

**MASTEROPPGAVE**  
**Master i læring i komplekse systemer**  
**Juni 2018**

Nærværsfaktorer på arbeidsplassen  
Kvantitativ studie



Paul Ove Rabben

**Fakultet for helsefag**  
**Institutt for atferdsvitenskap**

**OsloMet – storbyuniversitetet**

## **Forord**

Jeg vil gjerne takke familie og venner for å ha støttet meg gjennom denne prosessen. Det er utfordrende å skrive en masteroppgave, og det har vært ekstra tøft med sykdom i familien. Jeg vil derfor rette en stor takk til mine foreldre, uten dere hadde ikke dette gått. Det har vært 3 utfordrende år, men med støtten fra dere er jeg stolt av å kunne levere masteroppgaven.

Jeg må også takke Friskgården for samarbeidet, de har gitt meg tilgang til sin databank, og vært med på å forme oppgaven. Takk for de faglige samtalene vi har hatt.

Jeg vil også takke institutt for atferdsvitenskap som har hjulpet å utvikle meg faglig.

Jeg gjerne vil takke Asbjørn Johanssen som tok seg tid til å veilede meg gjennom SPSS.

## Innholdsfortegnelse artikkel I:

Abstract	s. 1
Sammendrag	s. 2
Innledning	s. 3
Sykefravær	s. 3
Sykefravær i Norge og EU	s. 4
Sykefraværets kompleksitet	s. 5
Arbeidsinkludering og IA- avtalen	s. 7
Arbeidsmiljø og Psykososialt arbeidsmiljø	s. 8
Arbeidsliv i hurtig endring	s. 9
Krav- kontroll modellen	s. 11
Arbeidsrelaterte psykososiale risikofaktorer	s. 13
Jobbkrav- ressurs- modellen (JD- R- modellen)	s. 14
Nærvær	s. 16
Salutogenese	s. 17
The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP)	s. 19
Oppsummering	s. 23
Referanser	s. 25

## Innholdsfortegnelse for artikkel II:

Abstract	s. 1
Sammendrag	s. 3
Innledning	s. 5
Problemstilling og hypoteser	s. 6
Metode og forskningsdesign	s. 8
Utvalg	s. 8
Jobbkrav/ jobbstøtte	s. 14
Jobbengasjement	s. 16
Analysen	s. 17
Relabilitet	s. 17
Validitet	s. 18
Indre og ytre validitet	s. 19
Frafall	s. 19
Utarbeidelse av nye variabler	s. 20
Gjennomsnittscore av variablene	s. 22
Resultater	s. 25
Regresjonsanalyse	s. 25
Logistisk regresjonsanalyse	s. 25
Drøfting	s. 31
Begrenset forskningsdesign	s. 34
Sammendrag av funn i oppgaven	s. 35
Ulikheter mellom gruppene	s. 37
Videre forskning	s. 37
Konklusjon	s. 38

Referanser	s. 39
Vedlegg spørreskjema	s. 41
Vedlegg konsesjon	s. 49
Vedlegg Personvern	s. 51
Vedlegg NSD godkjenning	s. 52

### **Oversikt over tabeller og figurer artikkel I**

Figur 1- Faktorer som bestemmer sykefravær.

Figur 2- Krav- kontroll modellen.

Figur 3- The job demands-Resources model (JD-R).

Figur 4- The work ability continuum.

Figur 5- Conceptual framework of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology.

### **Oversikt over tabeller og figurer artikkel II**

Tabell 1- Fordeling av kjønn, alder og utdanning i prosent (N) for arbeidsrettet tiltak.

Tabell 2- Fordeling av kjønn, alder og utdanning i prosent (N) for friskbedrift.

Tabell 3- Gjennomsnittscore av de psykososiale faktorene etter sykefravær og langtidsnærvær.

Tabell 4- Logistisk Regresjonsanalyse.

## **Sammendrag av masteroppgaven**

Denne masteroppgaven inneholder to artikler. Formålet med artikkel I er å belyse faktorer som påvirker arbeidslivet. Artikkelen starter med sykefraværstatistikk i Norge, for så å sammenligne statistikken med land i EU. Første del av artikkel I belyser teori og forskning med fokus på å redusere sykefravær. I den andre delen av artikkelen vektlegges helsefremmede faktorer i arbeidet, som nærvær på arbeidsplassen. Teorier og forskning innen helsefremmede faktorer blir også presentert. Artikkel I består av to deler innen feltet arbeidsmiljø. Artikkelen tar opp temaer som behandles i artikkel II, men kan leses uavhengig av den.

Artikkel II beskriver en studie som ble utført i samarbeid med Friskgården høsten 2017. Studien består av to utvalg fra Friskgårdens databank. Formålet med studien var å identifisere faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som øker sannsynlighet for å være i arbeid. Studien er av kvantitativ art. Metoden blir utdypet i artikkelen, hvor gjennomsnittscore er blitt sammenlignet. Logistisk regresjonsanalyse ble valgt som analyse for å besvare problemstillingen. I siste del av artikkel II blir studiens resultater drøftet. Funnene blir sammenlignet med tidligere studier, og det blir belyst tanker rundt videre forskningsmuligheter.

## **Artikkel I – Faktorer som påvirker arbeidslivet.**

### **Abstract**

Society and working life are in continuous change, and job demands keep getting higher for workers. Participation (and thus avoiding absence from work) is essential in order to keep up with the changes in working life.

There has been major focus on research regarding health-related work absence recently. There are different approaches to this theme, but the most commonly approach has been on what causes health-related work absence. In this article sick absence and it's complexity will be introduced, as well as theory's that focus on causes on health-related work absence. The article will also review factors that contribute to presence in work life. Theories and research regarding work presence will be introduced, and at the end of the article a questionnaire about psychological factors will be emphasized.

*Key words:* Sick leave, Psychological work environment, Work presence, Job demands-resources model, Salutogenesis, The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology.

### Sammendrag

Samfunnet og arbeidslivet er i hyppig endring, og det stilles stadig høyere krav til arbeidstakere. For at arbeidstakere skal henge med i utviklingen i arbeidslivet er det viktig å ha arbeidsdeltagelse, og dermed unngå sykefravær. Sykefravær har fått økt oppmerksomhet innen forskning. Det finnes ulike tilnærminger til dette temaet, hvor forskningen har vært preget av hva som forsaker sykefravær.

Denne artikkelen vil presentere sykefravær og kompleksiteten av sykefraværet. Teorier som fokuserer på årsaker til sykefravær vil bli presentert. Videre vil artikkelen skifte fokus fra årsaker til sykefravær til nærvær i arbeidslivet. Teorier og forskning vil bli presentert, og til slutt vil et spørreskjema som omhandler psykososiale faktorer bli vektlagt.

*Nøkkelord:* Sykefravær, Psykososialt arbeidsmiljø, Nærvær, Jobbkraft- ressursmodellen, Salutogenese, The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology.



### **Innledning**

I et økende komplekst arbeidsliv er sykefravær/ sykdom blitt en utfordring. (NOU, 2010: 13). Det utført ulike studier som fokuserer på sykefravær, og hvordan dette kan unngås ved at arbeidsplassen er helsefremmende (NOU, 2010: 13). Helse blir av verdens helseorganisasjon (WHO) definert som en tilstand av fullstendig fysisk, mentalt og sosialvelvære, og ikke bare fravær av sykdom (WHO, 1986).

Regjeringen har som et mål at alle skal kunne delta i samfunnet, og hvor personer med nedsatt funksjonsevne er en resurs for samfunnet. Deltagelse i størst mulig grad i arbeidsliv og samfunnsliv er noe av det regjeringen har som mål (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017).

I arbeidsmiljøloven blir det fastslått at arbeidsmiljøet skal være innrettet slik at arbeidstakerne skal vernes, dette for å unngå skader og ulykker, og i tillegg skal arbeidet være helsefremmende. Helsefremmende arbeid blir beskrevet som hele mennesket, som vil si det organisatoriske mennesket (medarbeideren) samt det private mennesket (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Formål med denne artikkelen er å starte med å belyse kompleksiteten av sykefravær. Videre vil ulike temaer innen arbeidshelse og psykososialt arbeidsmiljø bli presentert.

### **Sykefravær**

Det totale sykefraværet har holdt seg stabilt fra 3 kvartal til 4 kvartal 2017, og er på 6,5 prosent. I 4. kvartal 2017 var det legemeldte sykefraværet på 5.5 prosent, dette er en økning på 2,5 % sammenlignet med året før. Det er rapporteres også at kvinner har høyere legemeldt sykefravær enn menn. Videre rapporteres det om at det er kvinner som har økning i sykefravær, mens for menn har det legemeldte sykefraværet vært stabilt. I forhold til næringenes tall for sykefravær er det i helse og omsorg næringen som har høyest sykefravær

med sine 8 prosent. Dette rapporteres som en økning på 4,4 prosent, og økning var omtrent lik for begge kjønn.

Graderte sykefraværstilfeller har derimot sunket sammenlignet med tidligere år, med en nedgang på 0,3 prosentpoeng, til total 22 prosent.

Det er en betydelig forskjell mellom kvinners og menn sykefravær, som forsetter å øke.

Kvinner hadde et sykefravær på 7,2 prosent i 4. kvartal i 2017, mens menn hadde sykefravær på 4,1 prosent. Aldersgruppen 35-39 år blant kvinner har den høyeste veksten av sykefravær (NAV, 2018).

### **Sykefravær i Norge og EU**

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWSC) har som formål å overvåke status og trender i arbeidsmarkedene, identifisere arbeidsmiljøutfordringer samt analysere forskjellige forhold i arbeidsmiljøet. EWCS konkluderte med at det på et overordnet nivå er en positiv utvikling i arbeidsmiljøet, men det påpekes også at det fremdeles er en rekke utfordringer med arbeidsmiljøforhold som kjønn, alder, og virksomhets størrelse (Aagestad, Bjerkan, & Gravseth, 2017).

Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) har sett på likhetstrekk og ulikheter i arbeidsmiljø og -helse i Norge og EU. Hovedkonklusjonen fra rapporten er at arbeidsforholdene i Norge er gode sammenlignet med land i EU. Det påpekes likevel at det også i Norge er utfordringer i enkelte yrkes- og næringsgrupper. Rapporten trekker frem følgende punkter som sammenligner faktorer i arbeidsforholdene mellom Norge og EU land.

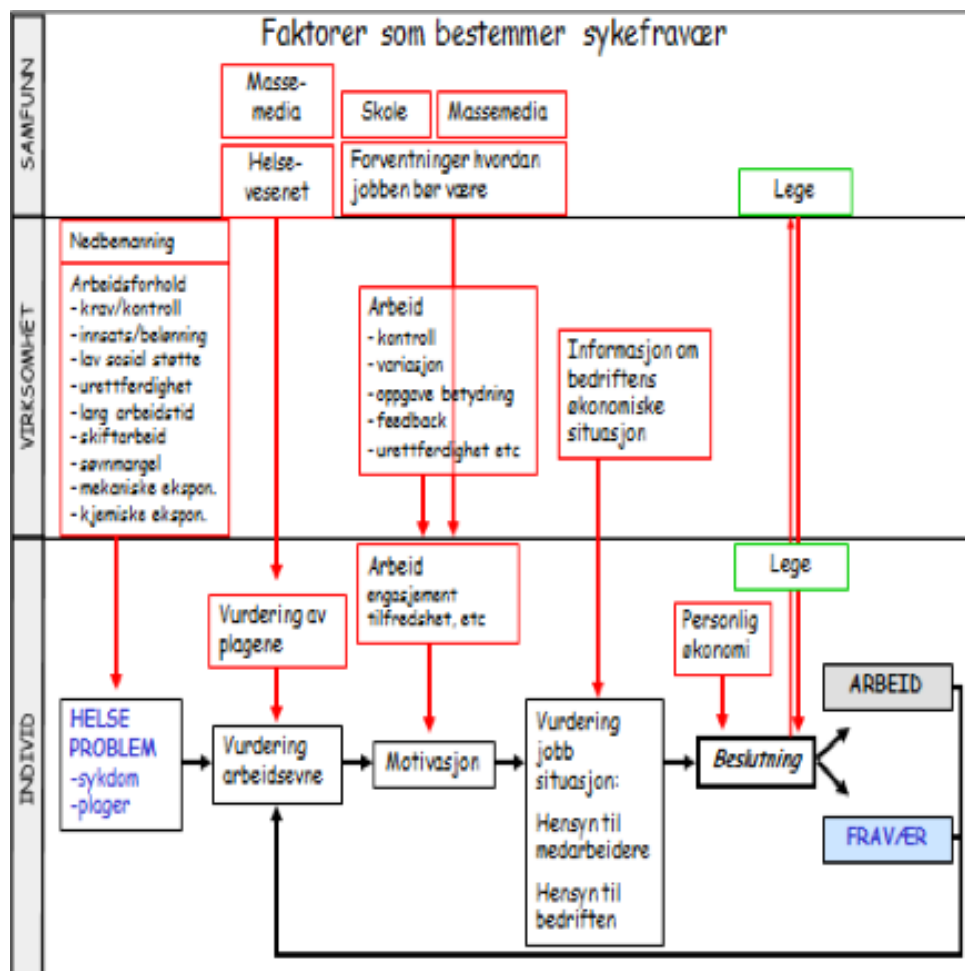
- «Sammenliknet med EU-gjennomsnittet er andelen som jobber i yrker som stiller krav til høyere utdanning, høy i Norge.
- I Norge er helse- og sosialtjenester den største næringen, vel 20 prosent er sysselsatt her. Ingen andre land har større andel enn dette.

- En høy andel kvinner i Norge (77 %) deltar i arbeidslivet, men andelen deltidsarbeidende blant disse er høy (36 %). I EU er andelen henholdsvis 64 prosent og 32 prosent.» (Aagestad et al., 2017, s.10).

Norge er et av landene som har høyest forekomst av organisatoriske endringer, men er også en av landene hvor arbeidstakere rapporterer at de deltar i utviklingen av organisasjonen de arbeider i. Sammenlignet med EU-land stilles det høyere krav til tempo i Norge, men samtidig har arbeidstakere i Norge høyere opplevelse av selvbestemmelse i arbeidet sitt (Aagestad et al., 2017).

### **Sykefraværets kompleksitet**

I fagbevegelsen senter for forskning, utredning og dokumentasjon (Fafo) notat fra 2013 blir det skrevet om sykefraværets kompleksitet (Fafo, 2013). Sykefraværet beskrives med at mange ulike faktorer på ulike nivåer påvirker hverandre på ulike måter. Knardahl ved STAMI har utarbeidet en modell som skal vise kompleksiteten i sykefraværet. Årsakene til sykefraværet kan både være knyttet til individet, virksomheten og i samfunnet. Figuren som er tatt med synliggjør sammenhengen mellom arbeidsmiljøfaktorer på samfunnsnivå, virksomhetsnivå samt individnivå. Modellen skal også kunne si noe om hva arbeidsgiver kan påvirke og hva de ikke kan påvirke.



Figur 1. Faktorer som bestemmer sykefravær (Knardahl, 2010).

På samfunnsnivå har den norske folkehelsen blitt bedre, men dette blir ikke gjenspeilet i sykefraværstallene. En forklaring på dette kan være at Norge har en svært høy yrkesdeltagelse, og at inkludering av arbeidstakere med ulike helseutfordringer vil påvirke fraværstallene til å holde seg på et visst nivå. En annen forklaring er at sykefraværstallene ikke er et uttrykk for sykighetstilstanden i befolkningen, men heller et uttrykk for den opplevde helsetilstanden i befolkningen. Grunnen til dette kan være sykefraværet ikke strengt tatt er medisinsk begrunnet, eller er vagt medisinsk begrunnet. Sykefraværet trenger dermed ikke være sykdom i biomedisinsk forstand, men kan være uttrykk for sammensatte utfordringer den enkelte arbeidstaker har eller forhold på den enkelte arbeidsplass (Knardahl, 2010).

### **Arbeidsinkludering og IA- avtalen**

Tidligere var det gjerne en oppfattelse at god fysisk eller psykisk helse var en forutsetning for å delta i arbeidslivet. Dette synet har endret seg ved at deltagelse i arbeidslivet kan skape bedre helse (Inkluderingskompetanse, 2017).

Arbeidsinkludering innebærer å muliggjøre deltagelse i det ordinære arbeidslivet for personer med helsebelastninger, funksjonsnedsettelse, sosiale utfordringer samt andre målgrupper. Deltagelse i arbeidslivet skal være mulig ved å få benyttet sine evner og interesser, selv om en ikke har full arbeidskapasitet (Inkluderingskompetanse, 2017).

Etter Intensjonsavtalen IA-avtalen tiltro i 2001 endret normene seg for arbeidstakere som var sykemeldt. Sykemeldte skulle før dette ikke ha kontakt med arbeidsplassen før de var frisk nok til å returnere til arbeid. IA-avtalen endret sykefraværet med å involvere arbeidsgiver i oppfølging av arbeidstakeren samt å gjøre arbeidsplassen en arena for rehabilitering/ habilitering for de sykemeldte. Det overordnede mål for IA- avtalen er:

”Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet”.

Videre har IA-avtalen tre delmål:

1. “Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent”
2. “Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne”
3. “Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med 12 måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)”. (Statenspersonalhåndbok, 2017).

Alle virksomheter i Norge kan bli med i samarbeid med NAV arbeidslivssenter, enten ved å tegne eller videreføre en samarbeidsavtale. Virksomhetene som tegner/viderefører samarbeidsavtalen får virkemidler for å nå delmålene. Disse virksomhetene forplikter at

arbeidsgiver og arbeidstakere systematisk samarbeider for å oppnå en inkluderende arbeidsplass. Et virkemiddel kan være egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter som aktivt støtter virksomhetenes egen innsats for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass, og kan også fungere i en rådgivende rolle for dialog med ledere og tillitsvalgte i virksomheten. Økning i bruk av graderte sykemeldinger og bedre tilrettelegning blir mer vektlagt i den nye IA- avtalen enn i tidligere avtaler (Statenspersonalhåndbok, 2017).

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes med høye krav til arbeidsprestasjon, og skiller seg ut fra europeisk sammenheng. En av de mest dokumenterte risikofaktor er høye jobbkraav uten gode muligheter for å påvirke egen arbeidsdag.

### **Arbeidsmiljø og Psykososialt arbeidsmiljø**

I denne artikkelen rettes problemstillingen mot faktorer i arbeidsmiljøet som fremmer nærvær i jobben, og det vil dermed bli belyst ulike definisjoner samt syn på begrepet psykososialt arbeidsmiljø.

Begrepet psykososialt blir ofte brukt i arbeidsmiljø sammenhenger, men er ikke alltid definert likt. Etter arbeidsmiljøloven i 2005 ble begrepet psykososialt arbeidsmiljø brukt i lovens § 4-3, hvor det ble brukt som overskrift for opprettholdelse av verdighet, motvirkning mot alene arbeid, vern mot mobbing, vold og trakassering (Willadssen, 2014).

Stami bruker begreper som psykososialt og organisatorisk i beskrivelsen av arbeidsmiljø. Dette skal få frem hvordan organiseringen av arbeidet påvirker den yrkesaktive. I tillegg om arbeidet gir personlig og faglig vekst, eller om arbeidsmiljøet ikke er motiverende og nedbrytende. Det skal også omfatte de uformelle relasjonene på arbeidsplassen, og om de har negativ eller positiv virkning (Aagestad et al., 2015).

Det omfatter også strukturelle og organisatoriske forhold som arbeidstid, arbeidsplaner, sammensetningen av arbeidsgrupper og organisatoriske endringer. Det skrives

at det vil være glidende overganger mellom psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidet.

Et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø innebærer å fremme positive faktorer som;

- Positive utfordringer
- Meningsfullt arbeid
- Medbestemmelse og sosiale støtte
- Anerkjennelse
- Belønning

Videre vil et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø redusere forekomsten av kjente risikofaktorer som arbeidspress, lange arbeidsuker, usikkerhet knyttet til endringer og omstillinger, vold, mobbing og trakassering (Aagestad et al., 2015).

Psykososialt arbeidsmiljø vil i denne artikkelen henvise til mellommenneskelig samspill på arbeidsplassen og organisatoriske forhold/faktorer.

### **Arbeidsliv i hurtig endring**

Samfunnet har de siste tiårene utviklet seg stort innen områder som teknologi, utdanning, forskning og datakunnskaper for å nevne noen. Utviklingen innen informasjons- og kommunikasjonsverktøy har bidratt til en økning i relasjoner i samfunnet og i arbeidslivet. Som følge av utviklingen er organisasjonsstrukturer, kultur og relasjoner i stadig endring. For at organisasjoner og individer skal holde følge med endringene stilles det krav til å holde seg oppdatert på utviklingen (Brofoss, 2012)

Ved endringer i arbeidslivet vil mennesker oppleve forandringer i arbeidssituasjonen. Endringene i arbeidslivet og arbeidsorganisering vil kunne påvirke arbeidsinkludering. For personer med nedsatt arbeidsevne kan krav til produktivitet være en utfordring for å skaffe seg arbeid eller holde seg i arbeid (Brofoss, 2012). Norge befinner seg på toppen i

produktivitet per arbeidstime blant OECD landene. Et høyt produktivetskrav kan oppleves ulikt for arbeidstakere; for noen kan det oppleves positivt, mens for andre kan det fremme stress, og påfølgende risiko for helseproblemer. I møte produktivetskravene spiller kompetanse og kunnskap en viktig rolle for individer. Høye jobbkraav kombinert med liten grad av medbestemmelse kan særlig oppleves negativt. (Brofoss, 2012).

Arbeidsmarkedet i Norge kjennetegnes for å være et åpent og fleksibelt. Organisasjoner er ofte preget av omstillingskrav for å hevde seg nasjonalt og internasjonalt. Omstilling kan gi ulike virkninger, som større grad av fleksibilitet, samt økt innflytelse over arbeidsoppgaver. Det kan derimot gi virkninger som økt usikkerhet, dårligere arbeidsvilkår og helseproblemer (Brofoss, 2012).

Kompleksiteten i samfunnet og arbeidslivet øker. For individer og organisasjoner vil det være viktig å vite hvordan en kan påvirke omgivelsene. Bakgrunnen for å vite dette er at mennesker kjennetegnes av å være avhengig av forutsigbarhet og kontroll, noe som er en økende utfordring i et komplekst arbeidsliv.

Axelrod og Cohen (2000) sier i sin boken *Harnessing Complexity* at "agenter" som befinner seg i systemet kan endre seg gjennom strategivalg i fremgangsmåten i møte med et fenomen, som innebærer å utnytte komplekse systemer. Variasjon er råmaterialet for seleksjon, samt at variasjon i en populasjon er en betingelse for tilpassing i et komplekst adaptivt system. Organisasjoners eksistens er avhengig av at de er innovative i møte med omgivelser i endring (Axelrod & Cohen, 2000).

I et arbeidsliv i hurtig endring stilles det nye krav og muligheter for strukturerer, organisering, effektivisering. Blant "agentene" eller individer som er i systemet økes kravene for tilgang til informasjon samt hvordan en skal få best nytte av informasjonen. (Axelrod & Cohen, 2000). Utviklingen kan merkes for arbeidstakere i organisasjoner i forhold til



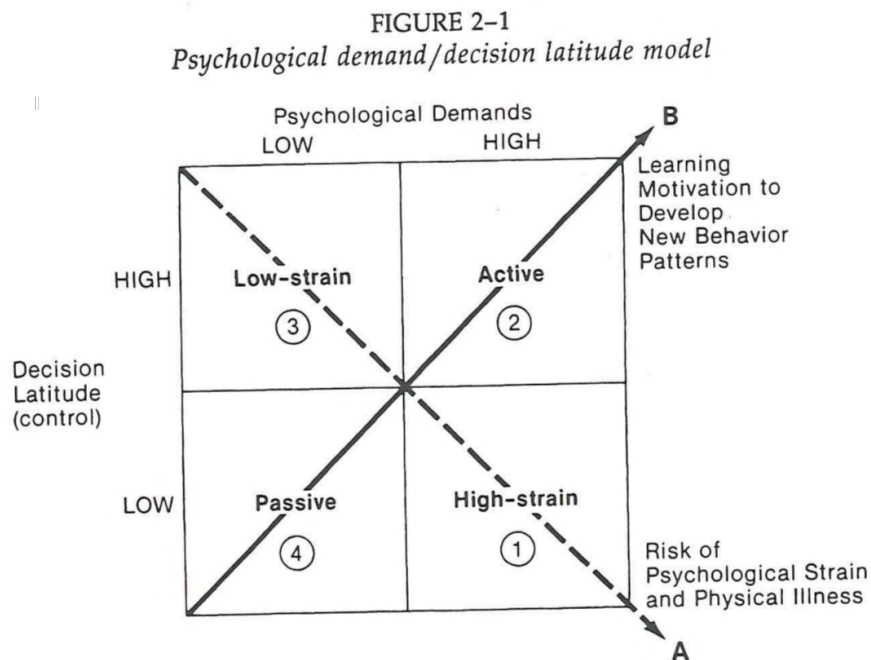
endringer i organisasjons struktur og ledelsesstrukturer, nye arbeidsoppgaver, kompetansekrav osv.

Større endringer kan utløse usikkerhet og utrygghet hos arbeidstakere. Funn viser at omstillinger kan gi økt risiko for langtidsfravær blant hjelpe- og sykepleiere. (Stami, 2016). En faktor som er funnet til å redusere usikkerhet hos arbeidstakere er å gi arbeidstakere mulighet til å medvirke endringer på arbeidsplassen, både individuelt og kollektivt (Stami, 2016).

### **Krav- kontroll modellen**

Arbeidslivet er i stadig endring og det stilles krav til omstilling samt krav til å sette seg inn i ny teknologi (Aagestad et al., 2015). Helsedirektoratet 2013 tar utgangspunkt i to hovedmodeller av det psykososiale arbeidsmiljøet, hvor den ene er krav- kontroll modellen.

Det har blitt utført mye forskning med krav- kontroll modellen. Karasek & Theorell utviklet modellen på 1970- tallet. Krav-kontroll modellen handler om forholdet mellom krav og kontroll som menes å kunne forklare risiko for psykiske belastninger samt fysisk sykdom. Krav- kontroll modellen fokuserer på faktorer som kan være belastende. Det fokuseres ikke på faktorer som er helsefremmende, men på årsakene for stress og for å forbygge disse. Modellen viser at dersom man har høye arbeidskrav og liten kontroll og frihet har man større sannsynlighet for sykdom (Karasek & Theorell, 1990). Krav blir definert som psykologiske krav i arbeidet som arbeidsinnsats, tempo, rolleforventninger. For høye krav kan føre til psykisk belastning og dermed fremme stressrelaterte sykdommer. Dette kan forebygges hvis individer kan høy grad av kontroll over arbeidet. Kontroll defineres som mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon, mulighet til å bestemme egne arbeidsoppgaver, samt mulighet til å benytte egne ferdigheter og utvikle egne ferdigheter.



Figur 2. Krav- kontroll modellen (Karasek & Theorell, 1990)

Modellen starter med å vise kategorien lavstressarbeid, som vil si at kravene er lave og det er høy grad av kontroll. I denne kategorien er stressnivået samt produksjonsnivået lavt. På motsatt side referer høystressarbeid til arbeid med høye krav og lav kontroll, som kan føre til helseplager og sykefravær. Med passivt arbeid menes det arbeid med lave krav og kontroll, som reduserer evnen til å takle utfordringer. Siste kategorien er aktivt arbeid og blir beskrevet som høyt nivå av krav og kontroll, som kan føre til læring, arbeidsmotivasjon og produktivitet. I aktivt arbeid er det samsvar mellom krav og kontroll. I følge krav-kontroll modellen vil det bli vekst i arbeidssituasjonen når moderat høye krav og utfordringer kombineres med varierte arbeidsoppgaver samt muligheten til å ha høy grad av kontroll (Karasek & Theorell, 1990). Krav- kontroll modellen fokuserer på faktorer som fører til sykefravær, mens det i denne artikkelen ønskes det å fokusere på faktorer som fører til at individer kan være i arbeid.

Statens arbeidsmiljøinstitutt startet i 2013 med en landsomfattende prospektiv studie som varte til 2016. Denne studien belyste psykososiale arbeidsmiljøfaktorerens betydning for legemeldt sykefravær (Aagestad et al., 2014).

### **Arbeidsrelaterte psykososiale risikofaktorer**

I studien til Aagestad et al., (2014) blir sykefravær presentert som et tema som har fått økt oppmerksomhet i forskning, spesielt i kjølevannet av inkluderende arbeidsliv- avtalen. Statistisk sentralbyrå (SSB) viser til at nærmere to av fem personer oppgir at de har et sykefravær på minst 14 dager i løpet av ett år, ifølge data fra levekårsundersøkelsen. Det oppgis også at fraværet menes å være forårsaket av helseplager som helt eller delvis skyldes jobben (Aagestad et al., 2014).

I artikkelen blir det presisert at det er godt dokumentert at det psykososiale arbeidsmiljøet har påvirkning på somatiske og psykiske helseplager. Muskel-/skjelett og psykiske plager utgjorde i 2012 59 % av det legemeldte sykefraværet, og disse diagnosene kunne også medføre langvarige sykefravær. Det er funnet sammenheng mellom psykososiale faktorer og muskel-/skjelett plager og psykiske plager i nyere norske studier (Aagestad et al., 2014). Tidligere studier har funnet at psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet som lav kontroll over egne arbeidsoppgaver, lav sosial støtte, eller negative sosiale relasjoner på arbeidsplassen har betydning for sykefravær. Prosjektet ønsket å belyse hvilke psykososiale risikofaktorer som kan predikere sykefravær i hele yrkespopulasjonen i Norge.

Data ble innhentet fra en nasjonal undersøkelse av SSB fra perioden 22 juni 2009, til 9 januar, 2010. Totalt ble 12,255 intervjuet. Langtids sykemeldt ble definert som medisinsk bekreftet sykefravær for en periode over 40 dager eller mer (8 uker eller mer).

Psykososiale risikofaktorer som ble valgt var:

- Quantitative demands
- Role conflict

- Supportive leadership
- Job control
- Job strain
- Emotional demands
- Possibilities for development
- Bullying
- Job insecurity

Resultatene viste til at risikoen for legemeldt sykefravær var signifikant høyere for kvinner (12.1 %) enn menn (7.2%), for ansatte med lavere utdanning (13,9 % for de med basis skole nivå mot 3,8 for dem med 4 år eller flere av universitet/ høyskole), eldre arbeidstakere, røykere, ansatte med tidligere legemeldt sykefravær, de med kronisk helse plager, og personer med funksjonsnedsettelse. Selvrapportert eksponering til høye nivå av rollekonflikt, emosjonelle krav og lav støtte fra ledelse var signifikante prediktorer for legemeldt sykefravær (Aagestad et al., 2014).

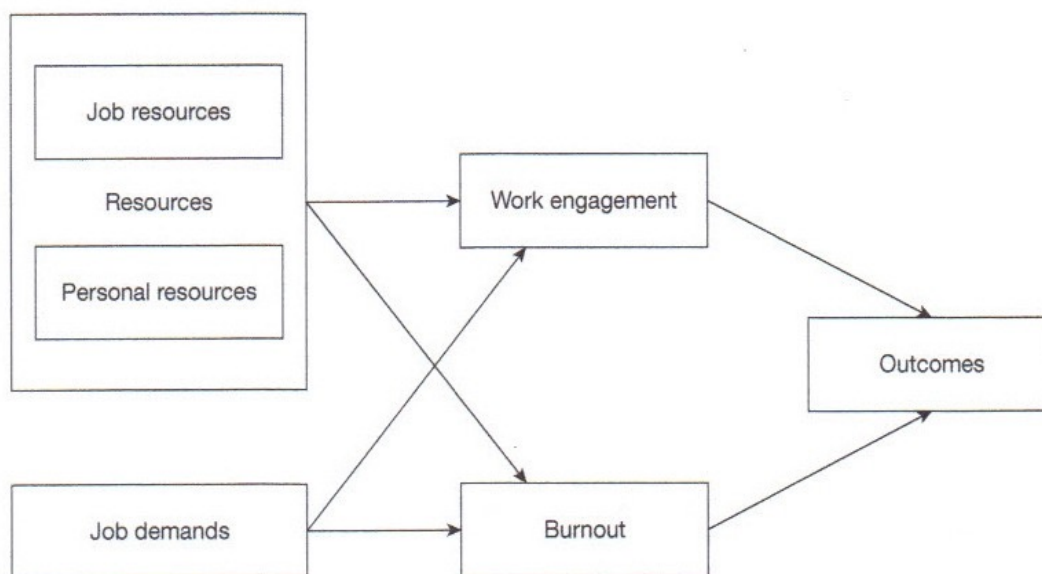
Fokuset i artikkelen vil rettes mot hva som skaper nærvær og helsefremming. For eksempel kritiserer Bakker og Demerouti (2007) krav – kontroll modellen for å redusere arbeidsorganisasjoner til to variabler. Kritikken rettes videre mot at krav- kontrollmodellen er for statisk, og hvor de mener at krav og ressurser vil variere i ulike kontekster. JD-R modellen kan ses på som en videreføring av krav-kontroll modellen. Bakker & Demerouti (2007) påpeker at JD-R modellen forsøker å forklare de positive og negative aspekter ved arbeid og helse (Bakker & Demerouti, 2007).

### **Jobbkraft- ressurs- modellen (JD-R- modellen)**

JD-R-modellen kan være nyttig da den kan øke forståelse for samspillet mellom faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet og nærvær. Modellen er heuristisk og skiller mellom to sett av variabler i arbeid, altså jobbkraft og jobbressurser. Disse to kategoriene er

uavhengige og fremkaller enten en utmattelsesprosess eller en motiverende prosess (Schaufeli & Bakker, 2004). Jobbkraft henviser til fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske faktorer av jobben, og som krever fysisk og/eller psykologisk innsats. Hvis jobbkraftene er for høye kan det skape stressreaksjoner som igjen kan føre til angst, depresjon eller utbrenthet. Det blir også vektlagt av Schaufeli & Bakker (2004) at jobbkraft ikke trenger å være negativt. Ved jobbkraft blir det referert til de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske faktorer av jobben som:

- 1) Reduserer jobbkraft og de fysiske og psykiske belastninger som jobbkraft kommer med.
- 2) Er funksjonelle for å oppnå arbeidsmål.
- 3) Stimulerer personlig vekst, læring og utvikling.



Figur 3. The job demands-Resources model (JD-R) (Schaufeli et al., 2014).

JD-R- modellen viser til prosesser som kan føre til utbrenthet, hvor den ene er overbelastning medført av krevende aspekter med jobbkraftene, og den andre kan føre til unnnvikende atferd medført av mangel på ressurser i møte med jobbkraftene, og kan over tid føre til frafall i engasjement.

Modellen sier at jobbressurser blir i motivasjonsprosessen antatt å motivere og føre til høyt jobbengasjement og høy prestasjon. Jobbressurser kan fungere som enten indre motivasjonsfaktor ved at det fører til personlig vekst, læring og utvikling, eller fungere som ytre faktor for å nå arbeidsmål.

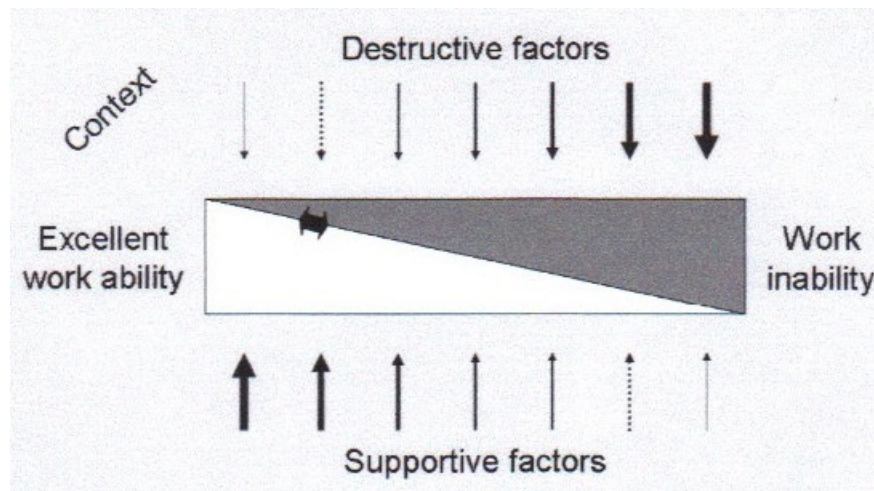
Ressurser kan bli lokalisert på ulike nivåer som organisatorisk (lønn, karriere muligheter), interpersonal og sosiale relasjoner, organisering av arbeidet (roller, deltagelse i beslutninger), og arbeidsoppgave (prestasjons feedback, ferdighets variasjon). Motivasjonsprosessen i modellen har til hensikt å beskrive hvordan ressurser på arbeidsplassen (miljøet) forventes å påvirke arbeidssituasjonen, og hvor engasjement er vektlagt (Schaufeli & Bakker, 2004).

### **Nærvær**

En bedriftslege, Johnny Johnsson (2006) presenterte begrepet langtidsfrisk, da han ville endre den tradisjonelle tenkemåten om sykefravær. Han ønsket å studere positive og helsefremmede faktorer på arbeidsplassen, heller enn å ha fokus på sykefravær. Langtidsfrisk ble definert som ikke å ha vært sykemeldt de siste to år. Johnsson et al., (2006) sammenlignet en gruppe langtidsfriske med en gruppe som ikke var langtidsfriske. Funnene viste at de langtidsfriske tilhørte grupper i bedriften hvor kulturen i gruppene var preget av blant annet tydelige mål, anerkjennelse, delaktighet, medbestemmelse, rådgivende og inkluderende lederskap. Fordelingen av diagnoser rapporterte Johnsson et al., (2006) var ganske lik, men langtidsfriskgruppen opplevde ikke plagene som uhåndterlig i motsetning til den andre gruppen. Langtidsfriskgruppen rapporterte også om høyere opplevelse av tilhørighet og bedre søvn enn gruppen som ikke var langtidsfrisk (Johnsson, Dahl, Rexed, & Lugn, 2006)

Det har tradisjonelt vært fokus i arbeidshelse på å redusere risikofaktorer på arbeidsplassen. Et annet fokus som har kommet frem innen arbeidshelse er, hvordan arbeidstakere kan styrkes til å opprettholde arbeidsevnen. Lindberg (2006) utarbeidet

modellen «the work ability continuum». Modellen illustrerer hvordan arbeidsevnen til individer under deres unike livs kontekst er påvirket av dynamisk samspill mellom støttende faktorer som fører til god arbeidsevne og motstridene destruktive faktorer. Individer beveger seg opp og ned i «work ability continuum» i løpet av sine arbeidsliv. Modellen er blant annet inspirert av Antonovsky`s (2000) teori om «Sense of Coherence».



Figur 4. The work ability continuum, Lindberg (2006, s.1).

Et sted langs hellingen vil det være et bristepunkt hvor individer vil oppleve redusert arbeidsevne, og dermed bli sykemeldt. Bristepunktet, som er individuelt, er sammensatt av ulike faktorer som somatikk, psykisk og sosiale respons til sykdom, motivasjon, holdninger, balanse mellom arbeid og familie, fleksibilitet på arbeidsplassen. Individer kan aktivt velge noen støttende faktorer og aktivt unngå destruktive faktorer, mens andre forhold ligger på arbeidsplassen og i samfunnet. Modellen viser til at målet for individer, bedrifter og samfunnet bør rettes mot de støttende faktorene og redusere de destruktive faktorer (Lindberg, 2006).

### Salutogenese

På 1970 tallet introduserte Aaron Antonovsky salutogenese. Antonovsky var en medisinsk sosiolog med særlig interessere i stressteori. Gjennom en epidemiologi studerte han effekten av overgangsalder hos kvinner som hadde opplevd ekstreme stressende

livshendelser, hvor noen f.eks. hadde overlevd Holocaust. Sammenlignet med en kontrollgruppe ble de fleste kvinnene sterkere påvirket av stress og symptomer relatert til overgangsalderen (Antonovsky, 1987). Funnene som fanget interessen til Antonovsky var en liten gruppe kvinner som til tross for å ha opplevd ekstreme negative livshendelser klarte å ha leve livet som ordinære kvinner. Antonovsky ble nysgjerrig på hvordan det var mulig at personer som hadde opplevd ekstreme forhold som Holocaust kunne skape gode sosiale relasjoner, elske og mestre barn, familie og arbeid. Resultatene gjorde at Antonovsky (1987) utarbeidet teorien om salutogenese. Teorien fokuserer på faktorer som kan bidra til at mennesker opprettholder en god helse. Salutogeneseperspektivet er ment å være en motvekt til risikofaktorer og årsaker til sykdom også kjent som patogenese. Det er hovedsakelig fem ulikheter mellom salutogenese og patogenese. Den første er oppfatningen av helse som i salutogenese blir definert som et kontinuum fra uhelse til helse (grader av helse). Dette skiller seg fra en dikotom oppfatning hvor mennesker blir klassifisert som syke eller friske. Det påpekes av Antonovsky (1987) at det generelt er få i mennesker i en befolkning som enten er syk eller frisk. Det andre skillet er at salutogenese modellen har en mer holistisk forståelse av mennesket. Dette vil si at oppmerksomheten rettes mot individets historie og bakgrunn, som er ulikt fra et diagnosefokus. Det tredje skillet handler om oppmerksomheten som ikke rettes mot årsaker til sykdom, men heller rettes mot hva som kan bevare individers plassering på kontinuumet eller beveger individer mot helseenden av kontinuumet (Lindström, Eriksson, & Sjøbu, 2015). Det fjerde skillet er salutogenesens forståelse av stressorer. Stressorer kan potensielt være helsefremmende under forutsetningen av riktig mengde stressorer og på riktig tidspunkt. Denne oppfattelsen skiller seg fra patogenese som oppfatter stressorer som risikofaktorer eller sykdomsskapende.

Et hovedelement med salutogenese er beskrivelsen av helse som et kontinuum mellom total helse og total uhelse. Mennesker kan på et hvert tidspunkt bli plassert på dette



kontinuum. Antonovsky påpekte også at man i dette kontinuum kan samtidig ha både sunne og usunne komponenter.

Antonovsky (1996) legger vekt på viktigheten av individets opplevelse av sammenheng, for at individer skal oppleve aktiv mestring, som han omtaler som Sense of Coherence (SoC). Videre påpeker Antonovsky (1996) at SoC fører til at individer opplever verden som forståelig (comprehensibility), håndterlig (manageability) og meningsfylt (meaningfulness). Individens styrke av SoC menes å være grunnleggende for å skape god helse. Styrken av SoC blir formet av livserfaringer, hvor Antonovsky (1996) vektlegger viktigheten med å delta i beslutningsprosesser. I salutogenese modellen er begrepet generelle mostandsressurser sentralt. En forutsetning for å utvikle en sterk SoC er ifølge Lindström et al., (2015) er generelle mostandsressurser. Generelle mostandsressurser kan være god økonomi, husly og gode relasjoner (Antonovsky, 1996). For at ressursene skal ha positiv innvirkning på helsen, må individer også kunne ha mulighet til å bruke ressursene.

I møte med stressorer vil individer med sterk SoC motiveres til mestring, oppleve situasjonen som forståelig samt tro på at en har ressursene som kreves for å mestre situasjonen.

### **The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP)**

Da perspektivet i denne artikkelen er basert på salutogenese vil et nordisk prosjekt med formål å identifisere prediktorer for positive jobberelaterte tilstander bli vektlagt. Prosjektet utviklet et spørreskjema som kan måle positive faktorer i arbeidet, som vil bli benyttet senere.

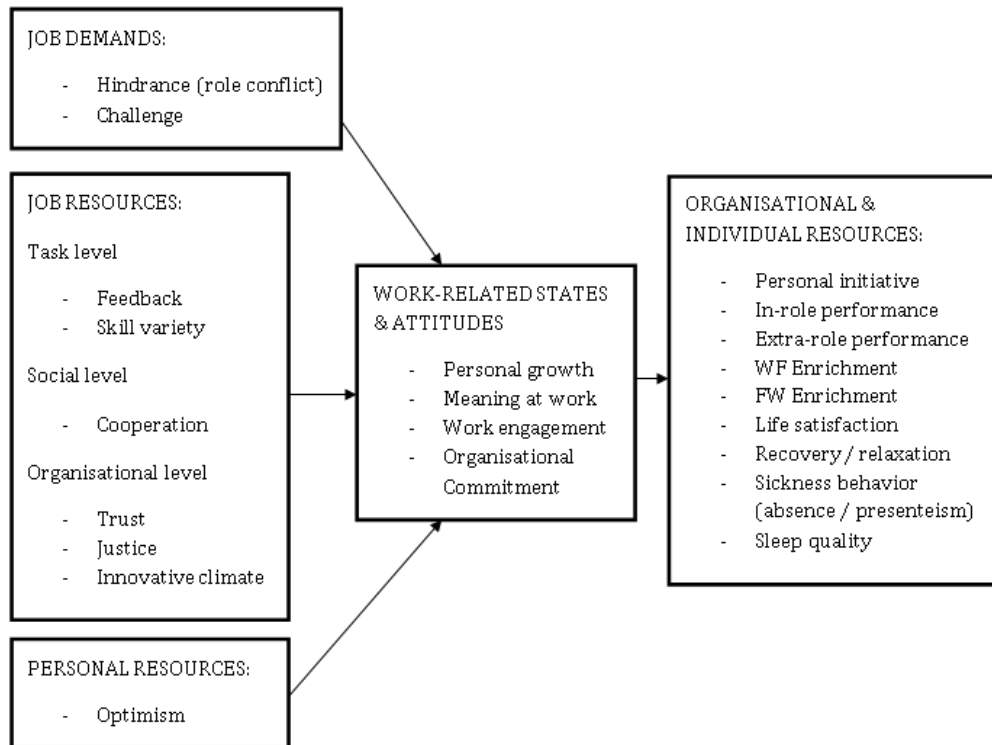
Det nordiske prosjektet «building engagement and healthy organisations» er finansiert av Nordisk ministerråd, og er et samarbeid mellom forskere fra Norge, Sverige, Danmark samt Finland, som har samarbeidet siden 2006 (Christensen et al., 2012).

Prosjektets hovedmål var å identifisere prediktorer for positive jobberelaterte tilstander og holdninger, som blant annet jobbengasjement, mening i arbeid, personlig vekst samt sunne

organisasjoner. Spørreskjemaet N-POP ble utarbeidet i prosjektets første år, som har til hensikt å måle positive faktorer i arbeidet, individuell well-being og positiv organisatorisk jobbutførelse. I prosjektets andre år ble det gjennomført en pilotstudie i Norge (N=202) og Sverige (N=180). Den første validering av N-POP er på bakgrunn av resultatene fra de nevnte spørreundersøkelsene (Christensen et al., 2012).

Målet til forskergruppen var å undersøke relevansen av en serie av positive psykososiale konsepter i en nordisk kontekst. Begrunnelsen er relatert til todelte utfordringer i de nordiske velferdssamfunn. Den første utfordringen omhandler demografiske endringer som i kombinasjon med tidlig pensjon kan føre til mangel på arbeidskraft i de nordiske landene (aldrende populasjon).

Den andre utfordringen er knyttet opp til økning i konkurransepress som resultat av den globale økonomien. Eksempler blir gitt i form av økning i arbeidskrav, ferdigheter og økt arbeids usikkerhet. Med bakgrunn i dette er det viktig å fokusere på ulike positive arbeidslivsressurser som gjør det mulig å øke arbeidstakeres ferdigheter i møte med arbeids relaterte krav (Christensen et al., 2012).



*Figur 5.* Conceptual framework of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology.

Det konseptuelle rammeverket som presenteres i modellen fokuserer på psykososiale faktorer, individuelt velvære og indikatorer for organisasjonsprestasjon, med henvisning til Kivimäki og Lindströms beskrivelse av en sunn organisasjon, som innebærer et dobbelt fokus hvor ansattes velvære og organisasjonsprestasjon samtidig er hovedfokus (Kivimäki & Lindström, 2006).

Teorien som ligger til grunn for N-POP trekkes fra Schaufeli & Bakker's Job Demands- Resources modell (JD-R), som sier at balansen mellom jobbkrav og jobressurser i et psykososialt arbeidsmiljø påvirker velværet til individer.

I tillegg til Schaufeli & Bakker's JD-R modell, henviser artikkelen til Harter, Schmidt og Hayes (2002) som viser til at ansattes engasjement er positivt korrelert med en serie av organisasjonsutfall, som blant annet kundetilfredshet, profitt, omorganisering samt produktivitet. Teoriene til Harter et al., (2002) og Schaufeli og Bakker er to av de mest

dominerende teoriene innen feltet positiv organisasjonspsykologi, noe som påpekes å kunne øke troverdigheten til teorien som ligger til grunn for N-POP. De to teoriene linker faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet med positive utfall på organisasjonsnivå og individnivå.

Posisjonering av konseptene i N-POP er basert på analyse formål.

I rapporten blir stegene i analysen som ble utført beskrevet:

I første steg ble jobbressurser, personlige ressurser og jobbkrav korrelert med skalaene som målte arbeidsrelaterte tilstander og holdninger. Analysene viste at jobbressurser «by and lagre» korrelerte signifikant og positivt med de fire målingene av arbeidsrelaterte tilstander og holdninger. Analysen viste også at rollekonflikt korrelerte negativt med tre av de fire målingene av arbeidsrelaterte tilstander og holdninger.

Forskerne påpeker at disse funnene leder dem til å konkludere med at noen jobbkrav som blant annet rollekonflikter kan være arbeidshinder for ansatte, mens andre jobbkrav kan bli betraktet som utfordringer som, hvis de blir håndtert riktig, kan bekrefte identiteten til den ansatte.

I det andre steg i analysen ble det utført korrelasjonsanalyse av målingene av jobbressurser, personlig ressurser og jobbkrav med målingene av individuelle og organisasjons utfall. Resultatene viste at jobbressurser stort sett korrelerer positivt med målingene av organisasjons- og individuelle utfall. Funnene viser videre at jobbkrav (rollekonflikt) er assosiert med redusert rolle prestasjon, recovery, søvnkvalitet, balanse mellom familie og arbeid samt økt risiko for sykefravær. Analysen viser også til at de generelle jobbkravene er assosiert med økt personlig initiativ, ekstra rolle prestasjon, balansen mellom familie og arbeid samt søvnkvalitet.

I det tredje steget ble det utført korrelasjon mellom skalaene arbeidsrelaterte tilstander og holdninger med målingene av individuelle og organisasjons utfall. Resultatene viste at alle fire målingene av arbeidsrelaterte tilstander og holdninger er positivt og signifikante korrelert

med personlig initiativ, rolle prestasjon, arbeid-familie/ familie-arbeid og livskvalitet. Skala målingene av jobbengasjement, mening i arbeidet og organisasjons forpliktelse var signifikant positivt assosiert med søvnkvalitet og recovery hos respondentene.

Det skrives i rapporten at N-POP kan brukes som et undersøkelsesinstrument til å undersøke arbeidsklima i moderne arbeidsorganisasjoner. Verktøyet N-POP er konstruert til å identifisere arbeidstakers oppfattelse av deres arbeidsforhold, arbeidsrelatert tilstander, og ulike individuelle og organisatoriske utfall (Christensen et al., 2012).

### **Oppsummering**

Årsaker til sykefravær kan være komplekse. Det finnes mye forskning på hva som forsaker sykefravær, men lite på hva som fremmer nærvær (frisk i arbeid). Krav-kontroll modellen er en anerkjent modell som blant annet helsedirektoratet benytter i sin tilnærming til arbeidshelse. Bakker og Demerouti (2007) kritiserte krav-kontroll modellen for å være for statisk, da de mener at krav og ressurser vil variere i ulike kontekster. Forskningen til Aagestad et al, (2014) viser at kvinner og individer med lavere utdanning har høyere sannsynlighet for sykefravær, og at høyt nivå av rollekonflikt, emosjonelle krav og lav støtte fra ledelse var signifikante prediktorer for legemeldt sykefravær. Denne forskningen har som mål å identifisere hva som skaper sykefravær, som igjen kan benyttes til å redusere sykefravær. Bedriftslegen Johnsson et al., (2006) hadde en annen tilnærming til sykefravær. Han ønsket å studere positive og helsefremmende faktorer på arbeidsplassen. Funnene viste at gruppen langtidsfriske var preget av anerkjennelse, delaktighet, medbestemmelse, rådgivende og inkluderende lederskap. Denne tilnærmingen korrelerer med Antonovsky's (1987) teori om salutogenese, som fokuserer på faktorer som kan bidra til at mennesker opprettholder en god helse. Teorien om salutogenese betraktes i denne artikkelen som en interessant tilnærming til positive faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Det nordiske prosjektet «building engagement and healthy organisations» har utviklet et validert spørreskjema (N-

POP) til å måle positive faktorer i arbeidet, individuelt velvære og positiv organisatorisk jobbutførelse. N-POP kan benyttes til å fange opp ansattes oppfattelse av arbeidsforhold, arbeidstilstander og ulike utfall på individ og organisatorisknivå.

### Referanser

- Aagestad, A. C., Johannessen, M. H., Tynes, M. T., Gravseth, M. H., & Sterud, M. T. (2014). Work-Related Psychosocial Risk Factors for Long-Term Sick Leave: A Prospective Study of the General Working Population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 787-793. doi:10.1097/JOM.0000000000000212
- Aagestad, C., Bjerkan, A. M., & Gravseth, H. M. U. (2017). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammelining*. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2466019/STAMI-rapport-Arbeidsmilj%25C3%25B8-i-Norge-og-EU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aagestad, C., Gravseth, H. M., Johannessen, H. A., Tynes, T., Løvseth, E. K., & Aasnæss, S. (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015- status og utviklingstrekk*. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/284148>
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11-18. doi: 10.1093/heapro/11.1.11
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. Bergen: Faktabokforlaget.
- Axelrod, R., & Cochen, M. D. (2000). *Harnessing complexity: Organizational implications of a scientific frontier*. New York: Basic Books.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309- 328. doi:10.1108/02683940710733115
- Barne- og likestillingsdepartementet. (2017). *Regjeringens innsats for personer med funksjonsnedsettelse: Deltagelse og mangfold*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/a37e525817184c20b57dfe0e75bc6a2a/deltagelse-og-mangfold---regjeringens-innsats-for-personer-med-funksjonsnedsettelse.pdf>
- Brofoss, K. (2012). *Arbeidsrettede tiltak: utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 29. januar 2010: avgitt til Arbeidsdepartementet 9. februar 2012*. Norges offentlige utredninger Vol. NOU 2012:6.
- Christensen, M., Aronsson, G., Borg, V., Clausen, T., Guthenberg, J., Hakanen, J., . . . Vivoll Straume, L. (2012). *Building engagement and healthy organisations: Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP). The Third Report from the Nordic Project*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

- Fafo. (2013). «Saman om» sykefraværet- en kunnskapsstatus. Hentet fra <http://www.fafo.no/images/pub/2013/10168.pdf>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L., & Murphy, K. R. (2002). *Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. doi:10.1037/0021-9010.87.2.268
- Inkluderingskompetanse. (2017). Hva er arbeidsinkludering. Hentet fra <https://www.inkluderingskompetanse.no/fagomrader/hva-er-arbeidsinkludering/>.
- Johnsson, J., Dahl, C., Rexed, B., & Lugn, A. (2006). *Langtidsfrisk: slik skapes helse, effektivitet og lønnsomhet*. Kjeller: Genesis.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kivimäki, M., & Lindström, K. (2006). Psychosocial approach to occupational health. *Handbook of Human Factors and Ergonomics* (pp. 801-817). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Knardahl, S. (2010). *Sykefravær i ulike bransjer*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Lindberg, P. (2006). The work ability continuum: Epidemiological studies of factors promoting sustainable work ability. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33 (5), 370-375. doi:10.1080/14034940510005860
- Lindström, B., Eriksson, M., & Sjøbu, A. (2015). *Haikerens guide til salutogenese: helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- NAV. (2018). Sykefraværet er stabilt. Hentet fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kontakt+NAV/Presse/Pressemeldinger/Sykefrav%C3%A6ret+er+stabilt>
- NOU 2010:13. (2010). *Arbeid for helse: Sykefraværr og utstøting i helse- og omsorgssektoren*. Oslo: helse og omsorgsdepartementet.
- Statens personalthåndbok. (2018). *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA)*. Hentet fra [https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2018/KAPITTEL\\_9-19#KAPITTEL\\_9-19](https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2018/KAPITTEL_9-19#KAPITTEL_9-19).
- Schaufeli, W., Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2014). *What is engagement?* London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248



Stami. (2016). Arbeidsmiljørelevans. Hentet fra

<https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisasjon/endringer/omorganisering>

WHO. (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*. Hentet fra

<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>

Willadsen, B. (2014). *Arbeidsmiljø og HMS-arbeid: integrasjon, problemløsning, utvikling*.

Oslo: Gyldendal akademisk.

**Artikkel II- Psykososiale arbeidsmiljøets påvirkning på langtidsnærvær.****Abstract****Background**

This article is a study done in the fall of 2017 in cooperation with Friskgaarden. The aim was to investigate which factors in the psychosocial work environment that can promote long-term presence. The questionnaire is based on The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP).

The study is based on two populations from Friskgaardens database, labour market training and friskbedrift (educational program for companies). The reason for including two populations was the desire to identify similarity or inequality of the factors in the psychosocial work environment that can predict the highest probability for work presence. The questions were divided into categories about work environment, job demands, feedback, recognition, trust, cooperation, inclusion and work engagement. The variable sick absence was dependent variable. The background variables gender and education level were included as factors.

**Method**

This study is a quantitative cross-sectional study using data material that is based on a questionnaire. The data was collected from all of Friskgaardens in Norway, the measuring point for the questionnaire was from 2016 to 2017. Logistic regression was used in the statistical analyzes.

**Results**

There were 438 participants included from labour market training, where 66 % were woman and 34 % were men. 36 % off the participants had long-term presence while 64 % had sick absence. Friskbedrift had 681 participants that were included, where 35 % were men and 65 % were woman. In total there were 20 participants with sick absence. Results from the

logistic regression shows that high score in the trust gives highest probability for long- term presence. Work engagement and inclusion had positive effect on the probability of long- term presence. The results showed that the feedback and cooperation had negative effect on long- term presence. These results were only valid for the labour market training group. Gender was the only significant variable for Friskbedrift group. The gender variable was significant for both groups, and it showed that men have higher probability for long-term presence than woman.

*Keywords:* Salutogenesis, The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology, work engagement, Long- term presence.

## Sammendrag

### Bakgrunn

Denne artikkelen beskriver en undersøkelse som i samarbeid med Friskgården ble utført i høsten 2017. Formålet med denne studien var å undersøke hvilke faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan fremme langtidsnærvær. Spørreskjema som er benyttet er basert på The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP).

Undersøkelsen er basert på to utvalg fra Friskgårdens databank. Utvalgene var kodet som arbeidsrettet tiltak og friskbedrift. Bakgrunnen for å inkludere to utvalg var ønsket om å se likheter eller ulikheter mellom hvilke faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan forklare størst sannsynlighet for å være i arbeid. Spørsmålene som var med er delt opp i kategorier som omhandler arbeidsmiljøet, som arbeidskrav, tilbakemelding, anerkjennelse, tillit, samarbeid, inkludering, jobbengasjement. Sykefravær variabelen ble benyttet som avhengig variabel. Bakgrunnsvariablene kjønn og gjennomført utdanning ble også inkludert som faktorer.

### Metode

Undersøkelsen er en tverrsnittsstudie av kvantitativ art, hvor innhenting av data er utført med hjelp av et spørreskjema. Data er innsamlet hos alle Friskgårdene i Norge, målepunkt for spørreskjema er fra 2016-2017. Det ble utført en binær logistisk regresjonsanalyse i analysedelen av undersøkelsen.

### Resultat

Fra arbeidsrettet tiltak var 438 deltagere inkludert. Av disse var 66 % kvinner og 34 % menn som deltok i studien, av disse hadde 36 % langtidsnærvær mens 64 % hadde sykefravær. Fra friskbedrift var 681 deltagere inkludert. Av disse var 35 % menn og 65 % kvinner, totalt hadde 20 deltagere sykefravær. Resultater fra den logistiske regresjonen viste at høy score av tillit variabelen har størst sannsynlighet for langtidsnærvær. Variablene

jobbengasjement og inkludering hadde positiv innvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær. Videre viste resultatene at variablene tilbakemelding og samarbeid hadde negativ innvirkning på langtidsnærvær. Disse resultatene var bare gjeldende for utvalgsgruppen arbeidsrettet tiltak. For utvalgsgruppen friskbedrift var det kun bakgrunnsvariabelen kjønn som var signifikant. Kjønn var signifikant for begge utvalgsgruppene, og viste at menn har høyere sannsynlighet for langtidsnærvær enn kvinner.

*Nøkkelord:* Salutogenese, The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology, jobbengasjement, Langtidsnærvær.

## Innledning

Sykefravær vært et stort fokus i norsk arbeidsliv i lengre tid. Det har blitt diskutert og diskuteres fremdeles på hva årsakene til sykefraværet er. Årsakene til sykefravær kan være mange og komplekse. Fokuset har i lengre tid rettet seg mot risiko og de skadelige sidene av arbeidet. Friskgården er et rehabiliteringssenter som benytter salutogeneseperspektiv i sin behandling, og retter dermed fokuset på mestringsressurser, altså at fokus ligger på hva som beveger mennesker mot positiv helse (Antonovsky, 1987). Regjeringen har som et mål at alle skal kunne delta i samfunnet, og hvor personer med nedsatt funksjonsevne er en resurs for samfunnet. Regjeringen har som mål at individer skal størst mulig grad ha mulighet til deltagelse i arbeids- og samfunnslivet ( Barne- og likestillingsdepartementet, 2017).

I arbeidsmiljøloven blir det fastslått at arbeidsmiljøet skal være innrettet slik at arbeidstakerne skal vernes, dette for å unngå skader og ulykker, og i tillegg skal arbeidet være helsefremmende. Helsefremmende arbeid angår hele mennesket, som vil si det organisatoriske mennesket (medarbeideren) samt det private mennesket (Arbeidsmiljøloven, 2005). Arbeidsplassen er en arena for helsefremmede arbeid. Det blir også skrevet at en helsefremmende arbeidsplass vil være gunstig for arbeidstakere, familien samt lokalsamfunnet.

Aagestad et al., (2014) gjennomførte en landsomfattende studie for å belyse psykososiale arbeidsmiljøfaktorerens betydning for legemeldt sykefravær. Resultatet fra studien viste at risikoen for legemeldt sykefravær var høyere for kvinner og for ansatte med lavere utdanning. Høyt nivå av rollekonflikt, emosjonelle krav og lav støtte fra ledelse var signifikante prediktorer for legemeldt sykefravær.

Johnsson et al., (2006) utførte en studie med fokus på langtidsnærvær. En gruppe langtidsfriske ble sammenlignet med en gruppe som ikke var langtidsfriske. Resultatene viste

at gruppen langtidsfriske var preget av blant annet tydelige mål, annerkjennelse, deltagelse, medbestemmelse, rådgivende og inkluderende lederskap.

Formålet med denne undersøkelsen er å identifisere faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan forklare sannsynligheten for å være i arbeid, for å kunne tilrettelegge for høyere langtidsnærvær og dermed skape helsefremmende arbeidsplasser. Variablene fra spørreskjema som er basert på The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP), og vil bli benyttet som instrument for å måle psykososiale faktorer. Det vil også trekkes inn relevante bakgrunnsvariabler som kjønn, utdanning, samt variabelen langtidsnærvær som vil bli benyttet som avhengig variabel. Et patogenetisk perspektiv vil si fokuset ligger i hva som gjør mennesker syke, mens fokuset i salutogenese perspektivet vil være hva som skaper helse eller driver mennesker mot helse. I denne artikkelen vil salutogeneseperspektivet bli tatt i bruk. En måte å studere positive og negative faktorer ved arbeidet kan være å benytte N-POP. I denne undersøkelsen vil ikke alle elementer av modellen til N-POP bli vurdert, men det ønskes å bli benyttet som et verktøy til analyse og kan være nyttig å ha med til videre diskusjon. I artikkelen «Building engagement and healthy organisations» viste en korrelasjonsanalyse at jobbressurser korrelerte positivt med utfall på individ og organisasjonsnivå. (Christensen et al., 2012). Spørreskjema som er tatt med i undersøkelsen ligger som vedlegg spørreskjema.

### **Problemstilling og hypoteser**

Som tidligere beskrevet vil fokuset i denne artikkelen ikke omhandle hva som forårsaker sykdom, men heller hva som skaper helse, i henhold til det salutogeneseperspektivet som behandlingssenteret benytter i sin tilnærming. I artikkel 1, ble sykefravær og årsaker belyst på et overordnet plan, mens det i denne artikkelen vil bli konkretisert til å gjelde psykososiale faktorer som kan forklare langtidsnærvær, basert på to utvalg.

Under arbeidet med denne artikkelen har det kommet stadige endringer i problemstillingen og utforming av undersøkelsen. Følgende problemstilling ble valgt til å belyse langtidsnærvær:

***Hvilke faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet kan forklare høyest sannsynlighet for å være i arbeid (langtidsnærvær), og er det ulikheter mellom personer tilknyttet arbeidsrettet tiltak og personer knyttet til friskbedrift tiltaket til Friskgården?***

Undersøkelsen er en tverrsnittsstudie av kvantitativ art. Innhenting av data er utført med hjelp av spørreskjema. Dataen er innsamlet hos alle Friskgårdene i Norge, og deltagerne i denne artikkelen er deltagere av tiltakene som er kodet som oppfølging og friskbedrift i Friskgårdens databank. Svakheter med tverrsnittstudier kan være begrenset sammenlignbarhet, og det kan være vanskelig å gjøre slutninger om prosesser som utfolder seg over tid (Ringdal, 2013).

Det ble videre utarbeidet følgende hypoteser som ønskes å bekreftes eller avkreftes gjennom analyse av data:

*Hypotese 1: Informanter med høye egenrapportert arbeidskrav har større sannsynlighet for å være sykemeldt, enn lave arbeidskrav.*

*Hypotese 2: Menn har høyere sannsynlighet for langtidsnærvær, enn kvinner.*

*Hypotese 3: Informanter med høy egenrapportert anerkjennelse har større sannsynlighet for langtidsnærvær, enn lav egenrapportert anerkjennelse.*

*Hypotese 4: Informanter med høy score av variabelen tillit på arbeidsplassen vil ha høyere sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score av variabelen tillit på arbeidsplassen.*

*Hypotese 5: Informanter med høy score av inkludering vil ha større sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score i inkludering.*

*Hypotese 6: Informanter med høy score i tilbakemelding vil ha større sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score i tilbakemelding.*



*Hypotese 7: Informanter med høy score av samarbeid har større sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score av samarbeid.*

*Hypotese 8: Informanter med høy score i jobbengasjement vil ha større sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score i jobbengasjement.*

### **Metode og forskningsdesign**

Etter samtaler med Friskgården rehabiliteringssenter ble det inngått et samarbeid mellom student og rehabiliteringssenteret. Prosjektskissen måtte godkjennes av Friskgården for at samarbeidet skulle godkjennes.

I databanken til Friskgården er det longitudinelle individdata, som er blitt innsamlet ved to ulike tverrsnitt i rehabiliteringsforløpet. I denne oppgaven benyttes foreliggende data fra spørreundersøkelser. Friskgården har benyttet to målinger, i starten av oppholdet (målepunkt 1) og i slutten av oppholdet/behandlingen (målepunkt 2). Alle informantene mottok standardiserte spørsmål og samme svarsalternativer. Som skrevet tidligere ønskes det identifisere og sammenligne variabler som representerer psykososiale faktorer, som bidrar til å personer kan være i arbeid (langtidsnærvær). De ulike måleinstrumentene som vil brukes i studien er:

- N-POP (jobbkrav/jobbstøtte), (*Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology = N-POP; Christensen m fl, NTNU; 2012*). Skala 0-5 og 6 spørsmål.
- Jobbengasjement (Utrecht Work Engagement Scale) (UWES). (*Schaufeli & Bakker, 2004*). Skala 1-7 og 9 spørsmål

### **Utvalg**

Friskgården er et rehabiliteringssenter i Norge hvor arbeidstakere kan få tilrettelagt individuell rehabilitering for å kunne returnere eller opprettholde arbeid.

Rehabiliteringstilbudet er tverrfaglig og blir basert på salutogeneseperspektivet på sykdom, helse og mestring (Antonovsky, 1987).

Friskgården har tidligere samarbeidet med høyskoler og universitet i Norge, ved å gi godkjente forskningsprosjekter tilgang til deres databank. Denne data er innsamlet fra de ulike Friskgårdene i Norge (Friskgården, 2017). Friskgården har som fokus å fremme robusthet for mennesker med sammensatte utfordringer, samt å fremme robusthet hos friske mennesker og miljøer. Målet er at personer som står utenfor arbeidslivet skal kunne aktivt delta i arbeidslivet. For bedrifter som det samarbeides med er målet å skape helsefremmede arbeidsmiljø og langtidsfriske arbeidstakere (Friskgården, 2017).

Det er valgt å inkludere to populasjoner i denne oppgaven. Første er deltagere av tiltaket som er kodet som oppfølging i Friskgårdens databank. Tiltaket oppfølging er et arbeidsrettet tiltak levert til enkeltindivider gjennom NAV. Dette inkluderer sykemeldte, gradert eller fullt, som har arbeidstilknytning og sykemeldte, inkludert arbeidsavklaringspenger (AAP), som har mistet sin arbeidstilknytning. Tiltaket innebærer både individuell oppfølging av deltager og samarbeid med NAV og fastlege samt oppfølging av arbeidsgiver. Målet for tiltaket er arbeidsdeltagelse.

Deltagere som kommer under tiltaket utfyller et spørreskjema ved to målepunkt, en ved oppstart av intervensjon (målepunkt 1), og en ved avslutning (målepunkt 2). Målepunkt 2 blir i denne undersøkelsen tatt med. Det var N= 914 som er under tiltakskoden oppfølging, og som hadde besvart spørsmål om fravær. Av disse er N=438 inkludert i utvalget, og N= 476 mangler da de ikke har utfyllt spørsmålene angående N-POP. 223 av deltagerne rapporterte at de ikke var sykemeldt, mens 215 deltagere rapporterte at de var sykemeldte uavhengig i prosent. Utvalgsgruppen oppfølging vil bli referert til som arbeidsrettet tiltak gruppen.

Den andre populasjonen som er tatt med fra Friskgården databank er kodet som friskbedrift. Deltagerne er ansatte i bedrifter som har tilknyttet tiltaket friskbedrift. Dette tilbudet er for bedrifter som har ønsker å styrke ledere, ansatte samt arbeidsmiljø i et langtidsperspektiv (Friskgården, , 2017). Det er N= 698 som er under tiltakskoden

friskbedrift, og som har utfylt spørreskjemaet N-POP. Av disse er det bare 20 deltagere som rapporterte at de var sykemeldt. Formålet med å benytte utvalget kodet som friskbedrift var for å se om det er likheter/ulikheter mellom faktorene som kan forklare høyest sannsynlighet for å ha langtidsnærver, med utgangspunkt i en gruppe som er i ordinært arbeidsliv og en gruppe som er under tiltaket oppfølging.

Det valgt å ta med følgende bakgrunnsvariabler.

Hver deltager ble spurt om de er sykemeldt i dag, og svarsalternativene var:

1.6.2. Er du sykmeldt i dag?

- nei
- ja, 50% eller mindre
- ja, mellom 51% og 99%
- ja, 100%

Dette ble omkodet til 2 variabler; 0= sykemeldt (uavhengig av prosent av sykemeldt) og 1 = ikke sykemeldt (langtidsnærver). Svarsalternativet «ja, 100%» ble omkodet til 0 (sykemeldt), mens resterende ble sammenslått til 1 (langtidsnærver). Langtidsnærver blir i denne artikkelen definert som å være i arbeid uavhengig av prosent, mens sykefravær blir definert som 100% sykemeldt. Hensikten med å inkludere gradert sykemeldte deltagere er at denne oppgaven er basert på salutogeneseperspektivet. Dette innebærer fokus på hva som bidrar til å opprettholde helse for individer, og som Antonovsky (1987) påpeker er det generelt få mennesker i en befolkning som enten er syk eller frisk. Det tas utgangspunkt i at all form for arbeidsdeltagelse er langtidsnærver, da arbeidsplassen kan være en arena for helsefremming. Denne variabelen benyttet som avhengig variabel i undersøkelsen. Målet for langtidsnærver som benyttes her, er ikke like strengt som Johnsson, Dahl, Rexed & Lugn (2006) hvor langtidsfriske ble definert som å ikke ha vært sykemeldt de siste to år.

Videre ble følgende bakgrunnsvariabler inkludert:

- Alder ble utregnet med utgangspunkt i fødselsår og tidspunktet for kartlegging.
- Kjønn. 0. kvinne, 1. Mann
- Gjennomført utdanning ble målt i 5 kategorier: 0. grunnskole, 1. videregående skole, 2. Fagbrev/fagutdanning, 3. Høgskole/universitet inntil 4 år, 4. Høgskole/ universitet mer enn 4 år.

Alder er utregnet med utgangspunkt i kartleggingsdato og fødselsår. Etter utregningen var det en deltager som skilte seg ut, denne deltageren var bare 13 år og ble utelatt fra analysene. Kjønn ble kodet til 0 = kvinne og 1= mann. Utdanning ble kategorisert som 0=grunnskole, 1= videregående skole, 2= fagbrev/fagbrevutdanning, 3= Høgskole/universitet inntil 4 år og 4= høgskole/universitet mer enn 4 år.

*Tabell 1-* Fordeling av kjønn, alder og utdanning i prosent (N) for arbeidsrettet tiltak

		Nærvær/ Fravær		
		Sykefravær	Langtidsnærvær	Total
Kjønn	Kvinne	42 (248)	58 (346)	100 (594)
	Mann	25 (79)	75 (239)	100 (318)
Alder	18-24 år	13 (7)	87 (47)	100 (54)
	25-34 år	28 (64)	72 (163)	100 (227)
	25-44 år	36 (81)	64 (144)	100 (225)
	45-54 år	43 (118)	57 (158)	100 (276)

	55-69 år	43 (53)	57 (158)	100 (124)
Utdanning	Grunnskole	32 (47)	68 (102)	100 (149)
	Videregående	28 (85)	72 (221)	100 (306)
	Fagbrev/fagutdanning	42 (86)	58 (119)	100 (205)
	Høgskole/universitet <4 år	43 (78)	57 (102)	100 (180)
	Høgskole/universitet >4 år	46 (27)	54 (32)	100 (59)

---

Tabell 1 viser kvinner er størst representert med 594 deltagere, for disse er sykefraværet på 42 prosent. For menn er sykefraværet lavere med 25 prosent av 318 respondenter. For aldersgruppene 18-24 år (87 prosent) og 25- 34 år (72 prosent) er langtidsnærværet høyt. Sammenlignet med resterende gruppene som har jevnere fordeling mellom sykefravær og langtidsnærvær. Gjennomført utdanning er størst for videregående med 306 respondenter og hvor 72 prosent har langtidsnærvær. Tabellen viser at deltagere med høgskole/universitet utdanning mer enn 4 år, har den jevneste fordelingen mellom sykefravær (46 prosent) og langtidsnærvær (54 prosent), noe som er interessant.

Det ble også laget en tabell med samme fordeling for gruppen friskbedrift:

Tabell 2- Fordeling av kjønn, alder og utdanning i prosent (N) for friskbedrift

		Sykefravær/langtidsnærvær		
		Sykefravær	Langtidsnærvær	Total
Kjønn	Kvinne	4 (17)	96 (424)	100 (441)
	Mann	1 (3)	99 (237)	100 (240)
Alder	18-24 år	0 (0)	100 (49)	100 (49)
	25-34 år	4 (5)	96 (117)	100 (122)
	35-44 år	3 (5)	97 (163)	100 (168)
	45-54 år	4 (7)	96 (188)	100 (195)
	55-69 år	2 (3)	98 (129)	100 (132)
Utdanning	Grunnskole	8 (3)	92 (34)	100 (37)
	Videregående	1 (1)	99 (105)	100 (106)
	Fagbrev/fagutdanning	5 (8)	95 (164)	100 (172)
	Høgskole/universitet <4 år	3 (6)	94 (221)	100 (227)

Høgskole/universitet >4	1 (2)	99 (129)	100 (131)
år			

---

I fordelingen for friskbedrift gruppen er langtidsnærvær klart størst representert, noe som kommer tydelig frem i tabell 2. Av 441 kvinner er det bare 17 som har sykefravær, og for menn er det bare 3 av 240 som har sykefravær. Aldersgruppen 18-24 år er det ingen respondenter som har sykefravær, mens resterende grupper har lave tall som varierer fra 3-7 respondenter. Aldersgruppen 45-54 år er størst representert med 195 respondenter, og hvor 96 prosent har langtidsnærvær. Antall respondenter er høyest for de med høgskole/universitets utdanning inntil 4 år med 227 respondenter. Fagbrev/fagutdanning har høyest antall med respondenter med sykefravær med 8 respondenter. Resterende av utdanningsgruppene har variasjon mellom 1- 6 respondenter som har sykefravær.

### **Jobbkrav/ jobbstøtte**

Friskgårdens rehabiliteringssenter har på bakgrunn av dialog med Marit Christensen (NTNU), en av forskerne bak utarbeidelsen av N-POP, samt måten arbeidsmiljøundersøkelsen innen Høgskole- og universitetssektoren (ARK- undersøkelsen) er bygget opp på benyttet N-POP som spørreformular. Friskgården valgte å ta følgende formular fra N-POP:

- 2.1. Om krav arbeidet ditt stiller
- 2.2. Om tilbakemelding
- 2.3. Om annerkjennelse av arbeidet ditt
- 2.4. Om tillit på arbeidsplassen
- 2.5. Om respekt på arbeidsplassen
- 2.6. Om inkludering på arbeidsplassen
- 3. a) Om engasjement i jobb

Friskgården begrunner at de valgte å ta med disse spørreformularene og ikke resterende, ved at de hadde benyttet en god del andre spørreformular som de vurderte overlappet spørsmålene som de valgte å ikke ta med. Eksempler på hvilke spørreformular som de vurderte overlappet noen av spørsmålene i N-POP:

- Work-SoC (Arbeid- sense of coherence)  
*(Bauer, Zurich, 2009)*
- Sense of Coherence (SOC)  
*(Aron Antonovsky, 1987)*
- Resilience skala (Hjemdal, Friborg, NTNU, 2012)

Kategorien «*Om krav arbeidet stiller*» er basert på 12 spørsmål. Eksempelvis stilles følgende spørsmål «arbeider du i høyt tempo», «krever arbeidet ditt raske avgjørelser», «får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å utføre dem». Deltagerne får 5 svaralternativer (likertskala) 1. meget sjeldent eller aldri, 2. Ganske sjelden, 3. Av og til, 4. Ganske ofte og 5 meget ofte eller alltid. Høy score indikerer høye jobbkrav, og en lav score indikerer lav opplevelse av arbeidskrav.

Kategorien «*Om tilbakemelding på arbeidet*» inneholder 3 spørsmål, hvor et spørsmål eksempelvis er «I arbeidet mitt finnes det mange anledninger til å bedømme hvor godt jeg utfører arbeidet mitt» og «Mine ledere forteller meg ofte hvordan de vurderer min jobbutførelse». Det gis også 5 svaralternativ på likertskala, her er alternativene 1. Svært uenig, 2. Uenig, 3. Verken eller, 4. Enig og 5. Svært enig. Høy score indikerer høy opplevelse av tilbakemeldingsmuligheter på jobben, og en lav score indikerer lav opplevelse av tilbakemeldingsmuligheter på arbeidet.

«*Om annerkjennelse av arbeidet ditt*» inneholder 3 spørsmål, som «Mine ledere verdsetter arbeidet mitt», «Mitt arbeid verdsettes utenfor arbeidsplassen», «Jeg anser mitt arbeid som viktig». Det gis følgende svaralternativer 1. Svært uenig, 2. Uenig, 3. Verken eller, 4. Enig og



5. Svært enig. Høy score indikerer høy opplevelse av annerkjennelse av arbeidet på jobben, og lav score indikerer lav opplevelse av annerkjennelse av arbeidet.

Kategorien «*Om tillit på arbeidsplassen*» inneholder 4 spørsmål, som blant annet «Ledelsen stoler på at medarbeiderne utfører jobben sin på en god måte» og «De ansatte kan fritt uttrykke sine meninger og følelser». Svaralternativene er også her 1. Svært uenig, 2. Uenig, 3. Verken eller, 4. Enig og 5. Svært enig. Lav score indikerer lav opplevelse av tillit på arbeidsplassen, mens høy score indikerer høy opplevelse av tillit på arbeidsplassen.

«*Om respekt på arbeidsplassen*» er basert på tre spørsmål: «Det er god stemming mellom meg og mine kolleger», «Det er godt samarbeid på min arbeidsplass» og «Jeg føler meg som en del av et felleskap på min arbeidsplass». Deltagerne har også 5 svaralternativ fra 1. svært uenig, til 5 svært enig. Høy score indikerer høy opplevelse av respekt på arbeidsplassen, og lav score indikerer lav opplevelse av respekt på arbeidsplassen.

I kategorien «*Om inkludering på arbeidsplassen*» ble det stilt 2 spørsmål: Første spørsmål er «Hvordan vurderer du din nærmeste ledes ferdigheter i forhold til inkludering og tilrettelegging», hvor svaralternativene er på en likertskala fra 0. «Svært dårlig» til 10 Svært god». Det andre spørsmålet er «hvor inkluderende vurderer du ditt arbeidsmiljø», hvor svaralternativene også er på en likertskala fra 0. «Svært lite inkluderende» til 10. «Svært inkluderende». En høy score indikerer høy opplevelse av inkludering på arbeidsplassen, og hvor en lav score indikerer lav opplevelse av inkludering på arbeidsplassen.

### **Jobbengasjement**

Friskgården benytter seg av tre dimensjonalt spørreskjema, The Utrecht Work Engagement Scale (UWES), som er blitt oversatt til 21 ulike språk. Etter det originale skjema, er det blitt laget forkortelser på 9 spørsmål, hvor det er tre spørsmål knyttet til hver av dimensjonene (Schaufeli & Bakker, 2004). Friskgården benytter seg av den norske versjonen av UWES-17 med utvalg av 9 spørsmål. UWES er et validert og reliabelt skjema hvor

spørsmål rettes mot utsagn om følelser knyttet opp til jobben. Deltagerne krysser av på utsagn som skal representere hvor ofte en har hatt følelsene i arbeidet sitt. Alternativene er på en skala fra 1. aldri det siste året, til 7. daglig. Et eksempel på utsagn «jeg er full energi i arbeidet mitt». Jobbengasjement består som tidligere beskrevet av tre dimensjoner, disse dimensjonene er vigor, dedication og absorption. Det blir skrevet av Schaufeli & Bakker (2004) at disse er nært korrelert, og at det da blir benyttet totalscore for jobbengasjement spørreskjema. Totalscore har minimumscore på 7 og maksimumscore på 63. En høy score indiker høyt jobbengasjement. I denne oppgaven ble jobbengasjement utregnet med gjennomsnittscore. Dette antas å ikke ha påvirkning på analysen da man får samme gjennomsnitt som ved sumscore. Spørreskjema ligger som vedlegg spørreskjema.

### **Analysen**

Jeg vil i denne delen av artikkelen presentere analyse utførelsen av datamaterialet. Begrepene reliabilitet, validitet, indre og ytre validitet vil bli presentert, for også beskrive den valgte fremgangsmåten av analysen.

### **Reliabilitet**

Reliabilitet vil si pålitelighet, og vil si om de gjentatte målingene med bruk av samme måleinstrument gir det samme resultat. Ringdal (2013) skiller mellom tre måter å vurdere dataens reliabilitet. Ved å benytte foreliggende data må en sitte seg inn i hvordan dataene er samlet inn, samt se grundig på hvordan spørsmålene som er relevant for studien, er formulert, for å spore eventuelle feilkilder. Reliabiliteten påvirkes av den kvalitetsmessige kontrollen av data, som nøyaktighet i dataregistreringen, feilsøking og retting av feil. I registreringen av datamaterialet kan det oppstå feil som kan svekke reliabilitet, og hvis respondenter misforstår spørsmål vil det kunne også svekke reliabiliteten. Spørsmålene som benyttes i denne oppgaven er formulert og dokumentert gjennom «*The Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology*».

Test-retest- teknikken er en annen måte for å vurdere reliabilitet, som kan brukes for alle typer mål. Denne teknikken innebærer å måle graden av samsvar (korrelasjon) mellom to gjentatte målinger av samme variabel. Utfordringen med test-retest-teknikken er at det sjeldent er mulighet til å sende ut samme spørreskjema på nytt, på grunn av kostnad, og at en ikke kan forvente at informantene fyller ut skjema igjen med kort tids mellomrom.

Den tredje måten å vurdere reliabilitet som Ringdal (2013) skriver om er avgrenset til indekser i tverrsnittsdata. En måler da graden av *intern konsistens* mellom indikatorene som skal inngå i en indeks. For å måle intern konsistens benytter en Cronbachs alfa. Den statistiske størrelsen varierer fra 0 til 1, og hvor det skrives at hvis alfa har en høy verdi (helst over 0,70) så har en indeks tilfredsstillende reliabilitet.

### **Validitet**

Validitet vil si gyldighet, og går på om vi måler det vi ønsker å måle. Validitet handler om i hvilken grad en kan trekke gyldige slutninger rundt formålet med undersøkelsen. Om dataene er valide er avhengig av de relevante forhold til problemstillingen, altså kvaliteten (Ringdal, 2013).

Ringdal (2013) sier at det er flere måter å vurdere validitet som: umiddelbar validitet, innholdsvaliditet, kriterievaliditet og nomologisk validitet. Umiddelbar validitet vil si å gi en skjønnsmessig vurdering av om faktorene (spørsmålene) fanger inn begrepet (langtidsnærvær) som undersøkes. Vanligvis er teoretiske begreper rikere på meningsinnhold enn det som kan fanges inn av de enkle spørsmål. Ved å operasjonalisere må rikdommen i det teoretiske innholdet reduseres for at det skal bli empirisk håndterlig. Og det påpekes av Ringdal (2013) at det derfor sjeldent vil være fullt samsvar mellom teoretisk og operasjonell validitet, som er kjernen i innholdsvaliditet. Innholdsvaliditet vil kort si om målet dekker de viktige aspektene av begrepet, og hvor kriteriene er forskerens subjektive vurdering.

Det skrives videre at de andre formene for å undersøke validitet er mer kompliserte. For at en skal vise at et mål har høy kriterievaliditet, må det vises at målet gir resultat som korrelerer med et kriterium. Nomologisk validitet vil si om et mål i praksis fungerer som forventet ut fra teoretiske betraktninger.

### **Indre og ytre validitet**

Muligheten for å gjøre sikre slutninger om årsakssammenhenger ligger i den indre validiteten, som vil si noe om styrken i studien. Ringdal (2013) skriver videre at jo større kontroll en har over eksperimentet, jo bedre blir den indre validiteten. Det pekes også på utfordringer knyttet til dette, da det kan svekke eksperimentets realisme og dermed true eksperimentets ytre validitet, eller funnenes generaliserbarhet. Jo mer kontroll man har over eksperimentet, jo mer unaturlig vil situasjonen bli. For å utdype dette viser Ringdal (2013) til at kontrollen er bedre i laboratorieeksperimenter enn i felteksperimenter. Dette vil si at laboratorier eksperimenter gir best indre validitet, mens resultatene fra felteksperimenter vil lettest la seg generalisere ut over den eksperimentelle situasjonen.

### **Frafall**

Manglende informasjon i datamatriksen (missing-values) kan også svekke utvalgets representativitet. Hvis subjekter unngår å svare på et spørsmål i et spørreskjema vil det bli hull i datamatriksen. En bør da analysere hvilke variabler som er årsak til problemet. Hvis det er en variabel som peker seg ut, bør en vurdere om den skal tas ut av analysen, omdefineres eller erstattes. Et eksempel på om definering kan være å la «vet ikke» være en gyldig verdi i analysen (Ringdal, 2013).

Frafall er en faktor som Ringdal (2013) sier viktig å ta høyde for ved spørreundersøkelse. Frafall kan være en feilkilde som kan true den indre validiteten i undersøkelsen, som innebærer sikkerheten med å dra slutninger om årsakssammenhenger. Skog (2004) skriver at 50 % frafall kan regnes med, og påpeker at dette kan være til

bekymring. Frafall for gruppen arbeidsrettet tiltak er litt lavere enn 50 %, da de som ikke er inkludert i videre analyse har besvart spørsmålene fra de inkluderte variablene.

Populasjonene, eller bestemte grupper respondenter som ønskes å analyseres i denne artikkelen, ble inkludert med Select Cases i SPSS. De resterende gruppene av respondenter ble dermed utelatt fra analysen (Johannessen, 2009).

### **Utarbeidelse av nye variabler**

Som tidligere påpekt er følgende kategorier ble tatt med fra spørreskjemaet:

- 1. Om krav arbeidet stiller, 2. Om tilbakemelding, 3. Om annerkjennelse av arbeidet ditt, 4. Om tillit på arbeidsplassen, 5. Om respekt på arbeidsplassen, 6. Om engasjement i jobb, 7. Sykefravær, 8. Alder, 9. Gjennomført utdanning, 10. Kjønn.

Den avhengige variabelen som ble valgt er kategorien sykefravær. Ved starten av analysearbeidet var ønsket å redusere de originale variablene ned til minste antall faktorer som kan gi tilstrekkelig god forklaring av data. Det ble derfor utført en faktoranalyse, men denne ga ikke et tydelig mønster. Faktoranalysen ga ikke logiske faktorer eller sammenhengende faktorer som ville preget undersøkelsen. Det ble derfor heller valgt å slå sammen hver kategori til ny variabel, for å gjøre datamaterialet mer håndterlig. I SPSS ble dette gjort med compute prosedyre, som gir indekser eller summeskårer av gjennomsnittscoren. Hvis spørsmål tematisk henger sammen, og det er systematikk i hvordan respondentene har svart, kan det da være hensiktsmessig å slå spørsmål sammen til en variabel, ifølge Johannessen (2009).

I kategorien om krav arbeidet stiller ble 10 spørsmål inkludert, spørsmål 7 og 8 ble fjernet da svaralternativene var positivt ladet, og høy score på disse vil gi indikasjon på høy tilfredshet, noe som ikke er sammenhengende med resterende av spørsmålene i denne kategorien, hvor spørsmålene er negativt ladet og hvor høy score indikerer høy misnøye. Dette kan føre til feil data da respondentene ikke nødvendigvis oppdager forskjellen når de

utfyller spørreskjema, noe som kan påvirke gjennomsnittscoren for kategorien. Det ble målt Cronbachs alfa for denne som var på (0,763) og har dermed tilfredsstillende reliabilitet.

Kategoriene tilbakemelding (tre spørsmål), anerkjennelse (tre spørsmål), respekt på arbeidsplassen (tre spørsmål), inkludering (to spørsmål) ble ingen spørsmål fjernet grunnet at spørsmålene har samme positive ladning. For hver av kategoriene ble det laget en sumvariabel. Kategorien respekt på arbeidsplassen ble endret til samarbeid på arbeidsplassen, da dette menes å representere spørsmålene bedre. Spørsmålene i kategorien var «det er god stemming mellom meg og mine kollegaer», «det er godt samarbeid på arbeidsplassen» og «jeg føler meg som en del av et felleskap på min arbeidsplass». Det ble målt Cronbachs alfa for variablene. Tilbakemelding hadde 0,724, anerkjennelse hadde 0,687 som er tilfredsstillende da det er rundt 0,7 som er kriteriet. Samarbeid på arbeidsplassen hadde 0,817 Cronbachs alfa, og inkludering hadde 0,778 Cronbachs alfa. Variablene hadde dermed tilfredsstillende reliabilitet.

I kategorien tillit på arbeidsplassen ble spørsmål 21 utelatt da spørsmålet er motstridende i forhold til mønsteret av betydningen av de andre svarsalternativene. Dette kan føre til feil data da respondentene nødvendigvis ikke oppdager dette under utfyllingen av spørreskjema. Kategorien hadde etter endringen tre spørsmål som måler tillit på arbeidsplassen. Cronbachs alfa var 0,707 som er tilfredsstillende.

I kategorien jobbengasjement ble alle spørsmål inkludert. Cronbachs alfa var på 0,721 og variabelen har dermed tilfredsstillende reliabilitet. Det ble laget sumvariabler for kategoriene, dette ble utført med «compute» variabel i SPSS. Programmet summerer verdiene av de valgte variablene.

Videre ble det utført analyse av gjennomsnitt score for å se fordeling av scoren mellom de ulike psykososiale faktorene.

### Gjennomsnittsscore av variablene

Gjennomsnittet er et mål på sentraltendensen eller tyngdepunktet i en fordeling, og benyttes mest til å beskrive kontinuerlige variabler (variabler som er målt minst på intervallnivå, men kan også bli benyttet på ordinalvariabler (Ringdal, 2013, s. 286).

Ved å velge kvantitativ undersøkelse ønskes det å undersøke sammenheng mellom fenomener, operasjonalisert til variabler. Johannessen skriver at den letteste måten å utføre dette på er bivariat analyse (bi= to), hvor en kan se hvordan enhetene fordeler seg på to variabler samtidig. Variabelens målenivå er med på å bestemme hvilken måte en utfører bivariate analyser. Eksempelvis hvis variablene er kategoriske benyttes krystabeller, eller hvis begge variablene er kontinuerlige kan en utføre korrelasjonsanalyse.

For å besvare problemstillingen, og bekrefte eller avkrefte mine hypoteser, anses det å være relevant å finne gjennomsnittsscore av psykososiale faktorer etter sykefraværvariabelen. Det ble så utført sammenligning av gjennomsnitt for å presentere spredning for verdiene på kategorisk variabler. Langtidsnærvær med to verdier ble brukt som avhengig variabel, og de valgte variablene som uavhengig variabler.

Det var 5 svaralternativer for jobbkrav, tilbakemelding, annerkjennelse, tillit på arbeidsplassen, samarbeid på arbeidsplassen, som vil bety at spredningen av verdiene er fra 1 (meget sjelden eller aldri/svært uenig) til 5 (meget ofte eller alltid/svært enig).

Om inkludering var svaralternativene en rangering fra 0 (svært dårlig, eller svært lite inkluderende) til 10 (svært god, eller svært inkluderende).

Om jobbengasjement var svaralternativene 1- 7, hvor 1. står for «aldri i det siste året», og 7. står for «daglig».

Tabell 3. Gjennomsnittsscore av de psykososiale faktorene etter sykefravær og langtidsnærvær

Arbeidsrettet tiltak	Sykefravær		Langtidsnærvær		Friskbedrift	Sykefravær		Langtidsnærvær	
	N=215-221	N=224-245	Mean	Mean		N=20	N=657-678	Mean	Mean
Arbeidskrav	2,9	2,7	Arbeidskrav	2,7	2,9	Tilbakemelding	3,4	3,6	3,5
Tilbakemelding	3,4	3,6	Tilbakemelding	3,4	3,5	Annerkjennelse	3,7	3,8	3,9
Annerkjennelse	3,7	3,8	Annerkjennelse	3,7	3,9	Tillit	3,8	4,0	3,9
Tillit	3,8	4,0	Tillit	3,8	3,9	Samarbeid	3,8	4,1	4,1
Samarbeid	3,8	4,1	Samarbeid	4,2	4,1	Inkludering	6,4	7,8	7,4
Inkludering	6,4	7,8	Inkludering	7,1	7,4	Jobbengasjement	4,3	5,1	5,9
Jobbengasjement	4,3	5,1	Jobbengasjement	5,7	5,9				

Tabell 3 viser at gjennomsnittsscore for arbeidsrettet tiltak viser likhetstrekk med friskbedrift gruppen, men det er verdt å notere at det er 20 respondenter som har sykefravær for friskbedrift, noe som kan påvirke gjennomsnittsscoren.

Som vi kan se i tabell 3 så er det 466 respondenter totalt som er inkludert fra arbeidsrettet tiltak gruppen. Dette er litt over halvparten av utvalget som er beskrevet i fordelingstabellen (tabell 1). Grunnen til at bare 466 respondenter er inkludert er at resterende ikke har besvart spørsmålene for de psykososiale faktorene som er tatt med.

For arbeidsrettet tiltak er gjennomsnittsscoren for variabelen arbeidskrav høyere for respondenter med sykefravær. For friskbedrift gruppen er det samme gjennomsnittsscore, men fordelingen er motsatt. Gjennomsnittsscoren for arbeidskrav er høyere for respondenter med langtidsnærvær.



Innen tilbakemelding er gjennomsnittsscoren nesten lik. Både gruppen arbeidsrettet tiltak og friskbedrift rapporterer om høy opplevelse av tilbakemelding på arbeidsplassen.

Gjennomsnittsscore av anerkjennelse er ganske likt fordelt for dem med sykefravær og langtidsnærvær, og en kan se samme mønster mellom arbeidsrettet tiltak og friskbedrift gruppen.

Gjennomsnittsscoren for tillit på arbeidsplassen er ganske lik for både friskbedrift og arbeidsrettet tiltak gruppen. Det er ikke store forskjeller mellom respondenter med sykefravær og langtidsnærvær.

Gjennomsnittsscoren for samarbeid er ulikt fordelt for gruppene. For friskbedrift scorer respondenter med sykefravær høyere enn dem med langtidsnærvær (4,2). Gjennomsnitt scoren for samarbeid er lavest for respondenter med sykefravær i arbeidsrettet tiltak gruppen (3,8).

Scoren for inkludering varierer med en rangering fra 0 til 10. For gruppen arbeidsrettet tiltak er gjennomsnitt scoren høyere for respondenter med langtidsnærvær (7,8) enn for de med sykefravær (6,4). Friskbedrift gruppen har mindre forskjeller av inkludering mellom sykefravær og langtidsnærvær, da gjennomsnittsscoren er høy for begge.

Jobbengasjement har en rangering fra 1 til 7. For arbeidsrettet tiltak gruppen ser en at respondenter med sykefravær har lavere jobbengasjement enn de med langtidsnærvær. Friskbedrift gruppen har mindre forskjeller mellom de med sykefravær og langtidsnærvær, da gjennomsnittsscoren er høy for både de med sykefravær og langtidsnærvær. Gjennomsnittsscoren er høyere for respondentene med sykefravær (5,7) i friskbedrift gruppen enn for respondentene med langtidsnærvær i arbeidsrettet tiltak gruppen (5,1).

Videre i oppgaven ønskes det å finne ut hvilke av de psykososiale faktorene som gir størst sannsynlighet for langtidsnærvær, og det ble derfor valgt å utføre en logistisk regresjonsanalyse.

## Resultater

Fokuset i denne studien er ikke hva som forårsaker sykdom, men heller hva som skaper helse, dette i henhold til det salutogenese perspektivet, som Friskgården benytter i sin tilnærming. For å finne variabler som forklarer størst sannsynlighet for å være i arbeid (langtidsnærvær) ble det utført binær logistisk regresjonsanalyse i SPSS. Det ble utført to analyser, en for gruppen arbeidsrettet tiltak og en for gruppen friskbedrift.

### Regresjonsanalyse

I regresjonsanalyse ønskes det å se på hvordan den gjennomsnittlige verdien av den avhengige variabelen påvirkes av verdiene på en uavhengig variabel.

En regresjonsanalyse kan blant annet undersøke:

- «hvilke av de uavhengige variablene som predikerer utfall i den avhengige variabelen»
- «I hvilken grad en uavhengig variabel kan predikere utfall når effekter fra andre uavhengige variabler er kontrollert for» (Johannessen, 2009, s. 144).

En kan velge mellom to varianter av regresjonsanalyse, lineær og logistisk regresjon.

Forutsetningen for å benytte lineær regresjon er at den avhengige variabelen har høyt målenivå. Det foretrekkes intervall- eller forholds nivå, men ordinalvariabler med mange verdier (minimum 5) kan også benyttes. Logistisk regresjon kan en velge hvis den avhengige variabelen er en dikotom-, nominal- eller ordinalvariabler med få verdier.

Det stilles ingen krav til målenivå eller antall verdier på de uavhengige variablene i analysen for både lineær og logistisk regresjonsanalyse.

### Logistisk regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse blir benyttet til å studere ulike handlingsvalg eller utfall innen samfunnsfag og medisin (Ringdal, 2013). Ved bruk av regresjonsanalyse kan man se sammenhengen mellom avhengig variabel og en eller flere uavhengige variabler. En

forutsetting for å benytte lineær regresjonsanalyse er at den avhengige variabelen er kontinuerlig og normalfordelt. Med variabler som er på nominalnivå, eller ordinalnivå med få verdier, er det ikke mulig å benytte lineær regresjon. Da den avhengige variabelen i denne oppgaven er dikotom med verdiene 0 (sykefravær) og 1 (langtidsnærvær), blir binær logistisk regresjon benyttet. Ved binær logistisk regresjon er det snakk om et kontinuum hvor sannsynligheten for om at fenomenet inntreffer, varierer mellom 1 og 0. I logistisk regresjon er det sentrale prinsippet å undersøke hvor store andeler innenfor valgte grupper som har sannsynlighet for at fenomenet inntreffer.

Logistisk regresjon blir benyttet for å undersøke sammenhenger mellom kontinuerlige og kategoriske uavhengige variabler. Den avhengige variabelen som nevnt tidligere er langtidsnærvær variabelen, som er omkodet fra 4 til to verdier.

I motsetning til en lineær sannsynlighetsmodell kan en ved bruk av logistisk regresjonsmodell unngå de vanlige svakhetene, dette da logistisk regresjonsmodell ikke hviler på antagelser om normalfordeling eller homoskedastiske restledd.

Logistisk regresjonskoeffisienter kan tolkes i tre ulike skalaer:

- 1) Logitskalaen
- 2) Oddsskalaen
- 3) Sannsynlighetsskalaen.

«Den logistiske regresjonskoeffisienten ( $b$ ) angir endringen i den predikerte logiten ved at  $X$  endres med en måleenhet, kontrollert for de andre variablene i modellen» (Ringdal, 2013, s. 442). Ringdal (2013) påpeker at utfordringen med logitskalaen er at den er så abstrakt og gir dermed bare grunnlag for overfladiske tolkninger, som baseres på koeffisientens fortegn og deres statistiske signifikants. Ved logit ser en på om fortegnene er positiv (+) eller negativt (-). Positive koeffisienter vil si at sannsynligheten for at fenomenet inntreffer øker med stigende

verdi på uavhengig variabel, mens negative koeffisienter angir sannsynligheten for at et fenomenene ikke inntreffer.

I følge Ringdal (2013) går tolkning av koeffisientene i oddsskalaen dypere. En oddsratio er antilogaritmen av en logistisk regresjonskoeffisient. Antilogaritmen av en logistisk regresjonskoeffisient er ett oddsratio. Oddsratio sier noe som sannsynligheten, hvis oddsratio er større en 1 øker sannsynligheten for at de som har høy verdi på den uavhengige variabelen.

Eksempelvis antilogaritmen fra en variabel i tabell 3,  $e^{0,631} = 1,880$ . Oddsratioen viser at oddsen er større for langtidsnærvær for menn. Hvis oddsratioen hadde vært lavere enn 1, hadde oddsen vært lavere for menn, eller hvis oddsratioen =1 er oddsen lik for begge kjønn.

Den tredje tolkningsmuligheten er sannsynlighetsskalaen. For å bruke denne krever det at man først finner de predikerte logitene på grunnlag av den estimerte ligningen, og deretter regner tilbake til sannsynligheter.

Innen logistisk regresjon er det sentrale prinsippet å undersøke hvor store andeler innenfor definerte grupper som har sannsynlighet for at fenomenet inntreffer.

Tabell 4. Logistisk Regresjonsanalyse.

Arbeidsrettet tiltak				Friskbedrift			
	B	Oddsratio	p	B	Oddsratio	p	
Konstant	1,160	1,483	1,091	Konstant	-2,647	,071	,334
Arbeidskrav	-,195	,823	,384	Arbeidskrav	,806	2,239	,114
Tilbakemelding	-,549	,578	,015	Tilbakemelding	-,005	,995	,991
Annerkjennelse	-,336	,715	,202	Annerkjennelse	1,078	2,939	,075
Tillit	,658	1,931	,008	Tillit	,192	1,212	,692
Samarbeid	-,444	,641	,046	Samarbeid	-,631	,532	,168
Inkludering	,174	1,190	,030	Inkludering	,080	1,083	,668
Jobbengasjement	,348	1,416	,000	Jobbengasjement	,034	1,034	,887
Aldersgruppe	-,118	,889	,278	Aldersgruppe	,004	1,004	,985
Kjønn	,631	1,880	,025	Kjønn	1,426	4,161	,028
Utdanning	,000	1,000	,999	Utdanning	,169	1,184	,427

### Arbeidskrav

For arbeidsrettet tiltak gruppen har variabelen arbeidskrav negativ innvirkning for oddsen for langtidsnærvar, men denne er ikke signifikant. Arbeidskrav har for gruppen friskbedrift motsatt innvirkning da variabelen har positiv innvirkning for oddsen for langtidsnærvar, men heller ikke denne er signifikant. Det er altså forskjeller mellom gruppene hvor arbeidskrav har ulike innvirkninger, men variabelen er som sagt ikke statistisk signifikant etter 0,05- nivå.

### **Tilbakemelding**

Tilbakemelding har negativ innvirkning på langtidsnærvær for gruppen arbeidsrettet tiltak med en oddsratio på 0,578, og er statistisk signifikant. Dette vil si at respondentene som scorer høyt på tilbakemelding har mindre sannsynlighet for å være i arbeid (langtidsnærvær). Tabellen viser at tilbakemelding også har negativ innvirkning på langtidsnærvær for gruppen friskbedrift. Innvirkningen er svak og er ikke statistisk signifikant for gruppen friskbedrift.

### **Anerkjennelse**

I tabellen kommer det frem at anerkjennelse har negativ påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær med en oddsratio på 0,715 for gruppen arbeidsrettet tiltak, men viser også at den ikke er statistisk signifikant. For gruppen friskbedrift har anerkjennelse en sterkt positiv påvirkning for sannsynligheten langtidsnærvær med en oddsratio på 2,939. Denne er heller ikke statistisk signifikant.

### **Tillit**

Variabelen tillit er statistisk signifikant for gruppen arbeidsrettet tiltak med en oddsratio på 1,931. Tillit har en sterk positiv påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær for gruppen. Dette vil si at respondentene som scorer høyt på spørsmål om tillit på arbeidsplassen har større sannsynlighet for å være i arbeid. Variabelen tillit har en svak positiv påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær for friskbedrift gruppen, men er ikke statistisk signifikant.

### **Samarbeid**

Samarbeid på arbeidsplassen har negativ innvirkning med oddsratioen 0,641 på langtidsnærvær for gruppen arbeidsrettet tiltak, og er statistisk signifikant med 0,046. Respondentene som scorer høyt på samarbeid har lavere sannsynlighet for å være i arbeid. Oddsratioen for gruppen friskbedrift er på 0,532 og har dermed negativ innvirkning på langtidsnærvær, denne er heller ikke statistisk signifikant.

### **Inkludering**

Oddsratioen for gruppen arbeidsrettet tiltak er 1,190 og har dermed positiv påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær med et statistisk signifikansnivå på 0,030. Høy score på inkludering øker da sannsynlighet for å være i arbeid. For gruppen friskbedrift har inkludering svak positiv påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær. Variabelen er ikke statistisk signifikant for gruppen friskbedrift.

### **Jobbengasjement**

Variabelen jobbengasjement har positiv innvirkning på langtidsnærvær for arbeidsrettet tiltaks gruppen. Oddsratioen er på 1,416 med et signifikansnivå på 0,000. Dette vil si at de som opplever høyt jobbengasjement har større sannsynlighet å være i arbeid (langtidsnærvær).

For gruppen friskbedrift har jobbengasjement svak positiv innvirkning på langtidsnærvær uten at den er statistisk signifikant.

### **Aldersgruppe**

For gruppen arbeidsrettet tiltak har variabelen aldersgruppe negativ påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær, og er ikke statistisk signifikant. Variabelen har motsatt påvirkning for friskbedrift gruppen, da den har positiv påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær. Påvirkningen er svak og ikke statistisk signifikant.

### **Kjønn**

Kjønn har en sterk positiv innvirkning på langtidsnærvær for gruppen arbeidsrettet tiltak. Dette vil si at menn har høyere sannsynlighet for langtidsnærvær enn kvinner, og variabelen er statistisk signifikant. Variabelen kjønn har enda sterkere positiv innvirkning på langtidsnærvær for gruppen friskbedrift, og er statistisk signifikant.

## Utdanning

Variabelen utdanning har nøytral innvirkning på langtidsnærvær, men er ikke statistisk signifikant for gruppen arbeidsrettet tiltak. Det er ikke store forskjeller mellom gruppene, men variabelen har positiv innvirkning på langtidsnærvær selv om den er svak for gruppen friskbedrift. Variabelen er ikke statistisk signifikant for friskbedrift gruppen.

For å oppsummere viser den binære logistisk regresjonsanalysen at følgende er signifikant for gruppen arbeidsrettet tiltak:

- Tilbakemelding
- Tillit
- Samarbeid
- Inkludering
- Jobbengasjement
- Kjønn

Av disse variablene var det tillit som hadde sterkest sannsynlighet påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær.

Modellen viste at bare variabelen kjønn var statistisk signifikant for gruppen friskbedrift, men denne variabelen var den som hadde sterkest positiv påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær.

## Drøfting

Drøftingsdelen vil starte med å beskrive hypotesene. For å se om det er støtte eller ikke støtte til hypotesene som ble beskrevet tidligere i oppgaven, vil disse bli sammenlignet med resultatene.

*Hypotese 1: Informanter med høye egenrapporterte arbeidskrav har større sannsynlighet for å være sykemeldt, enn lave arbeidskrav.*



Funnene fra begge gruppene viser at variabelen har negativ innvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær, men denne er ikke statistisk signifikant. Det kan derfor konkluderes at det ikke finnes støtte for hypotese 1.

*Hypotese 2: Menn har høyere sannsynlighet for langtidsnærvær, enn kvinner.*

Resultatene fra analysen viser at både variabelen kjønn for arbeidsrettet tiltak gruppen og friskbedrift gruppen er statistisk signifikant. Variabelen har positiv innvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær. Dette vil si at menn har større sannsynlighet for langtidsnærvær, da de er kodet som 1. Det kan da konkluderes at det finnes støtte for hypotese 2.

*Hypotese 3: Informanter med høy egenrapportert anerkjennelse har større sannsynlighet for langtidsnærvær, enn lav egenrapportert anerkjennelse.* I følge resultatene som er presentert er det for variabelen anerkjennelse ulike innvirkninger på langtidsnærvær. For gruppen arbeidsrettet tiltak har anerkjennelse negativ innvirkning på langtidsnærvær, mens for friskbedrift er det motsatt med en sterk positiv innvirkning på langtidsnærvær. Disse funnene var ikke statistisk signifikante, og det kan derfor konkluderes at det ikke finnes støtte for hypotese 3.

*Hypotese 4: Høy score av variabelen tillit på arbeidsplassen vil ha høyere sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score av variabelen tillit på arbeidsplassen.*

Resultatene viser variabelen tillit har sterk positiv påvirkning på langtidsnærvær for arbeidsrettet tiltak gruppen. Variabelen er statistisk signifikant. For friskbedrift gruppen er variabelen ikke statistisk signifikant. Det kan derfor kun finnes støtte til hypotese 4 for arbeidsrettet tiltak gruppen, mens for friskbedrift finnes det ikke støtte til hypotese 4.

*Hypotese 5: Informanter med høy score av inkludering vil ha større sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score i inkludering.*

Basert på resultatene fra utvalgsgruppen arbeidsrettet tiltak, har variabelen inkludering positiv innvirkning på langtidsnærvær. Dette vil si at deltagere med høy score av inkludering vil ha større sannsynlighet for langtidsnærvær. Variabelen inkludering er ikke statistisk signifikant for gruppen friskbedrift. Det finnes kun delvis støtte for hypotese 5, altså kun for utvalgsgruppen arbeidsrettet tiltak.

*Hypotese 6: Informanter med høy score i tilbakemelding vil ha større sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score i tilbakemelding.*

Variabelen tilbakemelding var statistisk signifikant for arbeidsrettet tiltak gruppen. Tilbakemelding variabelen hadde derimot negativ innvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær, som vil si at høyere score av tilbakemelding har lavere sannsynlighet for å være i arbeid. For friskbedrift gruppen var variabelen tilbakemelding ikke statistisk signifikant. Det kan derfor konkluderes at det ikke finnes støtte for hypotese 6.

*Hypotese 7: Informanter med høy score av samarbeid har større sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score av samarbeid.*

Det var kun for utvalgsgruppen arbeidsrettet tiltak at variabelen samarbeid statistisk signifikant. Innvirkningen er derimot motsatt av hypotese 7. Deltagere med høy score av samarbeid har lavere sannsynlighet for å være i arbeid. Det kan finnes dermed ikke støtte for hypotese 7.

*Hypotese 8: Høyt score i jobbengasjement vil ha større sannsynlighet for å være i arbeid, enn lav score i jobbengasjement.*

Variabelen jobbengasjement var kun signifikant for utvalgsgruppen arbeidsrettet tiltak. Resultatene av den logistiske regresjonen viser at deltagerne med høy score av jobbengasjement har større sannsynlighet for å være i arbeid. Det kan konkluderes at det finnes delvis støtte for hypotese 8, men kun basert på resultatene fra utvalgsgruppen arbeidsrettet tiltak.

### **Begrenset forskningsdesign**

Et tverrsnittstudie er en måling, og det kan utfordrende å si noe om årsak-virkningsforhold. Det vil være behov for longitudinelle data for å kunne undersøke årsaksvirkningsforhold (Ringdal, 2013). Ved at undersøkelsen som er utført er basert på tidligere studier og forskning (N-POP) antas det likevel at det er en retning mellom variablene som er inkludert i denne studien.

I samfunnsvitenskapelig forskning er spørreskjema en av de mest brukte datainnsamlingsmetodene. En fordel ved å bruke spørreskjema som datainnsamlingsmetode er muligheten for å samle inn data fra store antall deltagere, samt at det kan være anonymt. Hensyn som må tas i forhold til denne metoden er respondentene gir svar som de tror forskeren ønsker. Utfylling av spørreskjema kan være påvirket av respondentenes tolkning og vurdering av spørsmålene. Det er ikke sikkert at alle respondentene har interesse for å besvare spørsmålene i spørreskjema. Respondentene ble informert om at spørreskjema blir behandlet konfidensielt av Friskgården, og kan det tenkes å bidra til respondentene svarer ærlig.

I denne undersøkelsen er to utvalg fra Friskgården inkludert. Første utvalgsgruppe er arbeidsrettet tiltak, og er individer som er sykemeldt, gradert og fullt, som har arbeidstilknytning og sykemeldte. Målet for denne gruppen er arbeidsdeltagelse. I utvalgsgruppen er det 914 deltagere av disse er 438 med i undersøkelsen, da de har utfylt delene som er tatt med fra spørreskjema. Det kan hende at gruppen som er valgt skiller seg ut fra resten av populasjonen, noe som er viktig å ta hensyn til når en skal generalisere til resten av gruppen. Vi har ikke informasjon om andelen som ikke svarte. Det kan stilles spørsmål med utfordringen ved å måle variabler i det psykososiale arbeidsmiljøet for arbeidstakere som er delvis eller fullt sykemeldt. Utfordringen i denne undersøkelsen er blant annet at årsak til sykefravær ikke er kartlagt, eller lengde av sykefraværet. Det kan tenkes at noen respondenter ikke har vært i arbeid i en lengre perioder. Det kan da stilles spørsmål om hvorvidt målene er

tilstrekkelig for det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsplasser er ikke kartlagt, som også kan påvirke resultatene, da ulike bransjer har store variasjoner i krav og psykososialt arbeidsmiljø.

Den andre utvalgsgruppen som er tatt med er friskbedrift, og gjelder bedrifter som har bedriftsavtale med Friskgården. Av utvalget var det bare 20 deltagere som var sykemeldt, og da ønsket var å undersøke faktorer som øker sannsynligheten for langtidsnærvær, kan dette ha påvirket resultatet. Det kan også her tenkes at utvalget som er tatt med ikke representerer populasjonen. I begge utvalgene er kvinner størst representert, og man må dermed være forsiktig med å generalisere undersøkelsen. Det kunne vært rettet fokus mot fysiske belastninger ved arbeid, og hvordan dette påvirker langtidsnærvær for arbeidstakere. Bakgrunn for sykdom blir ikke kartlagt, da fokuset ikke rettes mot årsaker til sykdom. Det kan stilles spørsmål om det kunne fått resultater som kunne utdypet funnene i undersøkelsen.

### **Sammendrag av funn i oppgaven**

Resultatene som er med i denne oppgaven er basert på 2 utvalg fra Friskgårdens databank. I gruppen arbeidsrettet tiltak var det 466 som var inkludert i analysen, mens fra friskbedrift var det 698 respondenter. Jeg ønsker å sammenligne funn i denne oppgaven med funn fra andre forskninger. Aagestad et al., (2014) utførte en landsomfattende undersøkelse på faktorer som kan forklare legemeldt sykefravær. En av utfordringene med å sammenligne Aagestad et al., (2014) studie med denne undersøkelsen er bruken av avhengig variabel. Aagestad et al., (2014) benyttet legemeldt sykefravær, mens i denne undersøkelsen ble sykefravær og langtidsnærvær benyttet. Det ønskes likevel å se på likhetstrekk mellom disse to studiene. Studien ønsket å identifisere faktorer som påvirker sykefravær, mens i denne oppgaven var ønsket å identifisere faktorer som påvirker langtidsnærvær. Det kan være utfordring å sammenligne studiene da årsaken til sykefravær ikke har stått i fokus. Funnene til Aagestad et al., (2014) viste at risikoen for sykefravær var høyere for kvinner enn menn. Dette stemmer med funnene i denne undersøkelsen som viser at sannsynligheten for

langtidsnærvær er høyere for menn enn kvinner. Både gruppen arbeidsrettet tiltak gruppen og friskbedrift gruppen viste til samme funn. Videre viste studien at selvrapportert eksponering til høye nivå av rollekonflikt, emosjonelle krav og lav støtte fra ledelse var signifikante prediktorer for langtidsfravær. I Aagestad et al., (2014) studien ble det i variabelen rollekonflikt stilt 3 spørsmål med 5 svaralternativer. Disse spørsmålene er de samme som spørsmålene 10, 11, 12 i arbeidskrav variabelen som er tatt med i denne oppgaven. Det er utfordrende å sammenligne arbeidskrav med rollekonflikt da det er inkludert 8 tilleggsspørsmål i variabelen arbeidskrav. Resultatene fra den logistiske regresjonen viste at variabelen arbeidskrav har negativ påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær, noe som er det samme som Aagestad et al., (2014) studie, men funnene var ikke signifikante.

Aagestad et al., (2014) studie fant også ut at lav støtte fra ledelse var en signifikant prediktor for legemeldt sykemelding for individer. Dette kan en sammenligne med variabelen tillit, da spørsmålene er sammenlignbare/ lignende. Tillit var signifikant for arbeidsrettet tiltak gruppen og hadde sterk påvirkning på sannsynligheten for langtidsnærvær. Funnene viser forskjellige virkinger da det i denne oppgaven viser til langtidsnærvær og Aagestad et al., (2014) viser til sykefravær.

Studien til Aagestad et al., (2014) viste til at risikoen for sykefravær var høyere for lavere utdanning. I denne undersøkelsen kan ikke det støttes eller avkreftes, men det er interessant å se i fordelingstabellen (tabell 1) at deltagere med høgskole/universitetsutdanning mer enn 4 år hadde jevnest fordeling mellom sykefravær (46%) og langtidsnærvær (54%).

Studien til Johnsson et al., (2006) viste at gruppen langtidsfriske var preget av tydelige mål, anerkjennelse, delaktighet, medbestemmelse, rådgivende og inkluderende lederskap. Langtidsfriske ble definert som arbeidstakere som ikke har vært sykemeldt de siste to år. I denne undersøkelsen var definisjonen for langtidsnærvær: deltagere som var i arbeid uavhengig av prosent, mens sykefravær ble definert som 100 % sykemeldt. Funnene i denne

undersøkelsen viste at deltagere med høy score av tillit, inkludering og jobbengasjement hadde større sannsynlighet for langtidsnærver, mens høy score av variablene tilbakemelding og samarbeid har lavere sannsynlighet for å være i arbeid. For å sammenligne disse funnene med Johansson et al., (2006) funn vil det kreves at defineringen av langtidsnærver og langtidsfrisk er lik. I tillegg må variablene som måles være operasjonalisert og utformet identisk. Man kan se mønster i at variabler som inkludering er funnet å ha påvirkning på langtidsnærver i begge studiene.

### **Ulikheter mellom gruppene**

I utvalget arbeidsrettet tiltak er kvinner mest representert, og dette kan ha påvirkning på funnene i forhold til indikatoren kjønn. Det mangler oversikt over hvor lenge deltagerne har vært utenfor arbeidslivet, og om hvilke bransjer de ulike deltagerne representerer, noe som kunne vært med å forklare ulike arbeidsmiljø i bransjene.

Analysen som ble utført viste at de psykososiale faktorene ikke var statistisk signifikante for gruppen friskbedrift. Ut fra disse funnene kan en altså ikke si noe om de psykososiale faktorene øker eller minsker sannsynlighet for langtidsnærver.

I utvalget som er tatt med i friskbedrift er det kvinner som er størst representert. Dette kan prege resultatene som er tatt med for denne gruppen. Tiltaket friskbedrift er basert på bedrifter som er tilknyttet Friskgårdens tiltak. Det er ikke oversikt over hvilke bedrifter som er i utvalget eller grunnen til de er tilknyttet Friskgården. Bedriftene kan blant annet være tilknyttet friskbedrift grunnet høyt sykefravær eller et ønske om å styrke arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

### **Videre forskning**

Det kunne vært interessant å benytte longitudinelt design for å se endringer over tid for gruppene arbeidsrettet tiltak og friskbedrift. En kan da se endringer fra starten av tiltaket og til slutten, og om påvirkninger av tiltakene har effekt på opplevelsen av det psykososiale

arbeidsmiljøet. Det vil også være en fordel å benytte definisjoner og begreper innen forskning av nærvær på arbeidsplassen, som forskere på tvers av fagutdanninger er enig i. Det hadde også vært interessant å studere flere variabler som kan forklare langtidsnærvær, og nærværfaktorer fordelt på kjønn. I forkant av undersøkelsen var ønsket å se innvirkningen av de hurtige endringene i arbeidslivet på det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette er omfattende å undersøke, men en kunne da benyttet longitudinelt design for å se endringer over tid for deltagerne. Økningen av teknologi og relasjoner kunne vært interessant å knytte opp mot langtidsnærvær, da både samfunnet og arbeidslivet opplever stadig endring i forhold til dette. For å gjennomføre en slik studie kreves det operasjonalisering av begreper samt at man opererer på samme reduksjonsnivå. Langtidsnærvær/nærvær bør ha en klar definisjon, slik at samme fenomen blir studert.

### **Konklusjon**

Formålet i denne studien var å finne hvilke faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet kan forklare høyest sannsynlighet for å være i arbeid. Det ble så valgt to utvalgsgrupper for å se likheter/ulikheter. De psykososiale faktorene er basert på N-POP, men bakgrunnsvariabler ble også inkludert i studien. Analysen viste at tilbakemelding, tillit, samarbeid, inkludering, jobbengasjement og kjønn var statistisk signifikant. Deltagerne med høy score av tillit har høyest sannsynlighet for langtidsnærvær. Variabelen jobbengasjement hadde positiv påvirkning på langtidsnærvær, og det samme kan sies om variabelen inkludering.

Bakgrunnsvariabelen kjønn viste at menn har høyere sannsynlighet for langtidsnærvær, og er gjeldene for begge utvalgsgruppene. Resultatene viste at tilbakemelding og samarbeid hadde negativ innvirkning på langtidsnærvær og det kan derfor bare konkluderes med at det er tre variabler samt en bakgrunnsvariabel som gir høyere sannsynlighet for langtidsnærvær.

Konklusjonen av de psykososiale faktorene er basert på arbeidsrettet tiltak gruppen, da variablene ikke statistisk signifikant for friskbedrift gruppen.


### Referanser

- Aagestad, A. C., Johannessen, M. H., Tynes, M. T., Gravseth, M. H., & Sterud, M. T. (2014). Work-Related Psychosocial Risk Factors for Long-Term Sick Leave: A Prospective Study of the General Working Population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 787-793. doi:10.1097/JOM.0000000000000212
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. Bergen: Faktabokforlaget.
- Barne- og likestillingsdepartementet. (2017). *Regjeringens innsats for personer med funksjonsnedsettelse: Deltagelse og mangfold*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/a37e525817184c20b57dfe0e75bc6a2a/deltagelse-og-mangfold---regjeringens-innsats-for-personer-med-funksjonsnedsettelse.pdf>
- Bauer, G. F., Bauer, G. F., & Jenny, G. J. (2013). Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research. doi:<https://doi.org/10.1007/978-94-007-6470-5>
- Christensen, M., Aronsson, G., Borg, V., Clausen, T., Guthenberg, J., Hakanen, J., . . . Vivoll Straume, L. (2012). *Building engagement and healthy organisations: Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP). The Third Report from the Nordic Project*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Friskgården. (2017). Om friskgården. Hentet fra <https://www.friskgarden.no/pages/var-historie-og-verdier>
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS: versjon 17* (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Johnsson, J., Dahl, C., Rexed, B., & Lugn, A. (2006). *Langtidsfrisk: slik skapes helse, effektivitet og lønnsomhet*. Kjeller: Genesis.
- Odin, H., Oddgeir, F., & C., S. T. (2012). Resilience is a good predictor of hopelessness even after accounting for stressful life events, mood and personality. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(2), 174-180. doi:doi:10.1111/j.1467-9450.2011.00928.x
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlag.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248



Skog, O.-J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener: en regresjonsbasert tilnærming* (2. utg.).  
Oslo: Gyldendal akademisk.

## Vedlegg spørreskjema



Internt notat

**DEL 1**

**DIN SITUASJON I DAG**

1.1. Fødselsår: \_\_\_\_\_ (fire siffer)

1.2. Kjønn:      kvinne               mann

---

1.3.1. Sivil status:      gift / samboer               skilt               enslig

1.3.2. Har du egne barn:              ja               nei

1.3.3. Bakgrunn:

Født og oppvokst i Norge uten innvandringsbakgrunn

1. generasjon m/innvandringsbakgrunn

Ikke født og oppvokst i Norge

**1.4. Gjennomført utdanning**  
 Kryss av for høyeste fullførte utdanning.

Grunnskole.....       Videregående skole.....

Fagbrev/fagutdanning .....       Høgskole/universitet inntil 4 år

Høgskole/universitet mer enn 4 år       Annet.....

**1.5. Arbeid / utdanning i dag**

1.5.1. Er du i utdanning idag:      nei       ja, noe       ja, 100%

1.5.2. Hvis ja:

Videregående skole / lærling

Høgskole

Universitet

Annet

1.5.3. Har du planer for videre utdanning ?      ja               nei

Hvis ja:

Høgskole/Universitet mer enn 4 år.....

Høgskole/Universitet mindre enn 4 år.....

Videregående utdanning, fagbrev.....

Videregående utdanning, studiespesialisering

2



Internt notat

**1.6. Inntekt, fravær og nærvær.**1.6.1. Inntekt: (sett ett kryss)

Jeg har:

- ...alle mine inntekter som lønn fra arbeidsplassen min.....
- ...har alle mine inntekter fra NAV.....
- ...noen inntekter fra NAV og noe fra lønn på arbeid.....
- ...mine inntekter fra studielån eller andre lån.....
- Andre forsørger meg (foreldre, samboer el andre).....
- Annet.....

## 1.6.2. Er du sykmeldt i dag ?

- nei
- ja, 50% eller mindre
- ja, mellom 51% og 99%
- ja, 100%

## 1.6.3. Hvis ja, hvor lenge har du vært sykmeldt ?

- 8 uker eller mindre
- 8 uker - 6 mndr
- 6 mndr - 12 mndr
- 1 år - 3 år
- mer enn 3 år



Internt notat

**DEL 2**

Hvis du er i arbeid svarer du på DEL 2 og del 3.

**ARBEIDET DITT****2.1. OM KRAV SOM ARBEIDET DITT STILLER**

2.1.1. Arbeider du i meget høyt tempo ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.2. Krever arbeidet ditt raske avgjørelser ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.3. Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.4. Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.5. Krever arbeidet ditt kompliserte avgjørelser ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Internt notat

2.1.6. Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.7. Er dine kunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.8. Ser du på arbeidet ditt som meningsfullt ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.9. Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og ferdigheter ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.10. Må du utføre oppgaver som du mener burde gjøres annerledes ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.11. Får du oppgavene uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å utføre dem ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Internt notat

2.1.12. Stilles det motstridende krav til deg fra to eller flere personer ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2.2. OM TILBAKEMELDING PÅ ARBEIDET DITT**

2.2.1. I arbeidet mitt finnes det mange anledninger til å bedømme hvor godt jeg utfører arbeidet mitt.

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2.2. Mine ledere forteller meg ofte hvordan de vurderer min jobbutførelse

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


2.2.3. Det er lett for meg å se de positive effektene av arbeidet mitt

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2.3. OM ANERKJENNELSE AV ARBEIDET DITT**

2.3.1. Mine ledere verdsetter arbeidet mitt

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
-------------	-------	--------------	------	------------



Internt notat

2.3.2. Mitt arbeid verdsettes utenfor arbeidsplassen

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.3.3. Jeg anser mitt arbeid som viktig

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2.4. OM TILLIT PÅ ARBEIDSPLASSEN**

2.4.1. Ledelsen stoler på at medarbeiderne utfører jobben sin på en god måte

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4.2. Man kan stole på informasjonen som kommer fra ledelsen

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4.3. Ledelsen holder tilbake viktig informasjon til de ansatte

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4.4. De ansatte kan fritt uttrykke sine meninger og følelser

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10



Internt notat

## 2.5. OM RESEPKT PÅ ARBEIDSPLASSEN

2.5.1. Det er god stemning mellom meg og mine kolleger

Svært uenig  Uenig  Verken eller  Enig  Svært enig

2.5.2. Det er godt samarbeid på min arbeidsplass

Svært uenig  Uenig  Verken eller  Enig  Svært enig

2.5.3. Jeg føler meg som en del av et fellesskap på min arbeidsplass

Svært uenig  Uenig  Verken eller  Enig  Svært enig

## 2.6. OM INKLUDERING PÅ ARBEIDSPLASSEN

2.6.1. Hvordan vurderer du din nærmeste leders ferdigheter i forhold til å inkludere og tilrettelegging?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Svært dårlig Svært god

2.6.2. Hvor inkluderende vurderer du ditt arbeidsmiljø?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Svært lite inkluderende Svært inkluderende





Internt notat

**DEL 3 a)**

**OM ENGASJEMENT I JOBB**

Nå kommer noen utsagn om følelser du kan ha i forhold til jobben din. For hvert utsagn krysser du av for det svaralternativet som best beskriver dine følelser. *Ett kryss pr.linje.*

	<i>Aldri i det siste året</i>	<i>Noen ganger siste året</i>	<i>Måne- dlig</i>	<i>Noen ganger i måned</i>	<i>Uke- enlig i uka</i>	<i>Noen ganger i uka</i>	<i>Dag- lig</i>
3.1. Jeg er full av energi i arbeidet mitt...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Jeg synes at arbeidet mitt har både mål og mening.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.Tiden bare flyr når jeg arbeider.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5. Jeg er entusiastisk i jobben min.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6. Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7. Jeg blir inspirert av jobben min.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9. Jeg føler meg psykisk sterk på jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vedlegg konsesjon**

Frisknett AS  
Stod

7717 STEINKJER

Deres referanse

Vår referanse (bes oppgitt ved svar)  
09/00017-3 /MHN

Dato  
1. september 2009

**Konsesjon til behandling av personopplysninger - Frisknett AS**

Datatilsynet viser til Deres søknad av 5. januar 2009, om konsesjon til å behandle personopplysninger.

Søknaden gjelder etablering av Friskgården databank. Formålet med etablering av databanken er å innhente og systematisere opplysninger om voksne menneskers funksjon og arbeidsevne, samt å tilgjengeliggjøre opplysningene for forskning. Personopplysningene innhentes fra den registrerte selv, ved at vedkommende fyller ut et egenkartleggingsskjema. Registrering er basert på et samtykke fra den registrerte. En oppdatert oversikt over hvilke prosjekter som behandler opplysninger fra datamaterialet, (herunder behandlingsansvarlig for prosjektet, samt formålet med det), skal til enhver tid finnes på Friskgårdens nettsider. Opplysningene skal behandles avidentifisert.

Datatilsynet har vurdert søknaden og gir Dem med hjemmel i personopplysningslovens § 33, jf. § 34, konsesjon til å behandle personopplysninger til det ovennevnte formål.

Behandlingsansvarlig er Frisknett AS ved øverste leder. Gjennomføringen av det daglige ansvaret kan delegeres.

Konsesjonen er gitt under forutsetning av at behandlingen foretas i henhold til søknaden og de bestemmelser som følger av personopplysningsloven med forskrifter.

Det forutsettes videre at det foretas en konkret vurdering av hvorvidt det vil foreligge melde- og/eller konsesjonspliktig til REK og/eller Datatilsynet, ved bruk av datamaterialet til forskning.

Dersom det skjer endringer i behandlingen i forhold til de opplysninger som er gitt i søknaden, må dette fremmes i ny konsesjonssøknad.

Postadresse: Postboks 8177 Dep 0034 OSLO	Kontoradresse: Tollbugt 3	Telefon: 22 39 69 00	Telefaks: 22 42 23 50	Org.nr: 974 761 467	Hjemmeside: <a href="http://www.datatilsynet.no">www.datatilsynet.no</a>
--	------------------------------	-------------------------	--------------------------	------------------------	---

I medhold av personopplysningslovens § 35, fastsettes i tillegg følgende vilkår for behandlingen:

1. Den behandlingsansvarlige skal hvert tredje år sende Datatilsynet bekreftelse på at behandlingen skjer i overensstemmelse med søknaden og personopplysningslovens regler.

Datatilsynet tar forbehold om at konsesjonen kan bli trukket tilbake eller at nye og endrede vilkår kan bli gitt dersom dette er nødvendig ut fra personvernensyn.

Dette vedtak kan påklages til Personvernemnda i medhold av forvaltningslovens kapittel IV. Eventuell klage må sendes til Datatilsynet senest tre uker etter mottaket av dette brev.

Med hilsen

  
Cecilie L. B. Rønnevik  
seniorrådgiver

  
Mari Hersoug Nedberg  
rådgiver

## Vedlegg personvern

### Personvernombudet for forskning



#### Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 56926

#### FORMÅL

Formålet er å utforske hvilke psykososiale faktorer som bidrar til at personer holde seg i arbeid (oppretholde arbeidsstilling) i et arbeidsliv i hurtig endring.

#### DATAMATERIALETS INNHOLD

Studenten får tilgang til data fra Friskgården databank, som har konsesjon fra Datatilsynet. Studien baserer seg på to utvalg fra Friskgårdens databank. Gruppe 1 består av personer som er/har vært sykemeldt, men returnerer til arbeid etter behandling. Gruppe 2 består friske personer i arbeid. Utvalget består av omtrent 1000 personer. Datamaterialet som studenten får tilgang til kan være indirekte identifiserende og inneholder variabler som alder, kjønn, arbeidstilknytning, etnisk bakgrunn, bruk av medisin, alkohol og tobakk, osv.

#### INFORMASJON OG SAMTYKKE

De registrerte i Friskgården databank har samtykket til at deres opplysninger blir lagt inn i en database som benyttes til forskning. Vi finner at formålet til masterprosjektet er i tråd med formålet til Friskgården. Deltakere som har samtykket til å bidra med opplysninger til Friskgården databank vil fortløpende kunne følge planlagte forskningsprosjekter på [www.frisknett.no](http://www.frisknett.no), og vil dermed kunne reservere seg fra deltakelse.

#### SENSITIVE OPPLYSNINGER

Det behandles sensitive personopplysninger om helseforhold og etnisk bakgrunn. Vi minner om at det kun skal behandles data som er nødvendig for formålet med masteroppgaven.

#### INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Høgskolen i Oslo og Akershus sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal sendes elektronisk eller lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

#### SAMARBEIDSAVTALE

Data hentes fra Friskgården databank, som har godkjent konsesjon fra Datatilsynet. Friskgården er databehandler for prosjektet. Høgskolen i Oslo og Akershus skal inngå skriftlig avtale Friskgården databank om hvordan personopplysninger skal behandles, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder: <http://www.datatilsynet.no/Sikkerhet-internkontroll/Databehandleravtale/>.

#### PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektslutt er 01.02.2018. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres

## Vedlegg NSD godkjenning



Gunnar Ree  
Postboks 4, St. Olavs plass  
0130 OSLO

Vår dato: 29.11.2017

Vår ref: 56926 / 3 / OASR

Deres dato:

Deres ref:

### Tilråding fra NSD Personvernombudet for forskning § 7-27

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 31.10.2017 for prosjektet:

56926	<i>Hvilke psykososiale faktorer bidrar til at personer holde seg i arbeid (oppretholde arbeidsstilling) i et arbeidsliv i hurtig endring?</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Gunnar Ree</i>
Student	<i>Paul Ove Rabben</i>

### Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er unntatt konsesjonsplikt og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

### Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

### Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke endringer du må melde, samt endringsskjema.

### Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i Meldingsarkivet.

### Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 01.02.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Øivind Armando Reinertsen

Kontaktperson: Øivind Armando Reinertsen tlf: 55 58 33 48 / Oivind.Reinertsen@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Paul Ove Rabben, paul\_rabben@hotmail.com