05$  og spm.3.7; *Kan du påvirke beslutninger som er viktig for ditt arbeid?*,  $r=,357$ , signifikansnivå  $<.05$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at de selv kan bestemme lengden på pausene sine, opplever at de kan påvirke mengden arbeid de får tildelt.

De som opplever at de selv kan bestemme lengden på pausene sine, opplever at de selv kan bestemme når de skal ta pause.

De som opplever at de selv kan bestemme lengden på pausene sine, opplever at de selv kan bestemme sitt arbeidstempo.

De som opplever at de selv kan bestemme lengden på pausene sine, opplever at de i stor grad kan påvirke arbeidstiden sin.

De som opplever at de selv kan bestemme lengden på pausene sine, opplever at de kan påvirke beslutninger som er viktig for sitt arbeid.

Spørsmål 3.5; *I hvor stor grad kan du påvirke arbeidstiden din? (endringer/ ønsker for turnus)*, korrelerer med spm.3.1; *Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?*,  $r=,658$ , signifikansnivå  $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som opplever at de kan påvirke arbeidstiden sin, opplever at de kan påvirke mengden arbeid de blir tildelt.

Spørsmål 3.6; *Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?*, korrelerer med spm. 3.1; *Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?*,  $r=,407$ , signifikansnivå  $<.05$ , spm.3.3; *Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?*,  $r=3.4$ , signifikansnivå  $<.05$ , spm 3.5; *I hvor stor grad kan du påvirke arbeidstiden din? (endringer/ ønsker for turnus)*,  $r=,439$ , signifikansnivå  $<.01$ , og 3.7; *Kan du påvirke beslutninger som er viktig for ditt arbeid?*,  $r=,355$ , signifikansnivå  $<.05$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at de kan påvirke avgjørelser om hvilke personer de skal samarbeide med, opplever at de kan påvirke mengden arbeid de blir tildelt, selv bestemme når de skal ta pauser, selv bestemme lengden på pausene sine, påvirke arbeidstiden sin og påvirke beslutninger som er viktige i sitt arbeid.

Spørsmål 3.7; *Kan du påvirke beslutninger som er viktig for ditt arbeid ?*, korrelerer med spm. 3.1; *Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg ?*,  $r=,511$ , signifikansnivå  $<.01$ , spm.3.5; *I hvor stor grad kan du påvirke arbeidstiden din? (endringer/ ønsker for turnus)*,  $r=,653$ , signifikansnivå  $<.01$ , spm.3.3; *Kan du selv bestemme når du skal ha pauser?*,  $r=,385$ , signifikansnivå  $<.05$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at de kan påvirke beslutninger som er viktige for sitt arbeid, opplever at de kan påvirke mengden arbeid de blir tildelt, at de i stor grad kan påvirke arbeidstiden sin, at de selv kan påvirke sitt arbeidstempo og selv bestemme når de skal ha pauser.

Bolken *forutsigbarhet i arbeidet* inneholder 13 spørsmål.

Spørsmål 4.2; *Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tiden?*, korrelerer med spm. 4.1; *Vet du hvilke oppgaver du kan få en måned frem i tid?*,  $r = .456$ , *signifikansnivå*  $< .01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som vet hvilke medarbeider de får en måned frem i tid, vet hvilke oppgaver de kan få en måned frem i tid.

Mellom spm.4.4 og spm.7.3 er korrelasjonen ,  $r = -.413$ , *signifikansnivå*  $< .05$ , dette kan tolkes som at de som vet hvilke medarbeidere de får en måned frem i tid, har lavere sykefravær.

Spørsmål 4.3; *Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tid?*, korrelerer med spm. 4.1; *Vet du hvilke oppgaver du kan få en måned frem i tid?*,  $r = .398$ , *signifikansnivå*  $< .05$ , og spm. 4.2; *Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tid?*,  $r = .598$ , *signifikansnivå*  $< .01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som vet hvem som blir sin overordnede en måned frem i tid, opplever at de vet hvilke oppgaver de kan få en måned frem i tid, og hvem som blir sine medarbeidere en måned frem i tid.

Spørsmål 4.6; *opplever du at noen i enheten/boligen du jobber i ser dine jobbprestasjoner og verner om dine interesser?*, korrelerer med spm.4.2; *Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tid ?*,  $r = .346$ , *signifikansnivå*  $< .05$ .

Tolkning av korrelasjon: de som opplever at noen ser sine jobbprestasjoner og verner om sine interesser, vet hvem som blir sine medarbeidere en måned frem i tid.

Mellom spm.4.6 og spm.7.3 er korrelasjonen;  $r=-,318$ , *signifikansnivå* $<.05$ , dette kan tolkes som at de som opplever å bli sett i.f.t jobbprestasjoner og blir ivaretatt, og som vet hvilke medarbeidere har frem i tid, har lavere sykefravær.

Spørsmål 4.9; *Vet du hva som må læres og hvilke nye ferdigheter du må tilegne deg for å ha en jobb du synes er attraktiv om to år fra nå?*, korrelerer med spm.4.8; *Vet du hva som kreves for å få en jobb som du synes er attraktiv og fin om to år fra nå?*,  $r=,465$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som vet hva de må tilegne seg av ferdigheter for å få en jobb de synes er attraktiv om to år fra nå, vet hva som kreves for å få en jobb de synes er attraktiv to år frem i tid.

Spørsmål 4.10; *Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?*, korrelerer med spm.4.8; *Vet du hva som kreves for å få en jobb som du synes er attraktiv og fin om to år fra nå?*,  $r=,465$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som er trygge på at de vil ha en jobb som er like god som den de har om to år fra nå, vet hva som kreves for å få en jobb de synes er attraktiv.

Spørsmål 4.12; *Foretrekker du utfordringer ved å arbeide sammen med nye kollegaer?*, korrelerer med spm.4.11; *Foretrekker du utfordringer ved stadig å gå løs på nye oppgaver?*,  $r=,543$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som foretrekker utfordringer ved å arbeide sammen med nye kollegaer, foretrekker utfordringer ved stadig å gå løs på nye oppgaver.

Spørsmål 4.13; *Foretrekker du utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder?*, korrelerer med spm 4.1; *Vet du hvilke oppgaver du kan få en måned frem i tid?*,  $r=-,328$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm 4.2; *Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tiden?*,



$r = -.343$ , signifikansnivå  $.05$  og spm. 4.12; *Foretrekker du utfordringer ved å arbeide sammen med nye kollegaer?*,  $r = .378$ , signifikansnivå  $< .05$ .

Tolkning av korrelasjoner: de som foretrekker utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder, opplever i liten grad at de vet hvilke oppgaver de kan få frem i tiden, og at de vet hvem som blir sine medarbeidere frem i tiden. De som foretrekker utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder, foretrekker utfordringer ved å arbeide sammen med nye kollegaer.

Bolken *mestring av arbeidet* inneholder 6 spørsmål.

Spørsmål 5.2; *Er du fornøyd med mengden arbeid du får gjort?*, korrelerer med spm.5.1; *Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?*,  $r = .457$ , signifikansnivå  $< .01$ .

Tolkning av korrelasjon: de som er fornøyd med arbeidet de får gjort, opplever at de er fornøyd med kvaliteten på arbeidet de har utført.

Mellom spm.5.2 og spm.7.3 er korrelasjon  $r = -.412$ , signifikansnivå  $< .05$ , dette kan tolkes som at de som er fornøyd med arbeidet de får gjort, har lavere sykefravær.

Spørsmål 5.3; *Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?*, korrelerer med spm.5.1; *Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?*,  $r = .560$ , signifikansnivå  $< .01$ , og spm. 5.2; *Er du fornøyd med mengden arbeid du får gjort?*,  $r = .365$ , signifikansnivå  $< .05$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som er fornøyd med egen evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet, opplever at de er fornøyd med kvaliteten på arbeidet de utfører, og de er fornøyd med mengden de arbeid får utført.

Spørsmål 5.6; *Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort et godt eller dårlig arbeid?*, korrelerer med spm.5.3; *Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?*,  $r=,377$ , *signifikansnivå*<.05.

Tolkning av korrelasjonene: de som selv umiddelbart kan avgjøre om de har gjort et godt eller dårlig arbeid, opplever at de er fornøyd med egen evne til å løse problemer når de dukker opp i arbeidet.

Bolken *sosialt samspill og trivsel* inneholder 10 spørsmål.

Spørsmål 6.2; *Hvordan fungerer samarbeidet mellom deg og dine kollegaer?*, korrelerer med spm.6.5; *Om du trenger det kan du få kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid av din leder?*,  $r=,727$ , *signifikansnivå*<.01, spm.6.6; *Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?*,  $r=,654$ , *signifikansnivå*<.01, spm 6.3; *Hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelse og ansatte i din enhet?*,  $r=,788$ , *signifikansnivå*<.01, spm 6.10; *Blir forslag til forbedringer fra ansatte fulgt opp av ledelsen?*,  $r=,597$ , *signifikansnivå*<.01.

Tolkning av korrelasjon: de som opplever godt samarbeid med kollegaer, opplever at de kan få hjelp og støtte av sin leder, at arbeidsresultater verdsettes av ledelsen, at samarbeidet mellom ledelse og ansatte fungerer godt og at forslag til forbedringer fra ansatte følges opp av ledelsen.

Mellom spm.6.2 og spm.7.3 er korrelasjonen,  $r=-,601$ , *signifikansnivå*<.01, dette kan tolkes som at ved godt samarbeid mellom ledelse og ansatte på arbeidsplassen, vil sykefraværet gå ned.

Spørsmål 6.3; *Hvordan fungerer samarbeid mellom ledelse og ansatte i din enhet?*, korrelerer med spm.6.5; *Om du trenger det kan du få kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid av*

*din leder?,  $r=,857$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.6.6; Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?,  $r=,680$ , signifikansnivå $<.01$ .*

Tolkning av korrelasjoner: de som opplever at samarbeidet mellom ledelse og ansatte ved arbeidsplassen fungerer godt, opplever at de får hjelp og støtte av sin leder og at arbeidsresultater blir verdsatt av nærmeste sjef.

Mellom spm.6.3 og spm.7.3 er korrelasjonen,  $r=-, 621$ , signifikansnivå  $<. 01$ , dette kan tolkes som, at ved godt samarbeid med ansatte og ledelse, samt at ansatte opplever at arbeidsresultater verdsettes av ledelsen, vil det være lavere sykefravær.

Spørsmål 6.4; *Om du trenger det kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid av dine arbeidskollegaer?*, korrelerer med spm. 6.5; *Om du trenger det kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid av din leder?*,  $r=,563$ ,signifikansnivå $<.01$ , spm.6.6; *Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?*,  $r=,610$ ,signifikansnivå $<.01$ ,spm.6.3; *Hvordan fungerer samarbeidet mellomledelse og ansatte i din enhet?*,  $r=,561$ , signifikansnivå $<.561$ , spm.6.10; *Blir forslag til forbedringer fra ansatte fulgt opp av ledelsen?*,  $r=,455$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.6.1 ;*Hvor godt trives du på arbeidsplassen?*,  $r=,517$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.6.8; *Har du lagt merke til om noen av dine arbeidskollegaer er blitt utsatt for mobbing eller trakassering?*  $r=-,517$ , signifikansnivå $<.01$ .

Tolkning av korrelasjoner: de som opplever at de kan få hjelp og støtte i sitt arbeid av arbeidskollegaer og ledelse, opplever godt samarbeid og trivsel, det observeres ikke mobbing eller trakassering.

Mellom spm.6.4 og spm.7.3 er korrelasjonen,  $r=-, 571$ , signifikansnivå $<.01$ , dette kan tolkes som at de som opplever at de kan få hjelp og støtte i sitt arbeid av arbeidskollegaer, har lavere sykefravær.

Spørsmål 6.6; *Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?*, korrelerer med spm.6.5; *Om du trenger det kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid av din leder?*,  $r=,750$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at arbeidsresultater blir verdsatt av nærmeste sjef, opplever at de får støtte og hjelp i arbeidet av sin leder.

Mellom spm.6.6 og spm.7.3 er korrelasjonen,  $r=,538$ , *signifikansnivå* $<.01$ , dette kan tolkes som at de som opplever at arbeidsresultater blir verdsatt av nærmeste sjef og opplever at de får støtte og hjelp av sin leder, har lavere sykefravær.

Spørsmål 6.8; *Har du lagt merke til om noen av dine arbeidskollegaer er blitt utsatt for mobbing eller trakassering?*, korrelerer med spm:6.5; *Om du trenger det kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid av din leder.*,  $r=,758$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.6.6; *Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?*,  $r=,561$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.6.3; *Hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelse og ansatte i din enhet?*,  $r=,841$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.;6.10; *Blir forslag til forbedringer fra ansatte fulgt opp av ledelsen*  $r=,533$ , *signifikansnivå* $<.0$ , spm.6.1; *hvor godt trives du på arbeidsplassen?*,  $r=,675$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som har lagt merke til om noen av sine arbeidskollegaer har blitt utsatt for mobbing og trakkasering, opplever at dette påvirker arbeidsmiljøet i negativ retning. De som har lagt merke til om noen av sine arbeidskollegaer har blitt utsatt for mobbing og trakassering, har lagt merke til forstyrrende konflikter mellom kollegaer.

Mellom spm. 6.8 og spm. 7.3 er korrelasjonen;  $r= .698$ , *signifikansnivå* $<.01$ , dette kan tolkes som at de som har lagt merke til om noen av sine arbeidskollegaer har blitt utsatt for mobbing og trakassering, opplever at de har svært dårlig arbeidsmiljø, de vil har høyere sykefravær.

Spørsmål 6.9; *Har du selv blitt utsatt for mobbing på din arbeidsplass?*, korrelerer med spm.6.1; *Hvor godt trives du på arbeidsplassen din?*,  $r=-,344$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.6.8; *Har du lagt merke til om noen av dine arbeidskollegaer er blitt utsatt for mobbing eller trakassering?*,  $r=,507$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som selv har blitt utsatt for mobbing, trives dårlig på arbeidsplassen, og de har lagt merke til at kollegaer er blitt utsatt for mobbing og trakassering.

Mellom spørsmål 6.9 og 7.3 er korrelasjonen  $r=,549$ , *signifikansnivå* $<.01$ , dette kan tolkes som at de som selv har vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen, har høyere sykefravær.

Spørsmål 6.10; *Blir forslag til forbedringer fra ansatte fulgt opp av ledelsen?*, korrelerer med spm.6.5; *Om du trenger det kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid av ledelsen?*,  $r=,719$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.6.6; *Blir dine arbeidsresultater verdsett av din nærmeste sjef?*,  $r=,761$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.6.3; *Hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelse og ansatte i din enhet?*,  $r=,697$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at forslag til forbedringer følges opp av ledelsen, opplever at de kan få hjelp og støtte, at arbeidsresultater verdsettes av nærmeste sjef og at samarbeidet mellom ledelse og ansatte fungerer godt.

Mellom spm.6.10 og spm.7.3 er korrelasjonen  $r=-,546$ , *signifikansnivå* $<.01$ , dette kan tolkes som at de som opplever at forslag til forbedringer fra ansatte blir fulgt opp av ledelsen, har lavere sykefravær.

Bolken *organisasjon og ledelse* inneholder 10 spørsmål.

Spørsmål 8.1; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?*, korrelerer med spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,

$r=,654$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.12; *Blir de ansatte tatt godt vare på i din enhet?*,  $r=,658$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,641$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.3; *Hjelper din nærmeste sjef deg til å si fra dersom du har en annen mening?*,  $r=,811$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.5; *Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?*,  $r=,594$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.13; *I hvor stor grad er ledelsen i din enhet opptatt av de ansattes helse og velvære?*,  $r=,747$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.2; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra dersom du har en annen mening?*,  $r=,828$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for deg?*,  $r=-,418$ , signifikansnivå $<.05$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at nærmeste leder oppmuntrer ansatte til å delta i viktige avgjørelser, opplever også at leder er opptatt av å ivareta sine ansattes velvære og interesser. Leder er ikke en kilde til stress.

Mellom spm.8.1 og spm.7.3 er korrelasjonen  $r=-,380$ , signifikansnivå $<.05$ , dette kan tolkes som at de som opplever at de har en oppmuntrende, rettferdig og inkluderende leder, har lavere sykefravær.

Spørsmål 8.2; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra dersom du har en annen mening?*, korrelerer med spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,620$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.12; *Blir de ansatte tatt godt vare på i din enhet?*,  $r=,719$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,783$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.3; *Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?*,  $r=,783$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.5; *Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?*,  $r=,716$ , signifikansnivå $<.01$ , spm.8.13; *I hvor stor grad er ledelsen i din enhet opptatt av de ansattes helse og velvære?*,  $r=,713$ , signifikansnivå $<.01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at leder oppmuntrer ansatte til å si fra om man har andre meninger, opplever at de har en handlekraftig, oppmuntrende, rettferdig og inkluderende leder.

Mellom spørsmål 8.2 og 7.3 er korrelasjonen  $r=-,526$ , *signifikansnivå* $<.01$ , kan tolkes som at de som opplever at de har en handlekraftig, oppmuntrende, rettferdig og inkluderende leder, har lavere sykefravær.

Spørsmål 8.3; *Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?*, korrelerer med spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,784$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.12; *Blir de ansatte tatt godt vare på i din enhet?*,  $r=,758$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm. 8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,720$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at nærmeste sjef hjelper den enkelte til å utvikle sine ferdigheter, opplever at de har en handlekraftig, støttende og rettferdig leder.

Mellom spørsmål 8.3 og 7.3 er korrelasjonen  $r=-,494$ , *signifikansnivå* $<.01$ , dette kan tolkes som at de som opplever at de har en handlekraftig, støttende og rettferdig leder, har lavere sykefravær.

Spørsmål 8.5; *Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?*, korrelerer med spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,807$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.12; *Blir de ansatte tatt godt vare på i din enhet?*,  $r=,819$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,874$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.3; *Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?*,  $r=,718$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at nærmeste sjef fordeler arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk, opplever at de blir behandlet godt og rettferdig. De opplever at de er ivaretatt og at de får utvikle seg.

Mellom spørsmål 8.5 og 7.3 er korrelasjonen  $r=-,754$ , *signifikansnivå*<.01, dette kan tolkes som at de som opplever at de blir behandlet godt, rettferdig og upartisk, har lavere sykefravær.

Spørsmål 8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*, korrelerer med spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,832$ , *signifikansnivå*<.01, spm.8.12; *Bli de ansatte tatt godt vare på i din enhet?*,  $r=,818$ , *signifikansnivå*<.01.

Tolkning av korrelasjonene: de som opplever at leder behandler de ansatte rettferdig og upartisk, opplever at de har en handlekraftig leder, de føler seg godt ivaretatt.

Mellom spørsmål 8.6 og 7.3 er korrelasjonen  $r=-,641$ , *signifikansnivå*.01, dette kan tolkes som at de som opplever at leder behandler de ansatte rettferdig og upartisk, har lavere sykefravær.

Spørsmål 8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for deg?*, korrelerer med spm.8.4; *din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,764$ , *signifikansnivå*<.01, spm.8.12; *Bli de ansatte tatt godt vare på i din enhet?*,  $r=,655$ , *signifikansnivå*<.01, spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,704$ , *signifikansnivå*<.01, spm.8.3; *Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?*,  $r=,672$ , *signifikansnivå*<.01, spm.8.5; *Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?*,  $r=,690$ , *signifikansnivå*<.01, spm.8.13; *I hvor stor grad er ledelsen i din enhet opptatt av de ansattes helse og velvære?*,  $r=,700$ ,



*signifikansnivå.01, spm.8.2; Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra om du har en annen mening?,  $r=,475$ , signifikansnivå<.01.*

Tolkning korrelasjon: dersom forholdet mellom den enkelte ansatte og leder er kilde til stress, opplever ansatte, kan de likevel oppleve at de har en handlekraftig, støttende, rettferdig, oppmuntrende leder.

Mellom spørsmål 8.7 og 7.3 er korrelasjonen  $r=,786$ , signifikansnivå<.01, dette kan tolkes som at de som opplever at forholdet til leder er en kilde til stress, vil ha høyere sykefravær.

Spørsmål 8; *Hvordan er klimaet i din enhet: 8.8a; Konkurransorientert?*, korrelerer med spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=-,389$ , signifikansnivå<.05, spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=-,361$ , signifikansnivå<.05, spm.8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for deg?*,  $r=,418$ , signifikansnivå<.01, spm.8.8c; *mistroisk og mistenksomt?*,  $r=,721$ , signifikansnivå<.01.

Tolkning av korrelasjoner: de som opplever at de er i et konkurranseorientert miljø, opplever at de har en leder som ikke løser opp i problemer nå de dukker opp, de opplever seg urettferdig behandlet, forholdet til leder er kilde til stress og de arbeider i et arbeidsmiljø som er mistroisk og mistenksomt.

Mellom spørsmål 8.8a og 7.3 er korrelasjonen  $r=,388$ , signifikansnivå<.05, dette kan tolkes som at de som arbeider i et konkurranseorientert arbeidsklima, har høyere sykefravær.

Spørsmål 8.8b; *Hvordan er klimaet i din enhet: oppmuntrende og støttende?*, korrelerer med spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,530$ , signifikansnivå<.01, spm. 8.12; *Bli de ansatte tatt god vare på i din enhet?*,  $r=,525$ , signifikansnivå<.01, spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,569$ ,

*signifikansnivå<.01,spm.8.3; Hjelper din sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?,  $r=,444$ ,  
signifikansnivå<.05,spm.8.5; Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og  
upartisk?,  $r=,406$ ,signifikansnivå<.05,spm.8.13; I hvor stor grad er ledelsen i din enhet  
opptatt av de ansattes helse og velvære?, $r=,538$ , signifikansnivå<.01,spm.8.2;Oppmuntrer  
din nærmeste sjef deg til å si fra dersom du har en annen mening?, $r=,357$ ,  
signifikansnivå<.05,spm.8.7; Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for  
deg?, $r=-,484$ ,signifikansnivå<.01,spm.8.11; Er det god nok kommunikasjon i din enhet?,  
 $r=,443$ ,signifikansnivå<.01,spm.8.10;Bli de ansatte oppmuntret til å tenke ut andre måter for  
å gjøre ting bedre på ditt arbeidssted?, $r=,418$ ,signifikansnivå<.05,spm.8.8c; mistroisk og  
mistenksomt?,  $r=-,777$ ,signifikansnivå<.01.*

Tolkning av korrelasjon: de som opplever at de er i et oppmuntrende og støttende miljø, opplever at de har et meget godt arbeidsmiljø, med god ledelse.

Mellom spørsmål 8.8b og 7.3 er korrelasjonen  $r=-,352$ , *signifikansnivå<.05*, dette kan tolkes som at de som befinner seg i et oppmuntrende og støttende miljø, har lavere sykefravær.

Spørsmål 8.8c; *Hvordan er klimaet i din enhet? Mistroisk og mistenksomt?* korrelerer med spm. 8.4;*Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?,  
 $r=,592$ ,signifikansnivå<.05, spm.8.12;Bli de ansatte tatt godt vare på i din enhet?,  $r=,516$ ,  
signifikansnivå<.01, spm8.6; Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?, $r=,669$ ,  
signifikansnivå<.01,spm.8.3;Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine  
ferdigheter?, $r=,445$ ,signifikansnivå<.01,spm.8.5;Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver  
rettferdig og upartisk?, $r=,529$ , signifikansnivå<.01,spm.8.13;I hvor stor grad er ledelsen i  
din enhet opptatt av de ansattes helse og velvære?, $r=,599$ ,  
signifikansnivå<.01,spm.8.2;Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra dersom du har en*

*annen mening?*,  $r=,453$ , *signifikansnivå* $<.01$ , Spm. 8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for deg?*,  $r=,634$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Spm.8.1; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?*,  $r=-,419$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm. 8.11; *Er det god kommunikasjon i din enhet?*  $r=-,402$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm. 8.10; *Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre på ditt arbeidssted?*,  $r=,423$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjoner; ansatte opplever at de er i et miljø som ikke er mistroisk og mistenksomt, de opplever at de er i et godt arbeidsmiljø og blir godt ivaretatt.

De som opplever at de er i et miljø som er mistroisk og mistenksomt, opplever at de ikke blir oppmuntret til å delta i viktige avgjørelser, de opplever at det er dårlig kommunikasjon, og at de ikke blir oppmuntret til å tenke ut andre måter å gjøre ting på.

Mellom spørsmål 8.8c og 7.3 er korrelasjonen  $r=,522$ , *signifikansnivå* $<.01$ , dette kan tolkes som at de som opplever at de har et dårlig arbeidsmiljø, har høyere sykefravær.

Spørsmål 8d; *Hvordan er klimaet i din enhet; Avslappet og behagelig?*, korrelerer med spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,441$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.12; *Blir de ansatte tatt godt vare på i din enhet?*,  $r=,514$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm. 8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,510$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.3; *Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?*,  $r=,381$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.8.5; *Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?*,  $r=,344$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for deg?*,  $r=-,342$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.8.11; *Er det god nok kommunikasjon i din enhet?*,  $r=,467$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.10; *Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre?*,  $r=,371$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.8.8.c; *Hvordan er klimaet i din enhet; mistroisk og mistenksomt?*,

$r=-,382$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.8.8b; *Hvordan er klimaet i din enhet, oppmuntrende og støttende?*,  $r=,567$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjoner: de som opplever at klimaet i sin enhet er avslappet og behagelig, opplever at de har en handlekraftig leder, som behandler de ansatte rettferdig, er lydhør, at det er god nok kommunikasjon i enheten. Ansatte oppfatter ikke forholdet til ledelsen som en kilde til stress, eller at klimaet i enheten er mistroisk og mistenksomt.

Mellom spørsmål 8.8d og spørsmål 7.3 er korrelasjonen,  $r=-,256$ , dette kan tolkes som at de som opplever klimaet i sin enhet som avslappet og behagelig, kan ha tendens til å ha lavere sykefravær.

Spørsmål 8.8e; *Hvordan er klimaet i din enhet, stivbeint og regelstyrt?*, korrelerer med spm. 8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=-,436$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for deg?*,  $r=,529$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.8c; *Hvordan er klimaet i din enhet, mistroisk og mistenksomt?*,  $r=,375$ , *signifikansnivå* $.05$ .

Tolkning korrelasjoner: de som opplever at klimaet i enheten er stivbeint og regelstyrt, opplever at ledelsen ikke tar tak i problemer, at forholdet er en kilde til stress og at klimaet er mistroisk og mistenksomt.

Mellom spm.8.8e og spm.7.3 er korrelasjonen  $r=,459$ , *signifikansnivå* $<.05$ , dette kan tolkes som at de som opplever at klimaet i enheten er stivbeint og regelstyrt, har høyere sykefravær.

Spørsmål 8.9; *Tar de ansatte selv initiativ på din arbeidsplass?* korrelerer med spm.8.8b; *Hvordan er klimaet på din enhet; oppmuntrende og støttende?*  $r=,452$ , *signifikansnivå* $<.05$ .

Tolkning av korrelasjon; de som opplever at ansatte selv tar initiativ på arbeidsplassen, opplever at klimaet i enheten er oppmuntrende og støttende.

Spørsmål 8.10; *Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre på ditt arbeidssted?* Korrelerer med spm. 8.1; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?*,  $r=,596$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm. 8.2, *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra dersom du har en annen mening?*,  $r=,621$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.3; *Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?*,  $r=,683$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,633$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.5; *Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?*,  $r=,631$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,609$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for deg?*  $r=-,517$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.8b; *Hvordan er klimaet i din enhet; oppmuntrende og støttende?*,  $r=,418$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm. 8.8c; *Hvordan er klimaet i din enhet; mistroisk og mistenksomt?*  $r=-,423$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.8d; *Hvordan er klimaet i din enhet; avslappet og behagelig?*,  $r=,371$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.8.9; *Tar de ansatte selv initiativ på din arbeidsplass?*,  $r=,403$ , *signifikansnivå* $<.05$ .

Tolkning av korrelasjoner: de som opplever at ansatte blir oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre på sitt arbeidssted, opplever at de er i et arbeidsmiljø som er utviklende, avslappet og behagelig, god ledelse, muligheter for å påvirke egen arbeidssituasjon og at ansatte selv tar initiativ på arbeidsplassen.

Mellom spørsmål 8.10 og spørsmål 7.3 er korrelasjonen,  $r=-, 502$ , *signifikansnivå* $<.05$ , dette kan tolkes som at ansatte som opplever å bli oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre på arbeidsplassen, har lavere sykefravær.

Spørsmål 8.11; *Er det god nok kommunikasjon i din enhet?*, korrelerer med spm.8.1; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?*  $r=,632, \text{signifikansnivå} < .01$ , spm.8.2; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra dersom du har en annen mening?*,  $r=,571, \text{signifikansnivå} < .01$ , spm.8.3; *Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?*,  $r=,700, \text{signifikansnivå} < .01$ , spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,706, \text{signifikansnivå} < .01$ , spm.8.5; *Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?*,  $r=,727, \text{signifikansnivå} < .01$ , spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,697, \text{signifikansnivå} < .01$ , spm.8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til tress for deg?*,  $r=-,528, \text{signifikansnivå} < .01$ , spm.8.8.b; *Hvordan er klimaet i din enhet; oppmuntrende og støttende?*,  $r=,443, \text{signifikansnivå} < .05$ , spm.8.8.c; *Hvordan er klimaet i din enhet; mistroisk og mistenksomt?*,  $r=-,402, \text{signifikansnivå} < .05$ , spm.8.8d; *Hvordan er klimaet i din enhet; avslappet og behagelig?*,  $r=,467, \text{signifikansnivå} < .05$ , spm.8.8e; *Hvordan er klimaet i din enhet; Stivbeint og regelstyrt?*,  $r=-,337, \text{signifikansnivå} < .05$ , spm. 8.9; *Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?*,  $r=,352, \text{signifikansnivå} < .05$ , spm.8.10; *Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre på ditt arbeidssted?*,  $r=,645, \text{signifikansnivå} < .05$ .

Tolkning av korrelasjoner: de ansatte som opplever at det er god nok kommunikasjon i sin enhet, opplever at de er i et arbeidsmiljø som er utviklende, avslappet og behagelig, har god ledelse, muligheter for å påvirke og delta i viktige avgjørelser i egen arbeidssituasjon, at ansatte selv tar initiativ på arbeidsplassen, samt opplever at de blir oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre. De opplever ikke at forholdet til ledelse er en kilde til stress, eller at de er i et miljø som er stivbeint og regelstyrt.

Mellom spørsmål 8.11 og spm.7.3 er korrelasjonen  $r = -,457$ , *signifikansnivå*  $< .05$ , dette kan tolkes som at de som opplever at det er god nok kommunikasjon i sin enhet, har lavere sykefravær.

Spørsmål 8.12; *Blir de ansatte tatt godt vare på i din enhet?*, korrelerer med spm. 8.1;

*Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser;*

$r = ,658$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm.8.2; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra dersom*

*du har en annen mening?*,  $r = ,719$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm.8.3; *Hjelper din nærmeste sjef*

*deg til å utvikle dine ferdigheter?*,  $r = ,758$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm.8.4; *Prøver din nærmeste*

*sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r = ,774$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm.8.5;

*Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?*,

$r = ,819$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,

$r = ,818$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm.8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til tress*

*for deg?*,  $r = -,655$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm.8.8.b; *Hvordan er klimaet i din enhet;*

*oppmuntrende og støttende?*,  $r = ,525$ , *signifikansnivå*  $< .05$ , spm.8.8.c; *Hvordan er klimaet i din*

*enhet; mistroisk og mistenksomt?*,  $r = -,516$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm.8.8d; *Hvordan er klimaet*

*i din enhet; avslappet og behagelig?*,  $r = ,514$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm.8.8e; *Hvordan er*

*klimaet i din enhet; Stivbeint og regelstyrt?*,  $r = -,446$ , *signifikansnivå*  $< .01$ , spm. 8.9; *Tar de*

*ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?*,  $r = ,349$ , *signifikansnivå*  $< .05$ , spm.8.10; *Blir de*

*ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre på ditt arbeidssted?*,

$r = ,670$ , *signifikansnivå*  $< .05$ , spm.8.11; *Er det god nok kommunikasjon i din enhet?*,

$r = ,834$ , *signifikansnivå*  $< .05$ .

Tolkning av korrelasjoner: de som opplever at de ansatte blir godt tatt vare på i enheten, opplever at de er i et arbeidsmiljø som er utviklende, avslappet og behagelig, har god ledelse, muligheter for å påvirke og delta i viktige avgjørelser i egen arbeidssituasjon, at ansatte selv tar initiativ på arbeidsplassen, samt opplever at de blir oppmuntret til å tenke ut måter for å

gjøre ting bedre. De opplever ikke at forholdet til ledelse er en kilde til stress, eller at de er i et miljø som er stivbeint og regelstyrt.

Mellom spørsmål 8.12 og 7.3 er korrelasjonen  $r=,585$ , *signifikansnivå* $<.05$ , dette kan tolkes som at de som opplever at ansatte blir tatt godt vare på i enheten, har lavere sykefravær.

Spørsmål 8.13; *I hvor stor grad er ledelsen i din opptatt av de ansattes helse og velvære?*, korrelerer med spm. 8.1; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?*,  $r=,747$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.2; *Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra dersom du har en annen mening?*,  $r=,713$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.3; *Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?*,  $r=,812$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.4; *Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?*,  $r=,735$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.5; *Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?*,  $r=,658$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.6; *Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?*,  $r=,712$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.7; *Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for deg?*,  $r=-,700$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.8.b; *Hvordan er klimaet i din enhet; oppmuntrende og støttende?*,  $r=,538$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.8.8.c; *Hvordan er klimaet i din enhet; mistroisk og mistenksomt?*,  $r=-,599$ , *signifikansnivå* $<.01$ , 8.9; *Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?*,  $r=,424$ , *signifikansnivå* $<.01$ , spm.8.10; *Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre på ditt arbeidssted?*,  $r=,511$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.8.11; *Er det god nok kommunikasjon i din enhet?*,  $r=,594$ , *signifikansnivå* $<.05$ , spm.8.12; *Blir de ansatte tatt godt vare på i din enhet?*,  $r=,686$ , *signifikansnivå* $<.01$ .

Tolkning av korrelasjoner; de som opplever at ledelsen er opptatt av de ansattes helse og velvære, opplever at de er i et arbeidsmiljø som er utviklende, avslappet og behagelig, har god ledelse, muligheter for å påvirke og delta i viktige avgjørelser i egen arbeidssituasjon, at



ansatte selv tar initiativ på arbeidsplassen, samt opplever at de blir oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre. De opplever ikke at forholdet til ledelse er en kilde til stress, eller at de er i et miljø som er stivbeint og regelstyrt, de opplever at de blir godt ivaretatt.

Mellom spørsmål 8.13 og spm.7.3 er korrelasjonen  $r = -,472$ , *signifikansnivå*  $< .05$ , dette kan tolkes som at de som opplever at ledelsen er opptatt av de ansattes helse og velvære, har lavere sykefravær.

Resultatene fra korrelasjonsanalysen som er fremstilt i det foregående, viser at de enkelte spørsmålene har noe felles. For å få en mer slagkraftig uavhengig variabel er det utført faktoranalyse.

### Faktoranalyse

Ved hjelp av faktoranalyse kan man forsøke å redusere de originale variablene ned til det minste antall faktorer som vil gi en tilstrekkelig god forklaring av mønstrene i korrelasjonene. Jeg har foretatt en eksplorerende faktoranalyse. Dette fordi jeg ønsket å undersøke om det var mønster i korrelasjonene mellom variablene i undersøkelsen. Prinsipal komponent analyse (PCA) er brukt som ekstraksjonsmetode.

Johannessen, A. (2009, s.167), sier at ”ved hjelp av Prinsipal komponent analyse kan vi påvise mønstre i korrelasjonene mellom et sett variabler med sikte på å undersøke om indikatorene måler en eller flere dimensjoner av et fenomen eller et begrep”.

I følge Ringdal , K. (2001, s.324) finnes det to typer faktoranalyser. Dette er eksplorerende faktoranalyse (EFA) og bekreftende faktoranalyse (CFA). Forskjellen på disse to er ifølge Ringdal, K. (2001, s.324), ” I EFA benyttes statistiske kriterier til å finne antall dimensjoner eller faktorer som ligger til grunn for korrelasjonene mellom et sett observerte variabler (indikatorer)”.

Ringdal, K. (2001, s.324), sier videre at problemet med eksplorerende faktoranalyse er at metoden ikke kan beregne antall faktorer, men kun gi oss indikasjoner som kan legges til grunn for å kunne trekke konklusjoner om antall faktorer. Ringdal, K. (2001, s.324) sier videre at på tross av dette, er eksplorerende faktoranalyse den mest brukte faktoranalysen.

Det er likevel slik at antall faktorer ikke bare kan bestemmes ut fra en faktoranalyse. Avgjørelsen for hvilke og hvor mange faktorer som skal med, bestemmes utfra gitte kriterier.

Ringdal, K. (2001, s.325), sier at det viktigste kravet er at faktoren har en egenverdi på over 1, han sier videre at det neste er valg av rotasjonsteknikk dersom det trekkes ut to eller flere faktorer. Ringdal, K. (2001, s.325), sier videre at dette gir et valg med to muligheter, bruk av Varimax rotasjon og oblimin rotasjon.

Forskjellen på disse to metodene er ifølge Ringdal, K. (2001, s.325), at Varimax rotasjon gir en enkel struktur på ukorrelerte faktorer, mens oblimin rotasjon gir en enkel struktur på korrelerte faktorer.

I min vurdering for å sjekke om faktoranalyse er egnet, er det først foretatt en vurdering om det er nok tilgjengelige indikatorer og et tilstrekkelig utvalg subjekter.

Som nevnt tidligere i denne artikkelen var  $N=55$  i utgangspunktet, av disse kom det inn svar fra 37 respondenter. Spørrendersøkelsen består av 78 variabler totalt.

Det er stor uenighet om hva som er et nødvendig utvalg for å kunne gjøre en faktoranalyse. Pett, M.A., Lackey N.R., Sullivan J.J. (2003, s.48), skriver at Nunally (1978) foreslår at det må være minst 10 subjekter pr. variabel. Pett, M.A., Lackey N.R., Sullivan J.J. (2003, s.48), henviser videre til Comrey and Lee (1992) og at de foreslår følgende retningslinjer for utvalgsstørrelse: 50- svært dårlig, 100- dårlig, 200- greit, 300- bra, 500- veldig bra, 1000 eller flere er utmerket.

Pett, M.A., Lackey N.R., Sullivan J.J. (2003, s.48), skriver : ” our suggestion is that there be at least 10-15 subjects per initial items, preferably aiming for a sample size that fits Comrey and Lee`s *very good to excellent* category.”

I min vurdering av å kunne bruke faktoranalyse, legges Pett, M.A., Lackey N.R., Sullivan J.J. (2003) anbefalinger om 10-15 subjekter pr. variabel til grunn.

Johannessen, A. (2009, s.171), sier at det må være en viss statistisk sammenheng mellom variablene for å kunne bruke faktoranalyse. For å undersøke dette kan man gjøre en korrelasjonsanalyse. Ved gjennomgående høye korrelasjoner vil det gi en antydning om at variablene egner seg for faktoranalyse.

Det er tidligere redegjort for resultater fra korrelasjonsanalyse, resultatene fra disse kan sies å ha gjennomgående høye korrelasjoner.

#### Gjennomføring og resultater av faktoranalyse

Ved gjennomføring av faktoranalyse er SPSS benyttet som verktøy. *Jobbkrav* er den første uavhengige variabelen jeg foretok faktoranalyse på. I faktoranalysen deler denne variabelen seg opp i fem faktorer.

Videre bearbeiding av faktorene, var å finne et navn/begrep som best fanger inn hva faktorene lader på. Ved hjelp av den roterte komponentmatrisen, ble faktorladningene sett opp mot hvilke spørsmål de ladet på og navnsatt etter en vurdering av dette.

For faktoranalysen av *jobbkrav*, delte denne seg opp i fem faktorer, faktor 1 ble navnsatt *arbeidsbelastninger*, faktor 2 *kompetanseutnyttelse*, faktor 3 *utfordringer*, faktor 4 *kompetanseutvikling* og faktor 5 *belastningsfaktorer*. Fullstendige utskrifter og resultater fra faktoranalysene i SPSS, er presentert i vedlegg 9, fra side 116.

3 av spørsmålene lader på *arbeidsbelastninger* (spm.4, 5 og 7), 3 av spørsmålene lader på *kompetanseutnyttelse*, (spm. 10,11 og 12), 3 av spørsmålene lader på *utfordringer* (spm.3,8 og 9). Når det gjelder sistnevnte faktor ser jeg at spm.3 skiller seg noe ut. Her etterspørres i hvilken grad man får den informasjonen man trenger for å gjøre en god jobb. Sett opp mot resterende spørsmål på denne faktoren (spm 8 og 9), kan en mulig årsaksforklaring på at spm. 3 lader såpass sterkt være at respondentene har vært igjennom flere nye endringer i sin arbeidssituasjon, blant annet innføring av tre nye datasystemer. Sammenhengen her kan være respondentens opplevelse av å utføre arbeidsoppgaver man trenger mer opplæring i og som kan oppleves som vanskelige, samt opplevelsen av å ha mottatt nok informasjon for å kunne utføre.

2 av spørsmålene lader på *kompetanseutvikling* (spm. 1 og 2), 2 av spørsmålene lader på *belastningsfaktorer* (sp. 6 og 13).

*Rolleforventninger* er den andre uavhengige variabelen det er foretatt faktoranalyse på. I faktoranalysen deler variabelen seg opp i 2 faktorer. Faktor 1 ble navnsatt *rolleforventning* og faktor 2 *etikk*. Se vedlegg 4.

3 av spørsmålene lader på *rolleforventning* (spm. 2.1, 2.2 og 2.3) og *etikk* (spm. 2.4 og 2.6).

*Kontroll i arbeidet* er den tredje uavhengige variabelen det er foretatt faktoranalyse på. Denne variabelen lader høyt på alle spørsmål og det blir kun 1 faktor (spm. 3.1 t.o.m 37.) Se vedlegg 5.

*Forutsigbarhet i arbeidet* er den fjerde uavhengige variabelen det er foretatt faktoranalyse på. I faktoranalysen deler denne variabelen seg opp i 5 faktorer. Faktor 1 er navnsatt *forutsigbarhet*, faktor 2 *arbeidspreferanse*, faktor 3 *fremtidsorientering*, faktor 4 *fleksibilitet* og faktor 5 *rykter*. Se vedlegg 5.

5 av spørsmålene lader på *forutsigbarhet* (spm.4.1, 4.2, 4.3, 4.6 og 4.10). 3 av spørsmålene lader på *arbeidspreferanser* (spm. 4.11,4.12 og 4.13.). 2 av spørsmålene lader på *fremtidsorientering* (spm. 4.8 og 4.9). 1 spørsmål lader på *fleksibilitet* (spm.4.4), og 1 spørsmål lader på *rykter* (spm.4.7).

*Mestring av arbeidet* er den femte uavhengige variabelen det er foretatt faktoranalyse på. Denne variabelen deler seg opp i 2 faktorer. Faktor 1 er navnsatt *arbeidsprestasjoner* og faktor 2 *kvalitet*. Se vedlegg 7.

3 av spørsmålene lader på *arbeidsprestasjoner* (spm. 5.1, 5.2 og 5.3). 2 av spørsmålene lader på *kvalitet* (spm. 5.5 og 5.6)

*Sosialt samspill og trivsel* er den sjette uavhengige variabel det er foretatt faktoranalyse på. Denne variabelen deler seg opp i 2 faktorer. Faktor 1 er navnsatt *arbeidsmiljø* og faktor 2 *mobbing*. Se vedlegg 8.

9 av spørsmålene lader på *arbeidsmiljø* (spm.6.1, 6.2, 6.3,6.4,6.5,6.6,6.7, 6.8 og 6.10). 1 spørsmål lader på *mobbing* (spm. 6.9).

*Organisasjon og ledelse* er den syvende og siste uavhengige variabelen det er foretatt faktoranalyse på. Denne variabelen deler seg opp i 4 faktorer. Faktor 1 er navnsatt *personalledelse*, faktor 2 *arbeidsklimate*, faktor 3 *arbeidsklimate* og faktor 4 *miljø*. Se vedlegg 9.

11 av spørsmålene lader på *personalledelse* (spm. 8.1,8.2,8.3,8.4, 8.5,8.6,8.7,8.10,8.11 og 8.13). 4 av spørsmålene lader på *arbeidsklimate* (spm. 8.8a, 8.8b, 8.8c og 8.8e). 2 av spørsmålene lader på *miljø* (8.8b og 8.8 d) og 1 spørsmål lader på *initiativ* (spm. 8.9).

Etter at faktoranalysen var utført og behandlet som beskrevet over, ble det laget nye variabelnavn for de ulike faktorene. Det ble laget en sumskåre for hver av de nye faktorene. Deretter ble det laget en ny korrelasjonsanalyse på bakgrunn av faktorene, dette vil gi en mer

solid uavhengig variabel faktorene lader på. I det følgende vil resultater fra den siste korrelasjonsanalysen presenteres.

#### Korrelasjonsanalyse med nye variabler etter faktoranalyse.

På bakgrunn av faktorene fra faktoranalysene er det kjørt en ny korrelasjonsanalyse. Faktorene vil gi en mer solid uavhengig variabel. Fullstendig utskrift fra SPSS for korrelasjonsanalysene finnes som vedlegg 10, fra side 120.

De nye variablene tilhørende bolkene *jobbkrav*, *rolleforventninger*, *kontroll i arbeidet*, *forutsigbarhet i arbeidet*, *mestring av arbeidet*, *sosialt samspill* og *organisasjon og ledelse* er lagt inn som uavhengige variabler. Sykefravær (spm.7.3), er også nå lagt inn som avhengig variabel. Her presenteres signifikante funn i korrelasjonsanalysen, samt korrelasjon mellom de ulike bolkene og sykefravær.

For *jobbkrav*, er korrelasjon mellom faktoren *arbeidsbelastninger* og spm.7.3,  $r=,341$ , *signifikansnivå* $<.05$ .

Dette kan tolkes som at de som opplever at arbeidsbelastningen er ujevn slik at arbeidsoppgaver hoper seg opp, opplever at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo og at de har og at de har for mye å gjøre, dette kan føre til høyere sykefravær.

Mellom faktoren *kompetanseutnyttelse* og spm.7.3,  $r=-,362$ , *signifikansnivå* $<.05$ . Dette kan tolkes som at de som opplever at de fagkunnskaper og ferdigheter er nyttige i sitt arbeid, finner arbeidet utfordrende på en positiv måte og ser sitt arbeid som meningsfylt, har lavere sykefravær.

Mellom faktoren *belastningsfaktorer* og spm.7.3,  $r=,385$ , *signifikansnivå* $<.05$ , dette kan tolkes som at de som opplever at de må arbeide mye overtid, har høyere sykefravær.

Mellom faktoren *kompetanseutvikling* og *kompetanseutnyttelse*,  $r=,291$ , *signifikansnivå* $<.05$ . Dette kan tolkes som at de som opplever at fagkunnskaper og ferdigheter er nyttige i arbeidet sitt, finner sitt arbeid meningsfylt. De opplever at jobben krever at de lærer seg ny kunnskap og ferdigheter og at de i stor grad får mulighet for å utvikle sin kompetanse i jobben.

Her er korrelasjon til spm.7.3 om sykefravær  $r= -, 324$ , dette kan tolkes som at de som opplever at de i stor grad får utvikle sin kompetanse i jobben de har, og som opplever sine fagkunnskaper og ferdigheter nyttige i sitt arbeid, har lavere sykefravær.

For *rolleforventninger*, er korrelasjonen mellom faktoren *etikk* og faktoren *rolleforventninger*,  $r=-,291$ , *signifikansnivå* $<.05$ , dette kan tolkes som at ansatte i liten grad opplever at må utføre ting i arbeidet de mener burde vært gjort annerledes, og som ikke opplever noe i jobben sin som er i strid med personlige verdier, opplever at det er fastsatt klare mål for arbeidet, vet hvilket arbeidsområde de har og hva som forventes av dem i jobben. Her er det ingen signifikante funn i korrelasjonene i.f.t sykefravær.

For bolken *kontroll i arbeidet*, er det ikke funnet noen signifikante korrelasjoner i.f.t spm.7.3, det kan bety at ansatte i stor grad opplever at de har kontroll i arbeidet og at de i liten grad opplever at det er forhold her som har sammenheng med sykefravær.

For bolken *forutsigbarhet i arbeidet*, er korrelasjonen med faktoren *forutsigbarhet* og spm.7.3,  $r=-,308$ , *signifikansnivå* $<.05$ . Dette kan tolkes som at de ansatte vet hvilke arbeidsoppgaver de kan få frem i tid, hvem som blir sine medarbeidere og overordnede frem i tid, at jobbprestasjoner blir lagt merke til og at de er trygge på å ha en jobb som er like god som den de har frem i tid. Disse faktorene kan bidra til lavere sykefravær.

Mellom faktoren *fremtidsorientering* og *forutsigbarhet*, er korrelasjonen  $r=,338$ , *signifikansnivå* $<.05$ . Dette kan tolkes som at ansatte vet hva som kreves for å en

attraktiv jobb i fremtiden, og hvilke nye ferdigheter de må tilegne seg. De vet hvilke oppgaver de vil få, hvilke medarbeidere og overordnede de vil ha frem i tid, at noen ser deres jobbprestasjoner og de er trygge på at de vil ha en jobb som er like god som den de har om to år fra nå. Her er det ingen signifikant korrelasjon mellom faktoren *fremtidsorientering* og spm.7.3, sykefravær.

For bolken *mestring av arbeidet*, finnes ingen signifikante korrelasjoner mellom faktorene *arbeidsprestasjoner*, *kvalitet* og spm.7.3, sykefravær. Dette kan tolkes som at ansatte er fornøyd med arbeidsprestasjoner og kvaliteten på arbeidet de utfører, dette vil derfor ikke ha noen innvirkning på sykefraværet.

For bolken *sosialt samspill og trivsel*, er korrelasjonen mellom faktoren *arbeidsmiljø* og spm.7.3, sykefravær,  $r = -,581$ , *signifikansnivå*  $< .01$ . Dette kan tolkes som at de ansatte opplever et godt arbeidsmiljø, de trives, samarbeid med kollegaer og overordnede fungerer godt, det er sosial støtte og hjelp i miljøet, ansatte opplever å bli verdsatt og hørt av ledelsen. Dette kan bidra til lavere sykefravær.

Mellom faktoren *mobbing* og *arbeidsmiljø*, er korrelasjonen  $r = -,305$ , *signifikansnivå*  $< .05$ . Dette kan tolkes som at ansatte ikke har vært utsatt for mobbing på sin arbeidsplass.

For bolken *organisasjon og ledelse*, er korrelasjon mellom faktoren *personalledelse* og spm.7.3, sykefravær),  $r = -,597$ , *signifikansnivå*  $< .01$ . Dette kan tolkes som at de ansatte opplever at ledelsen er inkluderende, oppmuntrer til å si fra om man har andre meninger, bidrar til å utvikle ansattes ferdigheter, at ledelsen er handlingsdyktige, er løsningsorientert og rettferdig. De opplever ikke at forholdet mellom ledelse og ansatte er en kilde til stress. Dette kan bidra til lavere sykefravær.

Mellom faktorene *arbeidsklimate* og *personalledelse*, er korrelasjonen  $r = -,353$ , *signifikansnivå*  $< .05$ . Dette kan tolkes som at ansatte som opplever at arbeidsklimaet er



konkurransorientert, lite oppmuntrende og støttende, mistroisk og mistenksomt og stivbent og regelstyrt, opplever også i liten grad god personalledelse.

Mellom faktoren arbeidsklimate og spm.7.3, sykefravær er korrelasjonen  $r=,547,signifikansnivå<.01$ . Dette kan tolkes som at de som opplever arbeidsklimaet som konkurransorientert, lite oppmuntrende og støttende, mistroisk og mistenksomt og stivbent og regelstyrt, kan ha høyere sykefravær.

Mellom faktoren *miljø* og *personalledelse*, er korrelasjonen  $r=,528,signifikansnivå<.01$ . Dette kan tolkes som at de som opplever miljøet som oppmuntrende og støttende, avslappet og behagelig, opplever at personalledelsen er god.

Mellom faktoren *miljø* og spm.7.3,sykefravær, er korrelasjonen  $r=, -335,signifikansnivå<.01$ . Dette kan tolkes som de som opplever miljøet som oppmuntrende og støttende, avslappet og behagelig, kan ha lavere sykefravær.

Mellom faktoren *initiativ* og *personalledelse* er korrelasjonen  $r=,377,signifikansnivå<.01$ . Dette kan tolkes som at de ansatte selv tar initiativ på sitt arbeidssted og at ledelsen oppmuntrer til dette.

## Diskusjon

I det følgende vil jeg redegjøre for funnene som er gjort i de ulike analysene som er presentert i det foregående, samt om det finnes støtte i funnene i.f.t hypotesene jeg har arbeidet ut fra.

**Hypotese 1:** Det er positiv lineær sammenheng mellom liten grad av forutsigbarhet, trygghet, preferanser for utfordringer og sykefravær ved hyppige utviklings- og endringsprosesser i organisasjonen.

Utfra resultatene fra korrelasjonsanalysene, viser disse at det er negativ lineær sammenheng mellom forutsigbarhet og sykefravær. Det kan derfor konkluderes med at det ikke finnes støtte for hypotese 1.

**Hypotese 2:** Det er positiv lineær sammenheng mellom nye og høye arbeidskrav og sykefravær.

Resultatene fra korrelasjonsanalysene, viser at det er positiv lineær sammenheng mellom nye og høye arbeidskrav og sykefravær. Funn som understøtter dette er at arbeidsbelastninger kan oppleves ujevne, arbeidsoppgaver hopper seg opp, det oppleves at man har for mye å gjøre og det må arbeides overtid.

**Hypotese 3:** Det er negativ lineær sammenheng mellom høyt sykefravær og høye medvirkningsmuligheter for ansatte i omorganiseringsprosesser i bedrifter.

Resultatene fra korrelasjonsanalysene under denne hypotesen, viser at når ansatte i stor grad opplever at de har kontroll i arbeidet sitt, altså de har mulighet for å påvirke mengden arbeid de får tildelt, kan bestemme arbeidstempo, påvirke når de skal ta pauser, lengder på pauser, påvirke arbeidstid, hvilke personer de skal samarbeide med og påvirke beslutninger som er viktige for sitt arbeid, kan dette bidra til at sykefraværet går ned.

Det kan derfor konkluderes med at det er funnet støtte for at det er negativ lineær sammenheng mellom høyt sykefravær og høye medvirkningsmuligheter.

Utgangspunktet for problemstillingen og hypotesene i denne artikkelen, var at det i enhet for tilrettelagte tjenester har vært utført medarbeidertilfredshetsundersøkelser, hvor det er registrert at ansatte rapporterer høy jobbtilfredshet, likevel er sykefraværet høyt.

I analysene som er presentert gjennom denne artikkelen, kan det konkluderes med at det også i spørreundersøkelsen jeg har utført, ser resultater som understøtter at arbeidstakere har høy jobbtilfredshet.

Det er fremkommet en mengde informasjon som tilsier at det er gode arbeidsforhold, utviklingsmuligheter, muligheter for å kunne påvirke egen arbeidssituasjon, at det oppleves at man har forutsigbarhet og kontroll i arbeidet.

Resultatene fra de statistiske analysene som er gjennomført, indikerer også at dette er faktorer som kan bidra til at sykefraværet går ned.

Videre fremover tenker jeg at disse er faktorer man bør at man sikre fortsatt ivaretas. På den måten vil man kunne stimulere den enkeltes personlige egenskaper, ressurser og styrker.

Det kan ha positive effekter på den enkeltes trivsel, helse og velvære. Dette kan bidra til økt nærvær gjennom mestring og følelse av personlig utvikling i et arbeidsliv i hurtig endring.

Funn som kan bidra til å forklare hvorfor sykefraværet er høyt, kan være at det er fremkommet resultater i analysene, som indikerer at arbeidsbelastningene kan oppleves ujevne, arbeidsoppgaver hopper seg opp, det oppleves at man har for mye å gjøre og det må arbeides overtid.

Dette kan ha en sammenheng med de endringene som er gjennomført og som ble presentert tidligere i artikkelen, under overskriften ” Enhet for tilrettelagte tjenester”, og som kan bidra til å si noe om sammenhengen i.f.t hvordan hurtige endringer i arbeidslivet påvirker arbeidsmiljøet og sykefraværet i enhet for tilrettelagte tjenester.

Det er likevel viktig å presisere at enkelte av endringene som ble presentert der, er gjennomført over noe tid, mens andre - blant annet innføring av og opplæring i nye datasystemer er utført på relativt kort tid. Summen av store driftsendringer og andre nye ting som skal på plass, kan ha påvirket slik at sykefraværet har vært relativt høyt.

## Referanseliste

Jacobsen, D.I. (2009) *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen:

Fagbokforlaget

Johannessen, A.( 2009) *Introduksjon til SPSS, 4 utgave*, Oslo:

Abstrakt forlag as

Knardal S. , Skogstad, A., Lindstrøm K., Elo A-L.,Dallner M., Hottinen V., Ørhede E. (2001)  
*Brukerveiledning QPSNordic Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid*. Oslo.

<http://www.stami.no/?nid=65456&lcid=1044>

Lackey, R.N,Pett, A.M, Sullivan J.J(2003) *Making sense of factor analysis. The use of Factor Analysis for Instruments in Health Care Research*. USA:

Sage Publication

Ringdal, K.(2001) *Enhet og mangfold*. Bergen:

Fagbokforlaget

Skog, O. J. (2009): *Å forklare sosiale fenomener, en regresjonsbasert tilnærming*. Oslo:

Gyldendal Akademisk

## Besvarelse av spørreskjema

På følgende sider vil du finne spørsmål om ditt arbeidssted og arbeidssituasjon. Formålet med spørreskjemaet, er å samle informasjon som kan benyttes til å finne ut om det finnes sammenhenger mellom hurtige endringer i arbeidslivet og hvordan dette påvirker arbeidsmiljø og sykefravær i enheten du arbeider i.

De fleste spørsmålene er rangert fra 1-5, 1 = i liten grad, 5 = høy grad. Du avgir ditt svar ved å sette ring rundt det svaralternativet som passer din oppfatning. Bruk den tiden du trenger til å besvare spørsmålene.

	I liten grad				I høy grad
Eks: I hvilken grad får du den informasjon du trenger for å gjøre en god jobb?	1	2	3	4	5

## Bakgrunnsspørsmål

1. Fødselsår \_\_\_\_\_
2. Kjønn
 

Mann	1
Kvinne	2
3. Formell utdanning (omtrent antall år). Sett ring rundt tallet for utdannelsen du har
 

Grunnskole	(1-9 år)	1
Videregående skole eller yrkesskole	(10-12 år)	2
Høgskole eller Universitetsgrad	(13-16 år)	3
4. Stillingsbetegnelse \_\_\_\_\_
5. I hvilken bolig jobber du \_\_\_\_\_
6. Hvor lenge har du vært ansatt?  
(Sett ring rundt det tallet som passer)
 

0-3 år	1
3-5 år	2
Over 5 år	3
7. Er ditt ansettelsesforhold:
 

Fast ansatt	1
Rammeavtale/ vikar	2

<b>Jobbkrav</b>
-----------------

	<b>I liten grad</b>			<b>I høy grad</b>	
1. Krever jobben din at du lærer deg ny kunnskap og ferdigheter?	1	2	3	4	5
2. I hvilken grad får du mulighet til å utvikle din kompetanse i den jobben du har?	1	2	3	4	5
3. I hvilken grad får du den informasjonen du trenger for å gjøre en god jobb?	1	2	3	4	5
4. Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidsoppgaver hoper seg opp?	1	2	3	4	5
5. Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	1	2	3	4	5
6. Må du arbeide overtid?	1	2	3	4	5
7. Har du for mye å gjøre?	1	2	3	4	5
8. Utfører du arbeidsoppgaver du trenger mer opplæring for å gjøre?	1	2	3	4	5
9. Opplever du at du må utføre oppgaver som er for vanskelige for deg?	1	2	3	4	5
10. Er din fagkunnskap og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?	1	2	3	4	5
11. Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?	1	2	3	4	5
12. Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?	1	2	3	4	5
13. Har du vært utsatt for trusler eller vold i løpet av de siste to årene?	1	2	3	4	5

**Rolleforventninger**

	<b>I liten grad</b>					<b>I høy grad</b>				
1. Er det fastsatt klare mål for din jobb?	1	2	3	4	5					
2. Vet du hva som er ditt arbeidsområde?	1	2	3	4	5					
3. Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?	1	2	3	4	5					
4. Må du gjøre ting du mener burde vært gjort annerledes?	1	2	3	4	5					
5. Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?	1	2	3	4	5					
6. Inneholder jobben din noe som er i strid med dine personlige verdier?	1	2	3	4	5					

**Kontroll i arbeidet**

	<b>I liten grad</b>					<b>I høy grad</b>				
1. Kan du påvirke mengden av arbeid deg som blir tildelt deg?	1	2	3	4	5					
2. Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	1	2	3	4	5					
3. Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?	1	2	3	4	5					
4. Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	1	2	3	4	5					
5. I hvor stor grad kan du påvirke arbeidstiden din (endringer/ønsker for turnus)?	1	2	3	4	5					
6. Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?	1	2	3	4	5					
7. Kan du påvirke beslutninger som er viktig for ditt arbeid?	1	2	3	4	5					



<b>Forutsigbarhet i arbeidet</b>
----------------------------------

	I liten grad	2	3	4	I høy grad
1. Vet du hvilke oppgaver du kan få en måned frem i tid?	1	2	3	4	5
2. Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
3. Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
4. Kan du selv bestemme lengde på og når du skal ta pauser?	1	2	3	4	5
5. Er det nødvendig å vise andre at du er dyktig og kompetent for at du skal få fine arbeidsoppgaver eller prosjekter?	1	2	3	4	5
6. Opplever du at noen i enheten /boligen du jobber i ser dine jobprestasjoner og verner om dine interesser?	1	2	3	4	5
7. Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?	1	2	3	4	5
8. Vet du hva som kreves for å få en jobb som du synes er attraktiv og fin om to år fra nå?	1	2	3	4	5
9. Vet du hva som må læres og hvilke nye ferdigheter du må tilegne deg for å ha en jobb som du synes er attraktiv om to år fra nå?	1	2	3	4	5
10. Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?	1	2	3	4	5
11. Foretrekker du utfordringer ved stadig å gå løs på nye oppgaver?	1	2	3	4	5
12. Foretrekker du utfordringer ved å arbeide sammen med nye kollegaer?	1	2	3	4	5
13. Foretrekker du utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder?	1	2	3	4	5

**Mestring av arbeidet**

	<b>I liten grad</b>					<b>I høy grad</b>				
1. Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?	1	2	3	4	5					
2. Er du fornøyd med mengden arbeid du får gjort?	1	2	3	4	5					
3. Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?	1	2	3	4	5					
4. Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskollegaer?	1	2	3	4	5					
5. Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet du utfører?	1	2	3	4	5					
6. Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort godt eller dårlig arbeid?	1	2	3	4	5					

<b>Sosialt samspill og trivsel</b>
------------------------------------

	I liten grad				I høy grad
1. Hvor godt trives du på arbeidsplassen din?	1	2	3	4	5
2. Hvordan fungerer samarbeidet mellom deg og dine kollegaer?	1	2	3	4	5
3. Hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelse og ansatte i din enhet?	1	2	3	4	5
4. Om du trenger det kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid av dine arbeidskollegaer?	1	2	3	4	5
5. Om du trenger det kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid av din leder?	1	2	3	4	5
6. Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?	1	2	3	4	5
7. Har du lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskollegaer?	1	2	3	4	5
8. Har du lagt merke til om noen av dine arbeidskollegaer blitt utsatt for mobbing eller trakassering?	1	2	3	4	5
9. Har du selv blitt utsatt for mobbing på din arbeidsplass?	1	2	3	4	5
10. Blir forslag til forbedringer fra ansatte fulgt opp av ledelsen?	1	2	3	4	5

**Sykefravær**

- |   | Ja  | Nei                      |
|---|---|--------------------------|
| 1. Har du hatt sykefravær de siste 12 måneder?<br>( Sett kryss ja/nei)  | <input type="checkbox"/>                                    | <input type="checkbox"/> |
| 2. Hvis du har svart ja på foregående spørsmål,<br>vennligst oppgi type fravær du har hatt siste 12<br>mnd, sett eventuelt flere kryss. | <input type="checkbox"/> Egenmelding<br>( 1-8 dager)        |                          |
|   | <input type="checkbox"/> Sykemelding<br>( 8-16 dager)       |                          |
|   | <input type="checkbox"/> Langtidsfravær<br>( over 16 dager) |                          |
|   | <b>I liten grad</b>   | <b>I høy grad</b>        |
| 3. Dersom du har svart ja på det foregående<br>spørsmålet, kan sykefraværet hatt sammenheng<br>med forhold på arbeidsplassen?           | 1   | 2 3 4 5                  |

<b>Organisasjon og ledelse</b>
--------------------------------

	I liten grad	2	3	4	I høy grad
1. Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?	1	2	3	4	5
2. Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra dersom du har en annen mening?	1	2	3	4	5
3. Hjelper din nærmeste sjef deg til å utvikle dine ferdigheter?	1	2	3	4	5
4. Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?	1	2	3	4	5
5. Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?	1	2	3	4	5
6. Behandler din sjef de ansatte rettferdig og upartisk?	1	2	3	4	5
7. Er forholdet mellom deg og din leder en kilde til stress for deg?	1	2	3	4	5
8. Hvordan er klimaet i din enhet:					
a) Konkurransorientert	1	2	3	4	5
b) Oppmuntrende og støttende	1	2	3	4	5
c) Mistroisk og mistenksomt	1	2	3	4	5
d) Avslappet og behagelig	1	2	3	4	5
e) Stivbeint og regelstyrt	1	2	3	4	5
9. Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?	1	2	3	4	5
10. Blir de til ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre ting bedre på ditt arbeidssted?	1	2	3	4	5

11. Er det god nok kommunikasjon i din enhet? 1 2 3 4 5
12. Blir de ansatte tatt godt vare på i din enhet? 1 2 3 4 5
13. I hvor stor grad er ledelsen i din enhet opptatt av  
de ansattes helse og velvære? 1 2 3 4 5

	Spm.5	Spm.7	Spm.4	Spm.12	Spm.11	Spm.10	Spm.9	Spm.8	Spm.3	Spm.1	Spm.2	Spm.13	Spm.6	Spm.7.3
Spm.5 Pearson Correlation	1													
Sig. (2-tailed)		,628**	,566**	,080	,261	,112	,022	,205	,526**	,126	,257	-,062	,192	,154
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	31
Spm.7 Pearson Correlation	,628**	1	,694**	-,061	,076	,158	,018	-,003	,224	,020	,106	,119	,330*	,399*
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,718	,656	,351	,916	,987	,183	,907	,531	,481	,046	,026
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	31
Spm.4 Pearson Correlation	,566**	,694**	1	-,117	,042	,194	,004	,024	,165	,047	,213	,094	,270	,336
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,490	,806	,250	,980	,887	,328	,781	,206	,578	,107	,065
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	31
Spm.12 Pearson Correlation	,080	-,061	-,117	1	,696**	,368*	,029	-,133	,076	,203	,130	-,101	-,005	-,213
Sig. (2-tailed)	,640	,718	,490		,000	,025	,864	,432	,654	,228	,442	,550	,979	,251
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	31
Spm.11 Pearson Correlation	,261	,076	,042	,696**	1	,505**	-,111	-,179	,270	,295	,314	,076	,001	-,303
Sig. (2-tailed)	,118	,656	,806	,000		,001	,512	,288	,106	,076	,058	,653	,997	,098
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	31
Spm.10 Pearson Correlation	,112	,158	,194	,368*	,505**	1	-,228	-,295	,265	,048	,327	,050	,062	-,319
Sig. (2-tailed)	,510	,351	,250	,025	,001		,174	,077	,114	,778	,048	,768	,714	,081





Spm.6	Pearson	,192	,330*	,270	-,005	,001	,062	-,027	-,179	,045	-,163	-,044	,316	1	,509**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	,255	,046	,107	,979	,997	,714	,875	,289	,793	,337	,796	,057		,003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	31
Spm.7.3	Pearson	,154	,399*	,336	-,213	-,303	-,319	,025	,129	-,348	-,249	-,351	,234	,509**	1
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	,409	,026	,065	,251	,098	,081	,892	,490	,055	,177	,053	,205	,003	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		Spm.2.1	Spm.2.3	Spm.2.2	Spm.2.5	Spm.2.4	Spm.2.6	Spm.7.3
Spm.2.1	Pearson Correlation	1	,612**	,666**	-,398*	-,147	-,110	-,382*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,016	,387	,516	,034
	N	37	36	37	36	37	37	31
Spm.2.3	Pearson Correlation	,612**	1	,701**	-,381*	-,251	-,272	-,305
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,024	,140	,109	,102
	N	36	36	36	35	36	36	30
Spm.2.2	Pearson Correlation	,666**	,701**	1	-,297	-,179	-,236	-,082
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,078	,288	,159	,661
	N	37	36	37	36	37	37	31
Spm.2.5	Pearson Correlation	-,398*	-,381*	-,297	1	,181	,373*	,329
	Sig. (2-tailed)	,016	,024	,078		,290	,025	,076
	N	36	35	36	36	36	36	30
Spm.2.4	Pearson Correlation	-,147	-,251	-,179	,181	1	,538**	,188
	Sig. (2-tailed)	,387	,140	,288	,290		,001	,310
	N	37	36	37	36	37	37	31
Spm.2.6	Pearson Correlation	-,110	-,272	-,236	,373*	,538**	1	,239
	Sig. (2-tailed)	,516	,109	,159	,025	,001		,196
	N	37	36	37	36	37	37	31
Spm.7.3	Pearson Correlation	-,382*	-,305	-,082	,329	,188	,239	1
	Sig. (2-tailed)	,034	,102	,661	,076	,310	,196	
	N	31	30	31	30	31	31	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Spm.3.1	Spm.3.5	Spm.3.2	Spm.3.3	Spm.3.7	Spm.3.4	Spm.3.6	Spm.7.3
Spm.3.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 37	,658** 37	,559** 37	,471** 37	,511** 37	,452** 37	,407* 37	-,261 31
Spm.3.5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,658** 37	1 37	,438** 37	,466** 37	,653** 37	,344* 37	,439** 37	-,178 31
Spm.3.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,559** 37	,438** 37	1 37	,673** 37	,309 37	,373* 37	,290 37	-,206 31
Spm.3.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,471** 37	,466** 37	,673** 37	1 37	,385* 37	,645** 37	,363* 37	-,031 31
Spm.3.7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,511** 37	,653** 37	,309 37	,385* 37	1 37	,357* 37	,355* 37	-,141 31
Spm.3.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,452** 37	,344* 37	,373* 37	,645** 37	,357* 37	1 37	,411* 37	-,057 31

Spm.3.6	Pearson Correlation	,407*	,439**	,290	,363*	,355*	,411*	1	-,131
	Sig. (2-tailed)	,012	,007	,081	,027	,031	,012		,481
	N	37	37	37	37	37	37	37	31
Spm.7.3	Pearson Correlation	-,261	-,178	-,206	-,031	-,141	-,057	-,131	1
	Sig. (2-tailed)	,156	,338	,266	,867	,448	,760	,481	
	N	31	31	31	31	31	31	31	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations										
		Spm.4.2	Spm.4.3	Spm.4.1	Spm.4.12	Spm.4.13	Spm.4.11	Spm.4.9	Spm.4.8	Spm.4.4	Spm.7.3	
Spm.4.2	Pearson Correlation	1	,589**	,456**	,012	-,343*	,006	,102	,071	,187	-,413*	
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,947	,038	,972	,555	,680	,269	,021	
	N	37	37	37	36	37	37	36	36	37	31	
Spm.4.3	Pearson Correlation	,589**	1	,398*	,213	-,098	,110	,038	,091	-,185	-,002	
	Sig. (2-tailed)	,000		,015	,212	,564	,516	,824	,597	,273	,993	
	N	37	37	37	36	37	37	36	36	37	31	
Spm.4.1	Pearson Correlation	,456**	,398*	1	-,113	-,328*	,026	,295	,254	,114	,094	
	Sig. (2-tailed)	,005	,015		,513	,048	,879	,080	,135	,501	,617	
	N	37	37	37	36	37	37	36	36	37	31	
Spm.4.12	Pearson Correlation	,012	,213	-,113	1	,378*	,543**	-,076	,189	,107	-,110	
	Sig. (2-tailed)	,947	,212	,513		,021	,001	,659	,262	,534	,557	
	N	36	36	36	37	37	37	36	37	36	31	
Spm.4.13	Pearson Correlation	-,343*	-,098	-,328*	,378*	1	,286	-,169	-,007	,218	-,168	
	Sig. (2-tailed)	,038	,564	,048	,021		,082	,318	,968	,196	,358	
	N	37	37	37	37	38	38	37	37	37	32	
Spm.4.11	Pearson Correlation	,006	,110	,026	,543**	,286	1	-,023	,159	-,023	,000	
	Sig. (2-tailed)	,972	,516	,879	,001	,082		,892	,347	,892	1,000	
	N	37	37	37	37	38	38	37	37	37	32	
Spm.4.9	Pearson Correlation	,102	,038	,295	-,076	-,169	-,023	1	,778**	,070	,140	
	Sig. (2-tailed)	,555	,824	,080	,659	,318	,892		,000	,683	,452	
	N	36	36	36	36	37	37	37	36	36	31	
Spm.4.8	Pearson Correlation	,071	,091	,254	,189	-,007	,159	,778**	1	,191	,052	
	Sig. (2-tailed)	,680	,597	,135	,262	,968	,347	,000		,264	,780	
	N	36	36	36	37	37	37	36	37	36	31	
Spm.4.4	Pearson Correlation	,187	-,185	,114	,107	,218	-,023	,070	,191	1	-,263	
	Sig. (2-tailed)	,269	,273	,501	,534	,196	,892	,683	,264		,152	
	N	37	37	37	36	37	37	36	36	37	31	

Spm.7.3	Pearson Correlation	-,413*	-,002	,094	-,110	-,168	,000	,140	,052	-,263	1
	Sig. (2-tailed)	,021	,993	,617	,557	,358	1,000	,452	,780	,152	
	N	31	31	31	31	32	32	31	31	31	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Spm.5.1	Spm.5.2	Spm.5.3	Spm.5.5	Spm.5.6	Spm.7.3
Spm.5.1 Pearson Correlation	1					
Sig. (2-tailed)		,457**	,560**	,002	,282	-,091
N	38	38	38	38	38	32
Spm.5.2 Pearson Correlation	,457**	1	,365*	-,209	,050	-,412*
Sig. (2-tailed)	,004		,024	,209	,767	,019
N	38	38	38	38	38	32
Spm.5.3 Pearson Correlation	,560**	,365*	1	,166	,377*	-,049
Sig. (2-tailed)	,000	,024		,319	,020	,790
N	38	38	38	38	38	32
Spm.5.5 Pearson Correlation	,002	-,209	,166	1	,313	-,082
Sig. (2-tailed)	,988	,209	,319		,056	,656
N	38	38	38	38	38	32
Spm.5.6 Pearson Correlation	,282	,050	,377*	,313	1	,175
Sig. (2-tailed)	,086	,767	,020	,056		,339
N	38	38	38	38	38	32
Spm.7.3 Pearson Correlation	-,091	-,412*	-,049	-,082	,175	1
Sig. (2-tailed)	,620	,019	,790	,656	,339	
N	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	Spm.6.5	Spm.6.6	Spm.6.3	Spm.6.10	Spm.6.1	Spm.6.8	Spm.6.4	Spm.6.9	Spm.6.2	Spm.7.3
Spm.6.5	1									
Pearson		,750**	,857**	,719**	,727**	-,758**	,563**	-,171	,418**	-,647**
Correlation										
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,304	,009	,000
N	38	38	38	38	38	38	37	38	38	32
Spm.6.6	,750**	1	,680**	,761**	,654**	-,561**	,610**	-,139	,330*	-,538**
Pearson										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,406	,043	,001
N	38	38	38	38	38	38	37	38	38	32
Spm.6.3	,857**	,680**	1	,697**	,788**	-,841**	,561**	-,267	,566**	-,621**
Pearson										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,105	,000	,000
N	38	38	38	38	38	38	37	38	38	32
Spm.6.10	,719**	,761**	,697**	1	,597**	-,533**	,445**	-,187	,478**	-,546**
Pearson										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,006	,260	,002	,001
N	38	38	38	38	38	38	37	38	38	32
Spm.6.1	,727**	,654**	,788**	,597**	1	-,675**	,517**	-,344*	,604**	-,601**
Pearson										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,034	,000	,000
N	38	38	38	38	38	38	37	38	38	32
Spm.6.8	-,758**	-,561**	-,841**	-,533**	-,675**	1	-,517**	,507**	-,513**	,698**
Pearson										
Correlation										
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,001	,001	,000
N	38	38	38	38	38	38	37	38	38	32



Spm.6.4	Pearson Correlation	,563**	,610**	,561**	,445**	,517**	-,517**	1	-,217	,546**	-,571**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,001	,001		,197	,000	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	31
Spm.6.9	Pearson Correlation	-,171	-,139	-,267	-,187	-,344*	,507**	-,217	1	-,386*	,549**
	Sig. (2-tailed)	,304	,406	,105	,260	,034	,001	,197		,017	,001
	N	38	38	38	38	38	38	37	38	38	32
Spm.6.2	Pearson Correlation	,418**	,330*	,566**	,478**	,604**	-,513**	,546**	-,386*	1	-,454**
	Sig. (2-tailed)	,009	,043	,000	,002	,000	,001	,000	,017		,009
	N	38	38	38	38	38	38	37	38	38	32
Spm.7.3	Pearson Correlation	-,647**	-,538**	-,621**	-,546**	-,601**	,698**	-,571**	,549**	-,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,001	,001	,009	
	N	32	32	32	32	32	32	31	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Spm.	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8a	8.8b	8.8c	8.8d	8.8e	8.9	8.10	8.11	8.12	8.13	Spm.7.3
Spm.8.1	Pearson	1	,828**	,811**	,654**	,594**	,641**	-,418*	-,236	,296	-,419*	,160	-,141	,183	,596**	,632**	,658**	,747**	-,380*
	Correlation		,000	,000	,000	,011	,180	,418	,080	,011	,350	,418	,284	,000	,000	,000	,000	,000	,032
	Sig. (2-tailed)																		
	N	37	37	36	36	36	35	36	34	36	36	36	35	36	36	35	35	35	32
Spm.8.2	Pearson	,828**	1	,783**	,620**	,716**	,692**	-	-,167	,357*	-	,265	-,209	,216	,621**	,571**	,719**	,713**	-,526**
	Correlation			,475**	,453**	,453**	,453**		,453**	,453**		,453**		,220	,198	,000	,000	,000	,002
	Sig. (2-tailed)																		
	N	37	38	37	37	37	36	37	35	37	37	37	36	37	37	36	36	36	32
Spm.8.3	Pearson	,811**	,783**	1	,784**	,718**	,720**	-	-,108	,444**	-	,381*	-,278	,206	,683**	,700**	,758**	,812**	-,494**
	Correlation					,672	,672		,445**	,445**		,445**		,101	,221	,000	,000	,000	,005
	Sig. (2-tailed)																		
	N	36	37	37	37	37	36	37	35	37	37	37	36	37	37	36	36	36	31
Spm.8.4	Pearson	,654**	,620**	,784**	1	,807**	,832**	-	-,389*	,530**	-	,441**	-	,045	,622**	,706**	,774**	,735**	-,694**
	Correlation					,764**	,764**		,436**	,436**		,436**		,008	,791	,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)																		
	N	36	37	37	37	37	36	37	35	37	37	37	36	37	37	36	36	36	31
Spm.8.5	Pearson	,594**	,716**	,718**	,807**	1	,874**	-	-,220	,406*	-	,344*	-,308	,173	,631**	,727**	,819**	,658**	-,754**
	Correlation					,690**	,690**		,529**	,529**		,529**		,068	,307	,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)																		
	N	36	37	37	37	37	36	37	35	37	37	37	36	37	37	36	36	36	31
Spm.8.6	Pearson	,641**	,692**	,720**	,832**	,874**	1	-	-,361*	,569**	-	,510**	-,273	,155	,609**	,697**	,818**	,712**	-,641**
	Correlation					,704**	,704**		,669**	,669**		,669**							



Spm.8.9	Pearson Correlation	,183	,216	,206	,045	,173	,155	-,137	-,118	,452**	-,298	,153	-,168	1	,403	,352	,349	,424**	-,177
	Sig. (2-tailed)	,284	,198	,221	,791	,307	,367	,419	,499	,005	,073	,366	,327	,013	,035	,037	,010	,339	
	N	36	37	37	37	37	36	37	35	37	37	37	36	37	36	36	36	36	31
Spm.8.10	Pearson Correlation	,596**	,621**	,683**	,622**	,631**	,609**	-	-,240	,418*	-	,371*	-,307	,403*	,645**	,670**	,511**	-,502**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,517**	,165	,010	,423**	,024	,068	,013	,000	,000	,001	,004	
	N	36	37	37	37	37	36	37	35	37	37	37	36	37	36	36	36	36	31
Spm.8.11	Pearson Correlation	,632**	,571**	,700**	,706**	,727**	,697**	-	-,061	,443**	-,402**	,467**	-,337	,352*	,645**	1	,834**	,594**	-,457**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,528**	,730	,007	,015	,004	,048	,035	,000	,000	,000	,010	
	N	35	36	36	36	36	35	36	34	36	36	36	35	36	36	36	36	36	31
Spm.8.12	Pearson Correlation	,658**	,719**	,758**	,774**	,819**	,818**	-	-,330	,525**	-	,514**	-	,349*	,670**	,834**	1	,686**	-,585**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,655**	,056	,001	,516**	,001	,007	,037	,000	,000	,000	,001	
	N	35	36	36	36	36	35	36	34	36	36	36	35	36	36	36	36	36	31
Spm.8.13	Pearson Correlation	,747**	,713**	,812**	,735**	,658**	,712**	-	-,305	,538**	-	,254	-,332	,424**	,511**	,594**	,686**	1	-,472**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,700**	,080	,001	,000	,135	,052	,010	,001	,000	,000	,007	
	N	35	36	36	36	36	35	36	34	36	36	36	35	36	36	36	36	36	31
Spm.7.3	Pearson Correlation	-,380*	-	-	-	-	-	-,786**	,388*	-,352**	,522**	-,256	,459*	-,177	-	-	-	-	1
	Sig. (2-tailed)	,032	,526**	,494**	,694**	,754**	,641**	,000	,038	,052	,003	,164	,011	,339	,502**	,457**	,585**	,472**	,007
	N	32	32	31	31	31	30	31	29	31	31	31	30	31	31	31	31	31	32

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

Jobbkrav	Component				
	1	2	3	4	5
Spm.5	,880				
Spm.7	,846				
Spm.4	,809				
Spm.12		,902			
Spm.11		,875			
Spm.10		,626			
Spm.9			,865		
Spm.8			,702		
Spm.3	,453		-,636		
Spm.1				,928	
Spm.2				,876	
Spm.13					,806
Spm.6					,659

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

Rolleforventninger	Component	
	1	2
Spm.2.1	,886	
Spm.2.2	,868	
Spm.2.3	,841	
Spm.2.5	-,481	,425
Spm.2.6		,873
Spm.2.4		,828

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Matrix<sup>a</sup>

Kontroll i arbeidet	Component	
	1	
Spm.3.1		,803
Spm.3.5		,790
Spm.3.3		,788
Spm.3.2		,718
Spm.3.7		,696
Spm.3.4		,694
Spm.3.6		,618

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrixa

Forutsigbarhet i arbeidet	Component				
	1	2	3	4	5
Spm.4.2	,895				
Spm.4.3	,717			-,408	
Spm.4.1	,576				
Spm.4.6	,529	,407			
Spm.4.10	,474				
Spm.4.12		,848			
Spm.4.11		,803			
Spm.4.13	-,419	,604			
Spm.4.9			,919		
Spm.4.8			,909		
Spm.4.4				,810	
Spm.4.5				-,555	,525
Spm.4.7					,914

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

Mestring av arbeidet	Component	
	1	2
Spm.5.1	,861	
Spm.5.2	,745	
Spm.5.3	,735	
Spm.5.4	,474	
Spm.5.5		,851
Spm.5.6		,686

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

Sosiale samspill og trivsel	Component	
	1	2
Spm.6.5	,896	
Spm.6.6	,893	
Spm.6.3	,871	
Spm.6.10	,832	
Spm.6.1	,733	,426
Spm.6.8	-,679	-,536
Spm.6.4	,650	
Spm.6.7	-,576	
Spm.6.9		-,911
Spm.6.2	,466	,619

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

Organisasjon og ledelse	Component			
	1	2	3	4
Spm.8.3	,877			
Spm.8.1	,833			
Spm.8.2	,816			
Spm.8.12	,794			
Spm.8.5	,790			
Spm.8.4	,775	,424		
Spm.8.11	,764		,409	
Spm.8.13	,752	,405		
Spm.8.10	,740			
Spm.8.6	,705		,438	
Spm.8.7	-,671	-,542		
Spm.8.8a		-,893		
Spm.8.8c		-,804		
Spm.8.8b		,590	,510	
Spm.8.8e	-,406	-,526		
Spm.8.8d			,893	
Spm.8.9				,803

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.



Correlations

Jobbkrav	Arbeidsbelastninger	Kompetanseutnyttelse	Uffordringer	Belastningsfaktorer	Kompetanseutvikling	Spm.7.3
Arbeidsbelastninger	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	,124 ,232 37	,218 ,098 37	,170 ,157 37	,341* ,030 31	
Kompetanseutnyttelse	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1 ,232 37	-,131 ,219 37	,026 ,439 37	-,291* ,040 37	-,362* ,023 31
Uffordringer	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	,218 ,098 37	1 ,219 37	-,148 ,191 37	,025 ,443 37	-,070 ,354 31
Belastningsfaktorer	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	,170 ,157 37	-,148 ,191 37	1 ,385* ,016	-,047 ,390 37	
Kompetanseutvikling	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	,157 ,176 37	,025 ,443 37	-,047 ,390 37	1 ,038 31	-,324*
Spm.7.3	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	,341* ,030 31	-,070 ,354 31	,385* ,016 31	-,324* ,038 31	1

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## Correlations

Rolleforventninger		Rolleforventning	Etikk	Spm.7.3
Rolleforventning	Pearson Correlation	1	-,291 <sup>*</sup>	-,271
	Sig. (1-tailed)		,041	,070
	N	37	37	31
Etikk	Pearson Correlation	-,291 <sup>*</sup>	1	,244
	Sig. (1-tailed)	,041		,093
	N	37	37	31
Spm.7.3	Pearson Correlation	-,271	,244	1
	Sig. (1-tailed)	,070	,093	
	N	31	31	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## KORRELASJON KONTROLL I ARBEIDET ONE-TAILED

## Correlations

Kontroll i arbeidet		Spm.7.3	Kontroll
Spm.7.3	Pearson Correlation	1	-,197
	Sig. (1-tailed)		,144
	N	32	31
Kontroll	Pearson Correlation	-,197	1
	Sig. (1-tailed)	,144	
	N	31	37

## Correlations

Forutsigbarhet i arbeidet		Forutsigbarhet	Arbeidspreferanser	Fremtidsorientering	Fleksibilitet	Rykter	Spm.7.3
Forutsigbarhet	Pearson Correlation	1	-,039	,338*	,037	,112	-,308*
	Sig. (1-tailed)		,407	,019	,413	,252	,043
	N	38	38	38	37	38	32
Arbeidspreferanser	Pearson Correlation	-,039	1	,075	,134	-,016	-,112
	Sig. (1-tailed)	,407		,327	,214	,461	,270
	N	38	38	38	37	38	32
Fremtidsorientering	Pearson Correlation	,338*	,075	1	,009	,028	,126
	Sig. (1-tailed)	,019	,327		,479	,434	,246
	N	38	38	38	37	38	32
Fleksibilitet	Pearson Correlation	,037	,134	,009	1	,027	-,263
	Sig. (1-tailed)	,413	,214	,479		,437	,076
	N	37	37	37	37	37	31
Rykter	Pearson Correlation	,112	-,016	,028	,027	1	,144
	Sig. (1-tailed)	,252	,461	,434	,437		,215
	N	38	38	38	37	38	32
Spm.7.3	Pearson Correlation	-,308*	-,112	,126	-,263	,144	1
	Sig. (1-tailed)	,043	,270	,246	,076	,215	
	N	32	32	32	31	32	32

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**Correlations**

Mestring av arbeidet		Arbeidsprestasjoner	Kvalitet	Spm.7.3
Arbeidsprestasjoner	Pearson Correlation	1	,142	-,255
	Sig. (1-tailed)		,197	,080
	N	38	38	32
Kvalitet	Pearson Correlation	,142	1	,038
	Sig. (1-tailed)	,197		,419
	N	38	38	32
Spm.7.3	Pearson Correlation	-,255	,038	1
	Sig. (1-tailed)	,080	,419	
	N	32	32	32

**Correlations**

Sosialt samspill og trivsel		Arbeidsmiljø	Mobbing	Spm.7.3
Arbeidsmiljø	Pearson Correlation	1	-,305*	-,581**
	Sig. (1-tailed)		,033	,000
	N	38	37	32
Mobbing	Pearson Correlation	-,305*	1	,025
	Sig. (1-tailed)	,033		,446
	N	37	37	31
Spm.7.3	Pearson Correlation	-,581**	,025	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,446	
	N	32	31	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Correlations**

Organisasjon og ledelse		Personalledelse	Arbeidsklima	Miljø	Initiativ	Spm.7.3
Personalledelse	Pearson Correlation	1	-,353 <sup>*</sup>	,528 <sup>**</sup>	,377 <sup>*</sup>	-,597 <sup>**</sup>
	Sig. (1-tailed)		,016	,000	,011	,000
	N	38	37	37	37	32
Arbeidsklima	Pearson Correlation	-,353 <sup>*</sup>	1	-,255	-,107	,547 <sup>**</sup>
	Sig. (1-tailed)	,016		,064	,265	,001
	N	37	37	37	37	31
Miljø	Pearson Correlation	,528 <sup>**</sup>	-,255	1	,326 <sup>*</sup>	-,335 <sup>*</sup>
	Sig. (1-tailed)	,000	,064		,024	,033
	N	37	37	37	37	31
Initiativ	Pearson Correlation	,377 <sup>*</sup>	-,107	,326 <sup>*</sup>	1	-,177
	Sig. (1-tailed)	,011	,265	,024		,170
	N	37	37	37	37	31
Spm.7.3	Pearson Correlation	-,597 <sup>**</sup>	,547 <sup>**</sup>	-,335 <sup>*</sup>	-,177	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,033	,170	
	N	32	31	31	31	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).