

BACHELOROPPGÅVE

Arbeidsmiljø – eksisterende arbeidsmiljø i dag og forventningar til nytt arbeidsmiljø på to bedrifter etter innflytting i felles bygg

av

kandidatnummer 9, Katrine Gåsemyr Fugle
kandidatnummer 38, Siri Kristin Huseklepp
kandidatnummer 24, Siyaliny Rajendran

Work environment – The existing work environment in two companies today and expectations to the new work environment after moving into a new joint building.

Økonomi og administrasjon
KA692

Mai 2011

Work environment – The existing work environment in two companies today and expectations to the new work environment after moving into a new joint building.

Summary

This project is a work environment survey in two companies, Holta & Håland and Nortronik. The companies are currently located in two different places in Førde, Øyrane and Kronborg, but in the near future to move together in a new building on Øyrane. In this building the companies will not be cooperating, but they will share canteen, changing room and entre.

Our research question is how the working environments in the two companies are today, and how they can develop the work environment after moving in to a common building. This is our main question. We have several sub-questions; what expectations the staff and leaders have to the new work environment after moving in, what the staff and leaders can do to develop a good working environment, what it takes to make the employees satisfied at work, what impact leaders have on the working environment and the factors that motivate employees to do a good job. To find the answers to these questions, we used different methods like qualitative and quantitative methods, through interviews with leaders in both companies and questionnaire among the employees. Furthermore, we have split the theory into three parts which are physical, psychosocial and organizational working.

There were 14 of total 18 employees of the two companies that responded to the questionnaire survey. Then we used the SPSS-program at school to analyze the answers we got. The conclusion we reached is that the working environment of today looks generally positive, and few have responded negative. This means that employees thrive well. But we can also see that there is a big difference between Kronborg and Øyrane when it comes to the physical working environment. Those who work at Kronborg is far less satisfied with the noise, ventilation, etc. than those who work at Øyrane, but this is part of the reason why they move into a new building. Based on the interview with the two leaders and the question survey, we see that the social aspect is important. To begin with, they will have a move-in-party so everybody get a chance to get acquainted, and in the future, they plan to have Christmas parties together. There will be focus on that everybody keeps a clean environment at work, and that they don't disturb each other unnecessary. Both leaders have a positive impact on both the working environment and the satisfaction in the companies.

The factors that are most important to motivate the staff is a variety of duties, motivated colleagues, feedback and engaged leaders. We see that an engaged leader is important for the people who work at Kronborg, but not so important for those who work at Øyrane.

Samandrag

Dette prosjektet er ei arbeidsmiljøundersøking i to bedrifter, Holta & Håland og Nortronik. Bedriftene er i dag lokalisert på to ulike stadar i Førde, Øyrane og Kronborg, men skal i nær framtid flytte saman i nye lokale på Øyrane. Desse bedriftene skal ikkje samarbeide, men arbeide kvar for seg i same bygg. Bedriftene vil dele kantine, entre og garderobe.

Problemstillinga vår er korleis arbeidsmiljøet i desse to bedriftene er i dag, og korleis dei kan utvikle arbeidsmiljøet etter innflytting i felles lokale. Dette er hovudsprøsmålet vårt. Fleire underspørsmål som vi har tatt for oss er; kva forventningar dei tilsette og leiarane har til det nye arbeidsmiljøet etter innflytting, kva tilsette og leiarar kan gjere for å utvikle eit godt arbeidsmiljø, kva som skal til for at dei tilsette skal trivast på jobb, kva innverknad leiarane har på arbeidsmiljøet og kva faktorar som motiverer dei tilsette til å gjere ein god jobb. For å finne svar på desse spørsmåla har vi brukt ulike metodar som kvalitativ og kvantitativ metodar, som til dømes gjennom intervju med leiarar på begge bedrifter og spørjeundersøking blant dei tilsette. Vidare har vi delt teoridelen inn i tre deler som er fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Det var 14 av i alt 18 tilsette i dei to bedriftene som svarte på spørjeundersøkinga. Vi brukte så SPSS-programmet på skulen for å analysere dei svara vi fekk. Konklusjonen vi kom fram til er at arbeidsmiljøet per i dag ser generelt ganske positivt ut, og få har svart negativt. Dette betyr at dei tilsette trivast godt. Men vi ser at det er stor skilnad på Kronborg og Øyrane på det fysiske arbeidsmiljøet. Dei som jobbar på Kronborg er langt minder fornøgd med støy, ventilasjon og liknande enn dei som jobbar på Øyrane, men dette er ein del av grunnen for at dei flyttar inn i eit nytt bygg. Ut i frå intervjuet med dei to daglege leiarane på bedriftene og spørjeundersøkinga ser vi at det er viktig med sosiale tiltak. I første omgang blir det lagt opp til ein innflyttingsfest, og i framtida er det planar om felles julebord. Det blir og lagt vekt på at dei tilsette held orden på arbeidsplassen, og ikkje uroar kvarandre unødige i jobbkvardag. Begge leiarane har ein positiv innverknad på både arbeidsmiljøet og trivselen i bedrifta.

Dei faktorane som er viktigast for motivasjon for dei tilsette er ansvar, varierte arbeidsoppgåver, motiverte kollegaer, tilbakemelding og engasjert leiar. Vi ser då at engasjerte leiarar er viktig for dei som jobbar på Kronborgbygget, men ikkje så viktig for dei som jobbar på Øyrane.

Innholdsliste

1	Tema.....	7
2	Presentasjon av bedriftene.....	9
2.1	Holta & Håland Energiservice AS	9
2.2	Nortronik AS	10
3	Problemstilling	11
3.1	Underspørsmål	11
4	Teori	12
4.1	Innleiing	12
4.2	Fysisk arbeidsmiljø	14
4.2.1	Ergonomi	14
4.2.2	Medarbeidaren.....	14
4.2.3	Uheldige fysiske forhold	15
4.2.4	Klima og luftkvalitet	15
4.2.5	Støy.....	16
4.2.6	Belysning.....	17
4.2.7	Kjemikalier.....	17
4.3	Psykososialt arbeidsmiljø	19
4.3.1	Stress	22
4.3.2	Nødvendig stress	22
4.3.3	Unødvendig stress	22
4.3.4	Motivasjon.....	23
4.3.5	Trivsel.....	25
4.4	Organisatorisk arbeidsmiljø	26
4.4.1	Leiing- ulike tilnærmingar	26
4.4.2	Ivaretaking av struktur eller menneske	28
4.4.3	Situasjonsorientert leiing.....	28
4.4.4	Kommunikasjonssvikt.....	28
4.4.5	Komponent i kommunikasjon	29
4.4.6	Generelt om rekruttering og opplæring	30
4.4.7	Rekruttering.....	30
4.4.8	Opplæring	31
4.4.9	Evaluering av opplæring	32
5	Metode.....	33
5.1	Vitskapsteori.....	33
5.2	Deskriptivt forskingsdesign.....	33
5.3	Kvantitativ metode	34
5.3.1	Spørjeskjema	34
5.4	Eksplorativt forskingsdesign	36
5.5	Kvalitativ metode	37
5.5.1	Intervju	37
5.6	Validitet og reliabilitet	38
5.6.1	Triangulering	38
5.7	Forskingsetikk	38
5.7.1	NSD, Norsk samfunnsvitenskapleg datateneste.....	39
5.8	Faglitteratur	39
6	Resultat og analyse.....	40
6.1	Eksisterande fysisk arbeidsmiljø.....	40
6.2	Forventningar til det nye fysiske arbeidsmiljøet	42

6.3	Synspunkt frå leiarane på det nye fysiske arbeidsmiljøet.	44
6.4	Det eksisterande psykososiale arbeidsmiljøet.	44
6.5	Forventningar til det psykososiale arbeidsmiljøet.....	47
6.6	Leiarane sine synspunkt på det psykososiale arbeidsmiljøet	48
6.7	Eksisterande organisatoriske arbeidsmiljø	48
6.8	Forventningar til det organisatoriske arbeidsmiljøet.....	51
6.9	Leiarane sine synspunkt på det organisatoriske arbeidsmiljøet	51
7	Drøfting	52
7.1	Oppsett for tabellane:	52
7.2	Kontorbeliggenhet og trivsel (tabell 7.1)	53
7.3	Innverknad på avgjersler og kontorutstyr (tabell 7.2)	54
7.4	God dagleg leiar og trivsel (tabell 7.3).....	55
7.5	Varierte arbeidsoppgåver og meningsfull jobb (tabell 7.4).....	56
7.6	Ansvar og innverknad på sluttproduktet (tabell 7.5).....	57
7.7	Tilbakemelding og kunnskap om resultat (tabell 7.6).....	58
7.8	Leiingens innsats for framtidig arbeidsmiljø og forventning psykososialt arbeidsmiljø (tabell 7.7)	60
7.9	Informasjon om nytt bygg og forventning til organisatorisk arbeidsmiljø (tabell 7.8)	61
7.10	God opplæring og styrer min eigen arbeidsdag (tabell 7.9).....	62
7.11	Korleis kan dei to bedriftene utvikle eit godt arbeidsmiljø etter innflyttinga?	63
8	Konklusjonar	65
8.1	Problemstilling:	65
8.1.1	Korleis er arbeidsmiljøet på to bedrifter i dag og korleis kan desse to bedriftene utvikle arbeidsmiljøet etter innflytting i nye felles lokale?	65
8.2	Underspørsmål:	65
8.2.1	Kva forventningar har dei tilsette og leiarane til det nye arbeidsmiljøet etter innflytting?	65
8.2.2	Kva kan dei tilsette og leiarane gjere for å utvikle eit godt arbeidsmiljø?.....	66
8.2.3	Kva skal til for at dei tilsette skal trivast på jobb?	66
8.2.4	Kva innverknad har leiarane på arbeidsmiljøet?	66
8.2.5	Kva faktorar motiverer dei tilsette til å gjere ein god jobb?.....	66
9	Litteraturliste	67

Forord

Dette er ein avslutning til 3 års bachelorutdanning i økonomi og administrasjon, der 3 studentar skriv denne oppgåva saman. Vi har gjennom det siste semesteret jobba ganske godt med oppgåva, og samarbeidsviljen har vore bra. Men vi kunne på byrjinga av semesteret disponert tida litt betre. Elles har vi samlast minst ein gong i veka på skulen og diskutert mykje angående oppgåva, og vi har hatt rettleiing om lag ein gong i veka. Vi har og fordelt oppgåva noko lunde likt mellom oss og tatt omsyn til kva ein meistrarar best!

Vi vil og med dette nytte anledninga til å takke rettleiaren vår Jon Gunnar Nesse for god oppfølging og god hjelp, Torbjørn Årethun for god hjelp til SPSS-tabellane, Marte Kjernsholen for at ho har tatt seg tid til intervju og dei to daglege leiarane ved bedriftene Kai Vidar Nygård (Holta & Håland) og Morten Engebø (Nortronik), og ikkje minst alle dei tilsette som har tatt seg tid til å svare på spørjeundersøkinga.

1 Tema

Bakgrunnen for denne oppgåva er at to bedrifter som i dag høyrer til på to forskjellige bygg skal flytte inn i same bygg. Det bygget dei skal flytte inn i, er det bygget som Holta & Håland held til i per dags dato på øyrane. Det er no under om- og påbygging slik at det skal passe både for Nortronik og Holta & Håland. Det to bedriftene kjem ikkje til å samarbeide, men kjem til å ha felles kantine, felles entre, og trimrom. Altså går det mest på det arbeidsmiljøet som blir skapt etter at det flyttar inn ei ny bedrift, som går på det psykososiale arbeidsmiljøet. For Nortronik kjem det til å bli ein ny kvardag både med hensyn på det fysiske, psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet. Dei kjem til å flytte inn i splitter nye lokaler som ikkje liknar dei lokala dei befinn seg i i dag. Bakgrunnen for flyttinga er at Nortronikk i dag ikkje har verken store nok lokale, eller gode nok lokale.

Temaet vi har valt å skrive om er hovudsakeleg arbeidsmiljø. Vi vil finne ut av korleis arbeidsmiljøet på arbeidsplassane vi skal skrive om er på noverande dato, og kva forventningar dei har til det nye arbeidsmiljøet som vil oppstå når det flyttar inn under same tak, og dei deler kantine, toalett og entre. Arbeidsmiljø er noko som er veldig variabelt frå arbeidsplass til arbeidsplass, alt etter kva bransje ein er i og kva folk som arbeider der. Det er naturleg å tru at det vil vere forskjell på til dømes arbeidsmiljøet på ein utdanningsinstans, som ein høgskule og ein byggeplass med byggfaglærte. Dei arbeidsplassane vi skal undersøke er stort sett arbeidsplassar der dei tilsette har høgare utdanning eller spesialutdanning. Grunnen til at vi har lyst og skrive om dette temaet er fordi vi synes arbeidsmiljø er eit interessant tema å undersøke vidare. Arbeidsmiljø kan vere så mykje forskjellig

Bedriftene vi skal skrive om er sjølve veldig positive til at vi skal bruke dei i oppgåva vi skal skrive. Dei er interesserte i å gjere overgangen så god som mogleg for alle tilsette i bedrifta. Det er og ein fordel for bedriftene at dei får informasjon om korleis arbeidsmiljøet har fungert fram til i dag, kva forventningar dei tilsette har til det framtidig arbeidsmiljøet, og korleis leiinga kan gjere overgangen på best mogleg måte. Det vil alltid vere ein fordel for ei bedrift å kartlegge kor nøgde tilsette er med forholda på arbeidsplassen, når det gjeld alt frå dei fysiske forholda, som lys, plass og utstyr og det psykososiale arbeidsmiljøet med trivsel og arbeidsoppgåver. Det er fordi dei skal kunne gje sine tilsette best mogleg oppfølging for og få det beste ut av bedrifta. Det kan og vere nyttig og finne ut kva som motiverar den tilsette til å gjere ein god jobb, og korleis dei trivst i bedrifta, og grad av lojalitet til organisasjonen sin.

Frå eit samfunnsmessig synspunkt er det viktig å vite korleis ein kan skape trivsel på ein arbeidsplass, for at folk skal vere mest fornøgde med sin arbeidsinnsats. Individ treng å bli sett og hørt for å få ein følelse av å oppnå noko med arbeidet sitt. Ettersom det er så mange forskjellige arbeidsplassar i eit samfunn ville det ikkje vere nok å måle ein for å kunne samanlikne det med resten. Det arbeidsmiljøet vi måler kan på ein måte samanliknast med ein næringspark, der ein tar inn bedrifter som treng litt start hjelp, og hjelper dei i gang. Grunnen til at det kan samanliknast er at det er to bedrifter som planlegg innflytting i same bygg, men dei driv ikkje med det same, altså litt som i ein næringspark. Sjølv om desse kan samanliknast vil det vere stor forskjell frå plass til plass, alt etter kor dei ligg i landet, eller kva bedrifter som er under same tak.

Ein næringspark, eller inkubator som det og ofte blir kalla, er gjerne eit bygg eller eit område der bedrifter kan leige lokaler. Det kan virke som fødelshjelp til mange bedrifter, og er ein plass der bedrifter som ikkje nødvendigvis driv med det samme kan få nye impulsar og tverdagleg erfaring. Det blir eit miljø som kan hjelpe bedrifter til å tenke nytt, og på ein anna måte enn dei kanskje gjorde før

Vi har intervjuja Marte Kjernsholen i Kunnskapsparken Sogn og fjordane for å høyre litt om deira fordeler og ulemper med det å vere i ein næringspark. Kunnskapsparken Sogn og fjordane er ikkje det ein kan kalle ein næringspark, men dei jobbar i ein næringspark og mange av dei bedriftene dei jobbar med, er også del av ein inkubator eller næringspark. Dei høyrer heime i den næringsparken Sogndal fotball driv, der dei leige ut kontorlokale på Fosshaugane campus. Dei har uoffisiell felles lunsj kvar dag klokka 12.00 i kantina i etasjen under, og har gjerne offisielle samankomstar utanfor arbeidstida, som julebord. Dei fordelane dei ser at dei har, er at dei felleskostnadane dei har, blir lågare, ved til dømes felles kantine og trimrom. Marte fortel og at dei får ein slags kompetansekonsentrasjon, altså at det er lett for dei og hente den kompetansen dei treng, fordi den gjerne allereie er på huset. Ho fortel og at dei ofte kan få kundar av kvarandre, og bruker bedrifta Gasta som eksempel. Dei leverer nettløysingar og reklamemateriale, og dei fleste som er på bygget brukar dei når dei treng dette. Sjølv om det gjerne kunne vore litt billigare ein annan plass, er det meir praktisk å berre gå ned i gangen for å få dei til å gjere jobben. Ein annan fordel med det er at dei kjenner bedriftene frå før. Ei annan fordel er at dei som gjerne jobbar aleine, eller i små bedrifter, får fleire kollegaer på kjøpet. Dei ser og at det over ein lunsj på ein kvardag kan komme opp nye forretningsidear, og det kan bli grunnlagt nye bedrifter.

Marte fortel at på landsbasis har ein utfordringar med at dei ikkje greier å fylle opp næringsparkar, og at dette difor kan bli eit problem, ettersom det blir dyrare felleskostnader og liknande. Det motsette kan og vere eit problem. Slik som på Campus er det mange plassar så fullt at det ikkje er plass til fleire bedrifter som gjerne ynskjer å vere med i ein næringspark. Ei anna utfordring er at ein som regel ikkje tar inn fleire enn ei bedrift av same sort, for å unngå for stor konkurranse. Viss det til dømes er 4 revisorar på same bygg, kan det fort bli til at ein tar kvarandre sine kundar, og dette vil ikkje skape eit godt miljø på bygget. (Viser til intervju, vedlegg 3)

2 Presentasjon av bedriftene

2.1 Holta & Håland Energiservice AS

Servicebedrifta Holta & Håland vart etablert i 1966 med ein forretningsidé om å betene bensinstasjonar og tankanlegg med service på forskjellig teknisk utstyr. Etter kvart har bedrifta utvikla seg til å verte ein betydeleg leverandør av kvalitetsprodukt til bensinstasjonar og industribedrifter. Holta & Håland er eit stort konsern med mange underbedrifter, bedrifta vi skal ta for oss er Holta & Håland Energiservice AS. (Heretter forkorta til Holta & Håland) Holta & Håland Energiservice vart oppretta 01.01.2005 og held til på Øyrane i Førde. Firmaet har seks tilsette, fem teknikarar og ein i administrasjonen. Bedrifta utfører desse tenestene:

Elektromekanisk service:

- Installasjon, service og reparasjon av mekaniske diesel- og bensinpumper.
- Installasjon og service av mekaniske utstyr for tankanlegg.
- Installasjon, service og overhaling av luftdrivne fett- og oljepumper.

Bedrifta har eigen verkstad for overhaling av mekanisk utstyr for diesel- og bensinpumper.

El. service:

- Installasjon, service og reparasjon av elektromagnetiske drivstoffpumper, sjølvbetenings- og kortsystem.
- Installasjon av sjølvbetenings-, automat- og kortsystem for drivstoffanlegg.

Bedrifta har elektronisk verkstad for reparasjon av elektroniske deler.

Tankrens og tankkontroll:

- Reingjering av drivstofftankar.
- Handtering av spesialavfall frå drivstoffanlegg.
- Godkjend av Norsk Energi.
- Periodisk tilstandskontroll av drivstofftankar.
- Godkjend sertifikatutsteder frå arbeidstilsynet for eige arbeid.
- Kondemnering av ståltankar.

Bensinteknisk røyrarbeid:

- Nyinstallasjon av drivstoffanlegg.
- Reparasjon og vedlikehaldsarbeid på røyrssystem for drivstoffanlegg.
- Demontering og kondemnering av drivstoffanlegg.

Kompressorservice:

- Service og vedlikehald av lufttrykkanlegg.
- Sal av kompressorar med tilhøyrande utstyr.

Tankpeiling:

- Montering og service av nivåmålesystem i tankar.

Varmeservice:

- Sal og installasjon av oljefyringsanlegg.
- Service på alle typar oljebrennarar.
- Utsifting av oljebrennarar og kjelar.
- Reparasjon av byggtørkarar.

Bedrifta reparerer oljebrennarar på eigen verkstad.

Verkstadutstyr:

- Sal og service av verkstadutstyr.
- Sal og service av oljehandteringsutstyr.
- Årleg kontroll og sertifisering av verkstadutstyr.

Bedrifta har tett samarbeid med anerkjente leverandørar.

Teknikarane har eigne servicebilar og utfører bedrifta sine tenester hovudsakleg på vestlandet, for det meste i Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal.

2.2 Nortronik AS

Nortronik AS vart etablert i 2000 og har femten tilsette fordelt på tre avdelingar i Førde, Lillehammer og Bergen. På Kronborg i Førde er dei ti tilsette som no skal flytte i nytt bygg på Øyrane. Nortronik AS driv med sal og vedlikehald av brannvernprodukt, montering og vedlikehald av gasslokkesystem, og brannalarmanlegg. Dei held og kurs for utføring av vedlikehald på brannslangar og handslokkarar. Dei tilsette køyrer kvar sin arbeidsbil. Nortronik er ei bedrift som dei siste åra har hatt jamn vekst og har gode framtidsutsikter.



3 Problemstilling

Korleis er arbeidsmiljøet på to bedrifter i dag og korleis kan desse to bedriftene utvikle arbeidsmiljøet etter innflytting i nye felles lokale?

3.1 Underspørsmål

Kva forventningar har dei tilsette og leiarane til det nye arbeidsmiljøet etter innflytting?

Kva kan dei tilsette og leiarane gjere for å utvikle eit godt arbeidsmiljø?

Kva skal til for at dei tilsette skal trivast på jobb?

Kva innverknad har leiarane på arbeidsmiljøet?

Kva faktorar motiverer dei tilsette til å gjere ein god jobb?

4 Teori

4.1 Innleiing

I denne delen av oppgåva tar vi for oss teorien som ligg til grunn for drøftinga. Vi har her valt å dele inn oppgåva etter det fysiske, det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet. Dette har ført til ein del problemstillingar som vi ikkje hadde tenkt på på førehand. Vi såg at når vi begynte å skrive var det ein del teori som kunne passe på fleire plassar enn ein plass. Det gjeld spesielt det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet. Døme på det er kommunikasjon mellom leiing og tilsett, som kan passe på begge plassar. I spørjeundersøkinga vår har vi valt og legge spørsmålet om kommunikasjon mellom leiing og tilsett under det organisatoriske arbeidsmiljøet, difor blir dette temaet lagt under det organisatoriske temaet i teoridelen og. Vi har altså tatt ein del val, og meiner dette er det som er riktig for vår oppgåve.

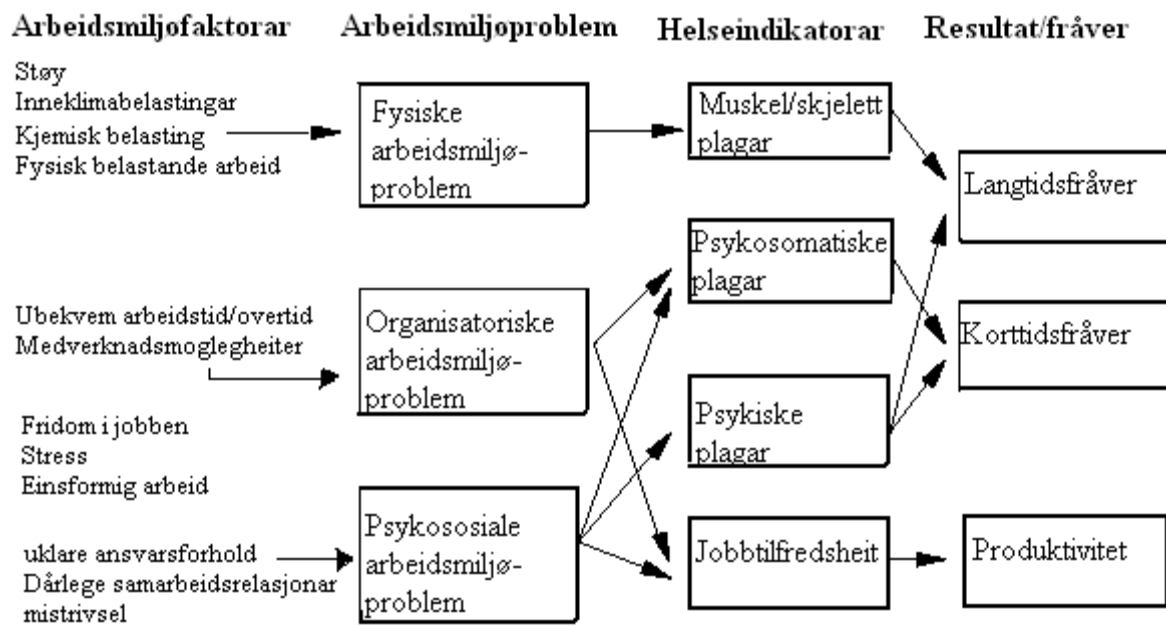
Vi har funne ein arbeidsmiljømodell som passar til teoridelen vår. Modellen er henta frå <http://www.regjeringen.no/nb/dep/oed/dok/NOU-er/1999/NOU-1999-11/12/2.html?id=352760> (nedlasta 01.05.11), men vi har teikna den om så den passar betre til vår oppgåve. Modellen fokuserer meir på fråver enn kva vi har gjort i oppgåva, men vi tykkjer modellen er ei god oppsummering på teoridelen vår likevel.

I teoridelen vil vi ta for oss det fysiske, det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet. Under delen om det fysiske arbeidsmiljøet vil ta opp ergonomi, medarbeidaren, uheldige fysiske forhold, klima og luftkvalitet, støy, belysning og kjemikalier

I delen om det psykososiale, vil vi ta opp litt i arbeidsmiljølova, krav til arbeidsmiljøet, stress, motivasjon og trivsel.

I delen om det organisatoriske arbeidsmiljøet, tar vi opp leiing, ivaretaking av struktur eller menneske, kommunikasjonssvikt, rekruttering og opplæring.

Figur 1: Arbeidsmiljømodell



4.2 Fysisk arbeidsmiljø

4.2.1 Ergonomi

Den største årsaka til sjukefråver i norsk industri i dag er lidingar i muskel- og skjelettsystemet. Belastingslidingar fører ofte til fråver, og også til gjentekne fråver. Sjukefråveret er betydeleg høgare hjå dei som i sitt daglege arbeid har ein eller fleire påverknader som tunge løft, tungt arbeid, uheldige arbeidsstillingar, einsformig arbeid, vibrerande arbeidsplan eller verktøy, enn dei som unngår slike daglege påverknader. Kroppen er bygd for aktivitet, og den må brukast for å virke etter hensikta, men ein må prøve å unngå overbelastning. Ergonomi er såleis ein tenke- og planleggingsmåte som går ut på at arbeidet skal tilpassast dei føresetnadene, behova og mogleheitene kvart menneske har. Ergonomi vil altså seie at ein må arbeide aktivt for å få til samspelet mellom menneske og omgivnader på jobb. Dette må skje på ein slik måte at ein får minst mogleg overbelastning og slitasje på musklar, sener, ledd, nakke og ryggstøyle. Ved opplæring, trening og riktig arbeidsplassering kan kvart individ tilpassast sin jobbsituasjon og ved tekniske og organisatoriske tiltak kan arbeidsplassen tilpassast slik at den svarar til kvart enkelt individ sine evner og føresetnader (Andersen 1999).

Skal ein kunne utnytte rørsleapparatet sitt maksimalt, må ein vere i god fysisk form. Ein velutvikla muskulatur vil vere med på å beskytte skjelettet mot påkjenningar og unødig slitasje. Innanfor enkelte bransjar er det mange arbeidstakarar som lir av ryggplagar, men mange av desse ryggplagene kunne vore unngått dersom desse arbeidstakarane hadde bygd seg opp ein god rygg- og magemuskulatur (Andersen 1999).

Det er mange gode grunnar til å tenke på arbeidsstillinga. Til dømes kan ein, dersom ein står mykje på jobb, få problem med blodomløpet i form av hovne anklar og åreknutar fordi musklane er i spenn heile tida. Fjærande underlag og bevegelse av føtene kan motverke desse belastingssskadane. Belastingssskadar i rygg og skuldrer kan ein få dersom ein arbeider i ei framoverbøgd eller vridd stilling. Arbeider ein i kneståande stilling utan kneputer, øydelegg ein knea. Dersom ein stadig må leggje nakken bakover eller bøye hovudet framover fører dette til spenningar i musklane som kan gi trøttleik, nakkemesmerter og hovudverk (Andersen 1999).

For å kunne realisere målet til ergonomien, riktig utforma arbeidsplassar, må ein ha kunnskap om menneske sine fysiologiske føresetnader i ulike typar arbeid. Dette finn ein mest i arbeidsfysiologien, som undersøker korleis kroppen fungerer ved forskjellig kroppsarbeid. Arbeid kan definerast som samspelet mellom menneske, maskiner, verktøy, material og miljø. Ergonomi er kunnskapen om mennesket i forhold til alle dei krava som arbeid og arbeidsmiljø stiller, både fysisk og psykisk (Andersen 1999).

4.2.2 Medarbeidaren

På alle arbeidsplassar fungerer menneske i samspel med teknikk og organisering av arbeidet. I nokre bedrifter er det menneske som utfører alt arbeid, medan det i andre bedrifter er maskiner som utfører størstedelen av arbeidet og der medarbeidarane då har ansvar for å passe og stelle desse maskinene slik at dei kan gjere jobben. Det er korleis medarbeidarane fungerer saman som utgjør forskjellen mellom ein god og dårleg arbeidsplass. Der medarbeidarane får mogleheit til å ta sine ressursar i bruk, aukar produktivitet og trivsel, medan der

medarbeidarane ikkje fungerer saman, aukar problema. Heile tida er det samspelet mellom menneska som bestemmer arbeidsmiljøet. Nokre bedrifter satsar mykje på sine medarbeidarar og på kompetanseoppbygging. Gjennom opplæringstiltak og sosiale tiltak prøver dei å utvikle eit arbeidsmiljø som tar vare på menneskeressursane. I eit slikt miljø er det viktig at medarbeidarane nyttar sjansen til å bruke sine ressursar for å utvikle sin eigenverdi (Andersen 1999).

4.2.3 Uheldige fysiske forhold

I bygg- og anleggsbransjen er det ofte tunge løft under kalde og utrivelege forhold. Om dette skal berast opp trapper, blir vekta ofte svært tung. Heisekranar, berestopper, rutsjebaner og truckar løyser nokre av problema, men mengde slit fordi dei ikkje har krefter til å ta så tunge løft. Eldre slit når dei merkar at fysikken ikkje er den same som før. Mange tar i meir enn dei har krefter til og slit lengre enn dei burde, og deler av arbeidsdagen blir då eit press som over tid fører til skadar med påfølgjande sjukemeldingar.

På sjukehus og helseinstitusjonar må dei tilsette ofte flytte på pasientar som er frå 50 kg og oppover. Det er ikkje alle pasientar ein kan bruke heis på, og dersom arbeidstida er travel, er det lett å gløyme hjelpeutstyr og løfteteknikkar.

Ved arbeidsmiljøundersøkingar vert det fokusert på ulike problemstillingar og då aukar bevisstheita til dei tilsette om til dømes betydinga av riktig løfteteknikk. På denne måten går sjukefråveret ned, fordi det ved riktig løfteteknikk reduserast antal skadar (Andersen 1999).

I tillegg til tunge løft, kan ein og bli utsett for ubehagelege arbeidsstillingar. I eit kontormiljø til dømes, kan mange sitte vondt eller feil, til dømes for høgt eller i lågt i forhold til det dei skal arbeide med. Dersom belastinga blir for stor, fører den ofte til ein eller annan form for belastingslidning, til dømes bein-, nakke-, skulder- eller ryggskadar. Her må ein då gjere noko med sjølve arbeidssituasjonen. Med arbeidssituasjonen meiner ein arbeidsteknikken og arbeidsmetodane, kva utstyr som fins på arbeidsplassen, korleis jobben er organisert, kva fridom ein har i jobben og kva moglegheiter ein har for pause (Andersen 1999).

I dagens samfunn er det ofte snakk om dobbelarbeid. Ein er ikkje berre på jobb i arbeidstida, ein kan og ha full jobb i fritida med husbygging, barnepass, vasking, reingjering og stell av sine aldrande sjuke foreldre. Enkelte har kanskje ikkje noko val om korleis dei vil bruke fritida si. I denne samanheng kan det og vere psykiske faktorar med i belastningane ved uheldig fysisk arbeid både i jobb og fritid. Uheldige fysiske forhold slit på den enkelte, og belastingsskadane fører til lange sjukefråver som kostar bedrifta og samfunnet store summars. Ved å jobbe med dette i bedriftene, kan store summars difor sparast (Andersen 1999).

4.2.4 Klima og luftkvalitet

Ifølgje arbeidsmiljølova §4-1, skal arbeidsplassen innrettast slik at arbeidsmiljøet vert fullt forsvarleg ut frå omsynet til dei tilsettes tryggleik, helse og velferd.

Medan belastingssjukdommar er den vanlegaste årsaka til sjukefråver (målt i tal fråversdagar), er luftvegslidningar den viktigaste årsaka til korttidsfråver. For mange bedrifter er korttidsfråver eit større problem enn langtidsfråver, fordi det gjer det vanskelegare for bedriftene å planlegge og organisere arbeidet. Ved langtidsfråver er det lettare å planlegge og kompensere for dei forstyrringane som kan oppstå i produksjonen til bedrifta. Det er likevel grunn til å tru at auka luftvegssjukdommar kan ha større effekt på produktivitet og trivsel enn på sjukefråveret (Andersen 1999).

Mange har rekna på kva differansen er mellom kostnader ved fullt forsvarleg inneklima og ved eit "minimumssystem". Norsk Hydro har rekna ut at for å rettferdiggjere ei investeringsauke på 60 %, treng ein berre å auke produktiviteten med 0,6 % eller redusere sjukefråveret med 0,6 %. I yrkesbygg ser ein at dei meirkostnadene som kjem med eit godt inneklima, rekna i årskostnader, er ubetydelege i forhold til dei konsekvensane det har for produktivitet, trivsel og helse (Andersen 1999).

Fysisk aktivitet og påkledning vil i stor grad påverke kva ein opplever som akseptabelt inneklima. Ein kan tilpasse seg 4-5 grader temperaturvariasjon ved å variere frå lette sommarklede til vanleg innandørs vinterklede. For at kroppen skal halde ein konstant temperatur, må ein kvitte seg med den varmen som kroppen produserer. Varmetapet til omgivnadane må ikkje vere større enn den varmen ein til ei kvar tid produserer. Under normale forhold som ein føler er behagelig, er hudas temperatur eigentleg litt låg, ca 33,5 grader. Høg temperatur gjer dei tilsette mindre opplagd og reduserer arbeidsevna. Det er påvist at både for høg og for låg temperatur aukar antalet feilhandlingar og ulukker. Bedriftene vil altså kunne få auka utgifter i form av sjukefråver og fleire arbeidsulukker dersom temperaturen er for høg. Om lag halvparten av den varmen kroppen kvittar seg med, går gjennom stråling til omgivnadane, ved vanlig innnetemperatur. Store vindaugsflater og kalde, dårleg isolerte flater kan føre til at kroppen kvittar seg med store mengder varme gjennom stråling, sjølv om lufttemperaturen i seg sjølv er akseptabel, dette opplevast som trekk. På den andre sida kan solskin inn gjennom vindauge gi problem med for høg temperatur. Utvendig solskjerming vil hjelpe på desse problema (Andersen 1999).

4.2.5 Støy

Støy er definert som uønska lyd. Støy kan difor vere vanskeleg å definere fordi det éin oppfattar som uønska lyd, kan for ein annan vere som musikk. Støy treng ikkje nødvendigvis å ha noko med styrken på lyden å gjere, men det er opplevinga av lyden som avgjer om ein opplever det som støy eller ikkje. Dersom ein til dømes prøver å sove medan ungane kviskrar på kjøkkenet, kan lydnivået vere ganske lågt, men likevel uønska. Kva som vert oppfatta som støy kan variere frå dag til dag hos ein og same person. Det ein ikkje oppfattar som støy på dagar då ein er i godlag, kan bli til eit støyproblem på dårlege dagar. Lydens styrke og intensitet er altså ikkje nødvendigvis avgjerande for kva som er støy eller ikkje, men meir korleis lyden verkar inn på personens sinnsstemning (Andersen 1999).

I arbeidsmiljølova §4-4 står det at støynivået skal vere fullt forsvarleg ut frå omsynet til dei tilsettes helse, miljø, tryggleik og velferd. Støy har for det meste vore forbunde med verkstader og industribedrifter. Mekaniseringa av kontor gjer til at stadig fleire arbeidstakarar er i dagleg kontakt med støykjelder og støyande miljø. Den sterke aukinga i trafikkstøy er med på å forsterke behovet for effektiv demping av støy også i kontor og butikkar. Det er difor viktig at ein ikkje fokuserer alt arbeid med å redusere støy til å berre omfatte industribedrifter og tunge tekniske verksemder.

For å få ein mest mogleg effektiv bruk av ressursane, er det av stor betydning for kvar bedrift å utarbeide handlingsplanar for korleis arbeidet med støydemping skal gjennomførast. Forskriftene om internkontroll understrekar dette kraftig. Ein slik handlingsplan bør innehalde; kartlegging av bedriftas støynivå med registrerte avvik frå anbefalte verdiar, klart definerte tiltak for å bekjempe støyproblema og klare tidsmål for når tiltaka skal vere sett i verk, oversikt over kven som har ansvar for at dei vedtekne tiltaka er gjennomført innanfor tidsramma, kostnadsoverslag og budsjett, og oppfølgingsrutinar. Det er verneombodet sitt

ansvar å krevje støydemping og vern mot helseskadar, men det er arbeidsgjevar som er ansvarleg for å finne løysingar (Andersen 1999).

4.2.6 Belysning

Belysninga på ein arbeidsplass må planleggast nøye dersom den skal vere best mogleg tilpassa det arbeidet ein skal utføre. Ein må tenke over kva belysningsstyrke ein treng for det arbeidet ein skal utføre. Her må ein og ta omsyn til alderen til dei som skal arbeide i rommet, fordi behovet for lys aukar med alderen. Lyskjelda må og vere riktig plassert i forhold til arbeidsplassen til kvar enkelt tilsett. Feil plassering av lyskjeldene kan føre til skuggar eller delvis blanding og då eit inntrykk av dårleg lys. Resultatet av feil belysning kan vere hovudverk, trøytt og på sikt sjukefråver (Andersen 1999).

Det er ein del psykologiske forhold som går på belysningsstyrken. I planlegginga av eit lysanlegg er det viktig å ta med desse forholda. I svakt lys får ein kviletilstand. Det kan vere anstrengande å over tid lese i svakt lys, men auga vert ikkje øydelagde av dette. På grunn av at auga og sinnet er innstilt på ro og kvile, vil alle former for fysisk og psykisk aktivitet vere anstrengande i svakt lys. I sterkt lys får ein aktivitetstilstand. Når lyset er sterkt blir sansane skjerpa og konsentrasjonen aukar. Dette skjer fordi sinnet innstiller seg på å vere i aktivitet, men det er her viktig å vere klar over at det er slitsamt å vere i ein aktivitetstilstand over lengre tid. Det ideelle vil vere ein kombinasjon av aktivitet og kvile i passe mengder. Einsformigheit, eller monotoni, er ein stor trussel mot trivsel i eit miljø. Dette er spesielt omtalt i arbeidsmiljølova §4. Einsidig bruk av mørke eller lyse fargar i eit miljø vil kunne skape monotoni. Bruk av ulik lysstyrke for å frambringe kvile og aktivitet i separate soner vil vere eit tiltak som kan motverke dette. Psykosomatiske lidningar omfattar sjukdommar, plager og smerter utan nokon påviseleg årsak. Mangelfull eller feil utforma arbeidsplassbelysning kan vere med på å frambringe nokre av desse lidingane (Andersen 1999).

4.2.7 Kjemikaliar

Dei fleste stoffa i fast form er ufarlege, men dei kan forårsake skadar når dei er flytande, i gassform eller er forma som små partiklar. I denne forma kan dei bli tatt opp i kroppen gjennom lunger, huda og svelget. Opptak via innanding har størst praktisk betydning i arbeidsmiljøsamanheng. Innanding av luft som er forureina av støvpartiklar og fibrar vil gjere til at flimmerhår og slimlag i nase og luftrøyr fangar opp partiklane, som då kan føre til at partiklane svelgjast og blir tekne opp av mage/tarmsystemet. Svært små partiklar og fibrar vil kunne finne vegen heilt ned i lungeblærene og bli liggande og lage skade. Forureina luft av gass og damp vil kunne førast ned i lungeblærene, gå over i blodet og transporterast rundt i kroppen. Ved vurdering om eit stoff kan forårsake helseskade fokuserer ein på korleis stoffet blir tatt opp i kroppen og korleis stoffet oppfører seg i kroppen til det vert utskilt (Andersen 1999).

Å kartlegge det kjemiske arbeidsmiljøet er kostbart og gode førebuingar er difor viktig. Ein må først skaffe seg kunnskap om kva kjemiske produkt ein har på bedrifta, kva mengde som blir brukt av produkta og korleis dei skal brukast. Ein strategi for førebyggjande tiltak til dømes vere slik (Andersen 1999):

- Opplæring, informasjon, haldningsendring
- Primær førebygging: erstatte dei mest helseskadelege stoffa

- Sekundær førebygging: skilje stoff frå person ved til dømes automatisering, ventilasjon og innkapsling av arbeidsoperasjonen
- Tertiær førebygging: verneutstyr som masker, briller og hanskar
- Beredskapsplanar: ved akutte individuelle skadar og ved brann/eksplosjonar

Alle arbeidsgjevarar har plikt til å etablere eit internkontrollsystem for helse, miljø og tryggleik. Internkontrollsystema må innehalde ei oversikt over kva som vert brukt i bedrifta og prosedyrar for dette. Internkontrollprosedyrane bør omfatte korleis bedrifta kontinuerlig passar på å revidere arbeidet med dei iverksette førebyggjande tiltaka (Andersen 1999).

4.3 Psykososialt arbeidsmiljø

Ordet ”psykososialt arbeidsmiljø” er sett saman av ei mengde forhold som er knytta til arbeid og arbeidsplassen. Organisatoriske og teknologiske vilkår for arbeidet, innhaldet og måten arbeidet er lagt til rette på er dei sentrale elementa. Psykososialt arbeidsmiljø handlar og om samspelet mellom leiing og medarbeidarar og samspelet mellom kollegaer.

Alle dei psykososiale faktorane påverkar dei tilsettes totale psykiske og fysiske helse, ikkje minst deira sosiale liv (livskvalitet). Arbeidsmiljølova § 4 stiller krav til både det fysiske og det psykiske arbeidsmiljøet, som både arbeidsgjevar og arbeidstakar lojalt må følgje opp. Arbeidsmiljølova tar omsyn til at menneske på same tid reagerar fysisk, psykisk og sosialt. I verkelegheita kan ein ikkje skilje dette frå kvarandre, noko man i seinare tid er blitt meir merksam på. (Andersen 1999)

Psykososialt arbeidsmiljø handlar om forholdet til arbeidet, korleis arbeidsplassen påverkar menneska, og menneska sine forhold til kvarandre. Ved hjelp av lover og forskrifter vil samfunnet forsøke å gi garantiar for arbeidstakarane sine liv og helse. Allereie i 1892 fekk vi den allmenngyldige lova om arbeidarvern. Det var ei lov om tilsyn med arbeid i fabrikkar, og i 1936 blei den erstatta av lov om arbeidarvern. Desse lovene er forgjengarane til arbeidsmiljølova som kom i 1977, og det var først då at psykososiale faktorar kom inn i lova eksplisitt.

Arbeidsmiljølovas målsetjing er:

1. å sikre eit arbeidsmiljø som gir arbeidstakarane full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader.
2. å sikre trygge tilsettingsforhold og ein meningsfylt arbeidssituasjon.
3. å gi grunnlag for at verksemdene sjølv kan løyse sine arbeidsmiljøproblem i samarbeid med arbeidslivsorganisasjonane.
4. å gi grunnlag for at arbeidsgivar og arbeidstakarar i verksemdene sjølv kan ivareta og utvikle arbeidsmiljøet med nødvendig rettleiing og kontroll frå offentleg myndigheit.
5. å bidra til eit inkluderande arbeidsliv.

Konsekvensar av eit uheldig psykososialt arbeidsmiljø:

Dersom dei menneskelege behova i jobben ikkje blir oppfylt, kan det oppstå behovsblokkering med påfølgjande forsvarsmekanismar og konflikhtar. Dette kan vidare føre til:

- Mistilpassing og vantrivsel
- Helseproblem og sjukmeldingar

I enkelte tilfeller er det nødvendig med ein autoritær, ordrestyrt leiarstil, til dømes for:

- Ein lege under operasjon

- Ein høgskulelektor som foreleser
- Ein brannsjef under ein brann
- Ein plattformsjef ved ei ulykke eller katastrofe
- Ein kaptein ved avgang og tilkomst ved hamn og liknande

(Andersen 1999)

I eit autoritært styresett få ein ikkje gitt uttrykk for følelsar til dømes som aggresjon, og ein byggjer opp følelsar inne i kroppen som ikkje får utløp. Pågår dette over lengre tid, kan det føre til stress, og når ein blir stressa, tenner ein først og blir aggressiv. I eit autoritært system, vil ein undertrykke aggresjonen. Dette fører vidare til at aggressiviteten og stresset går ut over andre, som igjen kan gi skyldfølelse.

Det forventast at leiaren skal være tøff og brølande i enkelte bedriftskulturar, og det er ikkje akseptert å vise følelsar eller vise seg redd og liten. Vi ynskjer å ha det trygt når vi er redde, vi kan også ynskje å bli barn igjen, og å sleppe å ta avgjersler. Men nå som vi er vaksne, ynskjer vi å føle at vi meistrar ulike situasjonar. Å føle seg som eit barn gir følelse av mindreverd, og ein leiarform som gir folk følelse av mindreverd, passar dårleg i eit samfunn kor ein ynskjer å skape eit betre psykososialt miljø. Eit dårleg psykososialt arbeidsmiljø kan over tid gi utslag i psykosomatiske plagar.

Er ein til dømes i god fysisk form, skal det meir til før ein blir sjuk og kjem ut av balansen. Gjennom idrett kan ein kvitte seg med uheldige stressymptom og få utløysing for mykje aggresjon. Døme: På arbeidsplassar i Japan blir det til dømes brukt ei dukke som arbeidarane kan denge laus på for å få ut aggresjon.

Mange bedrifter har med godt resultat gjort forsøk med nye leiarstilar og nye strukturar. Effektiviteten og trivselen deira aukar, og sjukefråveret går ned. Dersom dei psykososiale forholda er dårlege, kan resultatet bli slik:

- Behovsblokkering som fører til fysisk trøttheit, nedsett arbeidslyst/ arbeidsevne og sjukefråvær utan klar årsak
- Trongen etter materielle gode er aukande. Underslag eller andre uetiske handlingar vil seie noko om den stressituasjonen enkelte har komme bort i.
- Varige psykiske lidingar og sosiale vanskar skapar begrensa funksjonsevne for mange. Fråværet vil bli hyppige og lengre, og arbeidssituasjonen tyngre.

Dette er dømer på at dei psykososiale problema er ei stor utfordring for alle bedrifter og verksemdar. For å kunne drive bevisst førebyggjande arbeid er det viktig å lære så mykje som mogleg om desse problema (Andersen 1999).

Krav til arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljølova § 4 lovfestar ein del krav om korleis arbeidet skal leggast til rette for arbeidarane. Desse krava er blant anna grunnleggjande ved forskingsresultat og den

demokratiseringsprosessen som kjem til uttrykk i avtaleverket. Arbeidsmiljølova § 4 dekker fire viktige områder.

1. Føresetnadane for å vise aktsamheit og ivareta sikkerheitsomsyn
2. Generelle krav til teknologi, arbeidsorganisasjon, lønssystem og arbeidstidsordning
3. Krav til arbeidets utforming
4. Prosedyre for innføring eller endring av system for planlegging og styring av arbeidet.

Dei krava som blir fylt i arbeidsmiljølova § 4 vil bety at mange vil tenke på nye måtar, og vere villig til å ta i bruk nye arbeidsmetodar og finne nye løysingar. Den enkelte arbeidars oppleving er difor eit viktig utgangspunkt både for å vurdere problema og for val av løysing. Arbeidsmiljølova er ei førebyggjande lov. Den krev at helseskadar ikkje oppstår som følgje av arbeidet. Ein skal hindre at nokon blir utsett for psykiske belastningar i arbeidet.

Teikn på uheldige fysiske og psykiske belastningar:

Arbeidsforholda verkar inn på tre sentrale områder:

- Helse
- Aktsamheit og sikkerheit
- Sosiale forhold

Verknad på helse:

Belastningar kan vise seg gjennom hyppige eller lange sjukefråver, utstrakt uførepensjonering og gjennomtrekk.

Verknad på sikkerheit:

Belastningar kan vise seg gjennom tal for ulukkar og skadar.

Verknad på sosiale forhold:

Belastningar kan blant anna vise seg gjennom høge tal for gjennomtrekk, hyppige og lange sjukefråver, mistriivsel, lita interesse for arbeidet og dårlege samarbeidsforhold blant dei tilsette (Andersen 1999).

4.3.1 Stress

Det betyr: press, overbelastning på nerver og fysikk. Stress har både negative og positive sider. Men likevel er det vanleg å definere stress som: einkvar fysisk eller psykisk belastning som gjer at individet ikkje kan fungere tilfredsstillande (Andersen 1999).

4.3.2 Nødvendig stress

Nødvendig stress snakkar vi om når vi behøver ekstra krefter for å utføre store påkjenningar. Vi kan merke at kreftene aukar på ein ufatteleg måte. Dette skjer gjerne i krisesituasjonar eller i vanskelege situasjonar der ein plutselig har behov for å yte noko ekstra (Andersen 1999).

4.3.3 Unødvendig stress

Unødvendig stress kan vera når vi hissar oss opp over uføresette hendingar eller personar. Ein måte å forhindre dette kan vere å planlegge og sette opp tidsskjema for seg sjølv. Arbeidsmiljølova legg opp til at arbeidstakarane ikkje skal utsettast for eit arbeidsmiljø som verkar stressande og gjer dei sjuke. Lova seier også noko om at vi som menneskjer er forskjellige og at dette kan virke inn på våre opplevingar (Andersen 1999).

Ein del faktorar som beskrivar “stressomgrepet”:

- Stresset må ha ein viss varigheit
- Stresset må ha ein tilstrekkeleg styrke
- Det har noko med aktiviteten i kroppen å gjera
- Stresset aukar til ubehag
- Er stresset stor nok, kan det skade kropp og sinn

Dersom situasjonen på ein arbeidsplass opplevast slik at den kan vere til skade for kropp og psyke, gir arbeidsmiljølova rett til å krevje forholdet retta opp, så langt det er mogleg for arbeidsgivaren.

Vi skil mellom fysiske og psykiske belastningar. Begge desse kan vera tunge og trøytte oss ut over tid, men på forskjellige måtar. Fysiske belastningar kan vere reine arbeidsbelastningar eller kjemiske forhold i miljøet, som sterk forureining eller sterk varmeutvikling. Men det blir vanskeligare å måle psykiske belastningar. Vi kan dele psykiske belastningar inn i to typar: Informasjonsbelastning og kjenslemessig belastning. Blir informasjonen større enn det vi har kapasitet til å absorbere, vil det over tid bli stressande, og det kan gå ut over sikkerheita. (Andersen 1999)

4.3.4 Motivasjon

I organisasjonsteori skil ein mellom fire typar motivasjonsteoriar om motivert åtferd i arbeidslivet. Desse teoriane er behovsteoriar, kognitive teoriar, sosiale teoriar og jobbkarakteristikamodellar. Motivert åtferd ser ein i behovsteoriane på som noko som er utløyst av ulike typar grunnleggande behov, som enten kan vere biologiske behov eller som kan vere eit produkt av læring over lang tid. Kognitive teoriar ser på motivasjon som eit resultat av individet sine forventningar om måloppnåing, løning, eigen innsats og evalueringar av kjelder til motivasjon. Sosiale teoriar fokuserer på individet si oppleving av likskap mot ulikskap, og rettferd mot urettferd i forhold til medarbeidarar og prosedyrar for fordeling av gode på arbeidsplassen. Jobbkarakteristikamodellar handlar om motivasjonselement i sjølve jobben, og ein prøver å finne ut kva faktorar i jobbsituasjonen som verkar motiverande og demotiverande. Modellane prøver å organisere desse faktorane i forhold til kvarandre på ein slik måte at ein kan rekne ut motivasjonspotensialet til ein jobb. På denne måten kan ein diagnostisere ein jobb konkret med omsyn til motivasjonsverdien og utvikle tiltak for å bygge opp jobbens motivasjonsverdi (Kaufmann og Kaufmann 2003).

Ein av desse jobbkarakteristikamodellane er Herzberg sin tofaktorteori. Herzberg intervjuar hundrevis av arbeidarar og ba dei om å a) skildre ein situasjon som hadde ført til trivsel på jobb og b) skildre ein situasjon som hadde ført til mistrivsel på jobben. Konklusjonen Herzberg kom fram til etter å ha analysert resultatane var at dei faktorane som vart nemnd som årsak til trivsel, ikkje var dei same faktorane som vart nemnd som årsak til mistrivsel. Mistrivsel kunne altså ikkje lengre bli sett på som det motsette av trivsel, ettersom det her viste seg at desse to omgrepa refererte til to uavhengige dimensjonar. Dermed fann Herzberg grunnlag for å skilje mellom motiveringsfaktorar, som verkar fremjande på jobbtrivsel, og hygienefaktorar, som ved fråver skapar mistrivsel på jobben. Hygienefaktorar kan altså forklarast på den måten at dei kan skape mistrivsel i den grad dei ikkje er til stades, men ikkje trivsel om dei er til stades. Motivasjonsfaktorar skapar trivsel i den grad dei er til stades, men ikkje mistrivsel dersom dei ikkje er til stades. Dømer på hygienefaktorar er fysiske og sosiale arbeidsforhold, lønsforhold, status og jobbtryggleik. Dømer på motivasjonsfaktorar er prestasjonar, anerkjenning, ansvar, vekst og utviklingsmoglegheiter. Herzberg sin tofaktorteori leda opp til eit viktig arbeidsmiljøprogram som vert kalla jobberiking (Kaufmann og Kaufmann 2003).

I vår oppgåve vil vi fokusere på jobbkarakteristikamodellen til Hackman og Oldham for å finne ut om denne teorien stemmer på bedriftene som vert undersøkt i oppgåva vår. Grunnen til at vi vel denne modellen er fordi den er meir avansert og utvikla enn Herzberg sin tofaktorteori.

Jobberiking kan definerast som systematiske program for å tilføre arbeidet eit meir positivt innhald og unngå negativt innhald (Kaufmann og Kaufmann 2003). Utforming av arbeidsprosessar kan virke motiverande dersom det skjer under spesifikke vilkår. Eit perspektiv som er blitt ganske kjent, tar utgangspunkt i dei tilsettes indre motivasjon. Indre motivasjon viser til åtferd som vi engasjerer oss i for aktivitetens egen del. Sport og spel er enkle og generelle dømer på åtferd som kan vere motivert på denne måten. Om ein sit aleine og underheld seg med eit pc-spel, så er det få eller ingen ytre løningar å hente, men aktiviteten i seg sjølv er lønande og dette verkar motiverande. Nokre forklarar slik åtferd med at det gir oss ei oppleving av kompetanse, meistring og kontroll (Deci 1975, henta frå Haukedal 2005). Med andre ord snakkar ein her om motivasjon som er knytt til høgare ordens motiv som behov for vekst og sjølvaktualisering (Haukedal 2005).

Figur 2: Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell.

Jobbkarakteristikamodell



Det vert hevda at indre motivasjon er ein konsekvens av tre psykologiske tilstandar (Hackman og Oldham 1980, henta frå Haukedal 2005), som sjølv er produkt av spesifikke aspekt ved arbeidsoppgåvene (figur 2). For det første er dei psykologiske tilstandane ei kjensle av ansvar for det arbeidsverket som ein leverer frå seg, og for det andre ei oppleving av mening, det vil seie at arbeidet som vert utført, i ein eller annan samanheng betyr noko for nokon. For det tredje vert det hevda at den som utfører eit bestemt arbeid, må få kjennskap til resultatet av sin innsats for utført arbeid. Desse tre psykologiske tilstandane hevdar ein er ein funksjon av tre kjernefaktorar i sjølve jobben som vert utført. Opplevinga av mening antar ein er eit produkt av arbeidets krav om bruk av varierte arbeidsoppgåver, der det er mogleg å identifisere oppgåva si byrjing og slutt, og der arbeidet betyr noko for andre enn ein sjølv. Ein oppnår bruk av varierte arbeidsoppgåver til dømes gjennom å la den tilsette vere med på samansette arbeidsoperasjonar som involverer både problemløysing og fysisk utføring av arbeidsoppgåver. Dersom den tilsette får ta del i heile arbeidsoperasjonar, frå byrjing til slutt, oppnår ein jobbidentifisering (Haukedal 2005).

Opplevinga av ansvar for leverte produkt blir antatt for å vere ein konsekvens av autonomi. Dette refererer til i kva grad den enkelte sjølv kan finne fram til framgangsmåtar og planlegge framdrifta av sitt arbeid. Kjennskap til resultatet av arbeidsinnsatsen heng naturleg saman med tilbakemeldinga som vert gitt, men det viktigaste her er at den enkelte har tilgong til slik informasjon frå sjølve arbeidsprosessen. Dette er betre enn å få tilbakemelding frå andre personar, fordi den er raskare og meir direkte, og den blir ikkje påverka av forholdet mellom dei to partane, altså den som utfører og den som gir tilbakemelding (Haukedal, 2005).

Som ein ser av figuren kan organisasjonar, som legg forholda til rette for ei indre motivert arbeidsstyrke, tene mykje på dette. Følgjene av indre motivasjon er høg kvalitet, tilfredsheit i arbeidet, lågt fråver og låg turnover. Men det har vist seg at å utforme arbeidsoppgåver i tråd med modellen ikkje alltid gir dei forventa resultata. Dette kan skuldast individuelle forskjellar med omsyn til behov for vekst, slik som figuren påpeikar. Det har vist seg at om ein rett og

slett spør dei tilsette om i kva grad dei i det heile tatt ynskjer jobbutvikling/jobberiking, så er det mogleg å få ein peikepinn om sannsynlege konsekvensar (Cherrington og England 1980, henta frå Haukedal 2005).

Når ein skal analysere arbeidsoppgåver for å finne ut arbeidsoppgåva sitt motivasjonspotensial, kan ein ta utgangspunkt i dei fem eigenskapane som danner utgangspunktet i figuren over. Hackman og Oldham har utvikla ein formel som gir ein verdi for ei arbeidsoppgåve sitt motivasjonspotensial. I denne formelen blir det lagt stor vekt på autonomi og tilbakemelding, det er nok at ein av dei ikkje er til stades for at heile formelen gir 0 som resultat.

4.3.5 Trivsel

Trivsel på jobb har stor betydning for enkeltes helse og arbeidsinnsats. Omgrepet trivsel brukast gjerne om dei ”mjuke” sidene ved arbeidsmiljøet, til skilje frå dei fysiske faktorane. I enkelte bedrifter veit vi at folk trivast sjølv om arbeidslokala er kummerlege og helsefarlege. Dette kan og gå omvendt, at ein kan mistrivast sjølv om lokale og utstyr er utmerka. Likevel er det slik at dei fysiske sidene ved arbeidsmiljøet verkar inn på trivselen, på godt og vondt.

Arbeidsmiljølovens § 4-1 (2) pålegg bedrifta å sørge for at ”arbeidstakarane ikkje utsettast for uheldige fysiske eller psykiske belastningar”. I §§ 4-2 til 4-3 nemnast det ei rekke forhold som ikkje skal vere psykisk belastande, og stiller og nokre positive krav til sosiale eller mellommenneskelege kvalitetar. (Johansen og Stueland, 2011)

Å trivast i jobben handlar altså om noko meir enn å ha det hyggeleg. Stort sett ynskjer folk å oppleve at dei er ønska, at dei er viktige, og at dei har innverknad på sin eigen arbeidssituasjon. Eit godt mål på trivsel er at ein kvar morgon gledar seg til å gå på jobb, men det kan sjølvstøtt vere greit å vite litt meir om kvifor dei tilsette gledar eller kvir seg. Trivsel på arbeidsplassen heng saman med motivasjonsteorien til Hackman og Oldham (sjå figur 2), der variasjon, autonomi og tilbakemelding på utført arbeid fører til høg trivsel, høg indre motivasjon, høg yting og lågt fråver (Bolman og Deal, 2007).

4.4 Organisatorisk arbeidsmiljø

4.4.1 Leiing- ulike tilnærmingar

Historisk sett har studiet av leiarskap blitt gjennomført frå fire ulike innfallsvinklar. Kvar av desse har si tidsmessige hovudepoke, samtidig som element av kvar av dei fins i seinare teoriar.

Den første innfallsvinkelen er dei såkalla “great man” -teoriane, der ein gjerne ser på det å vere leiar som noko ein er fødd til. Enten er ein ein leiar, eller så er ein det ikkje. Tilnærmingane innanfor denne tradisjonen blir samla innanfor nemninga trekkteoriar, som var dominerande fram til slutten av 1940- åra (Fischer og Sortland 2001).

Den andre innfallsvinkelen er åtferdsteoriane som også er omtalt som leiarstilteoriane. Desse fokuserar ikkje på kven leiaren er, men på kva leiaren gjer. Denne innfallsvinkelen hevdar at leiing er noko som kan lærast. I realiteten kan alle lære å bli ein god leiar, men då blir hovudfokuset på åtferd ein karakteristika ved personen. Denne tilnærminga kjem frå ein hovudepoke frå rundt 1950 til slutten av 1960- talet (Fischer og Sortland 2001).

Den tredje innfallsvinkelen er den som hevdar at alle vinn dersom forholda ligg til rette, og at alle tapar dersom det er det forholda tilseier. I denne tilnærminga er leiaren uvesentleg i forhold til den situasjonen han er i (Fischer og Sortland 2001).

Den fjerde tilnærminga starta på byrjinga av 1980- talet og omtalast som “det nye leiingsparadigmet”. Det fins mange til dels forskjellige teoriar innanfor denne retninga, men alle har det felles at dei representerer eit nokså kraftig brot med tidlegare måtar å skildre ei leiing på. Eit hovudskilje er at desse nye teoriane ikkje legg så stor vekt på at leiaren direkte inspirerer ei gitt gruppe underordna (Fischer og Sortland 2001).

Leiinga kan påverke arbeidsmiljøet gjennom handlingar ein gjer gjennom arbeidslivet. Difor vil transformasjonsleiing og transaksjonsleiing vere sentralt. Ved transaksjonsleiing handlar ein innanfor ei etablert ramme etter avtalte spelereglar. Store omveltingar kjem som eit resultat av dei transaksjonsprosessane som føregår når leiar og medarbeidarar utvekslar sine verdiar, og forsøker å komme overeins på ein måte som er tilfredsstillande for begge partar, og som er i harmoni med dei oppgåvene. Dette blir svært forskjellig både frå karismatisk leiing og frå visjonsleiing. Her kan vi då sjå at leiarar, eller leiarar og medarbeidarar saman omdannar den eksisterande situasjonen og definerer fram ein ny mogleg verkelegheitstilstand som ein ynskjer å arbeide med å realisere (Kaufmann og Kaufmann 2003).

Det vesentlege i Bernhard Bass’ (leiingsforskar i 1985) nye modell er ikkje berre element som karisma og visjonar. Det viktigaste er at Bass ser ut til å ha lukkast i å utvikle ein ny og integrert forståing av både dei tradisjonelle transaksjonsmodellane og dei nyare teoriane som legg meir vekt på karisma og visjonar i leiararbeidet. Det nye perspektivet som formulerast av Bass, går ut på å sjå transaksjonsleiing og karismatisk/visjonsorientert leiing som ulike punkt på ein dimensjon som varierar i grad meir enn i kvalitet (Kaufmann og Kaufmann 2003).

Bass foreslår at heile leiarskapet kan delast inn i sju leiaraktivitetar som tilhøyrrer transformasjonsleiing.

1. Idealisert innverknad
 - Det vil seie at leiar fungerer som ideell rollemodell for medarbeidarar.
2. Inspirerande motivasjon
 - Utpregande transformasjonsleiing utmerkar seg ved å leggje vekt på å vere flinke til å motivere og inspirere sine medarbeidarar til innsats
3. Intellektuell stimulering
 - Eit viktig trekk ved transformasjonsleiing er at leiaren stimulerer sine medarbeidarars intellektuell utvikling gjennom å gi utfordringar og oppmuntre medarbeidarane til å arbeide sjølvstendig med oppgåva og finne nye kreative måtar å løyse problema på
4. Individualisert merksemd
 - Behovet for merksemd og sosial anerkjenning er stort hos alle menneske. Transformasjonsleiing utmerkar seg ved at leiaren er nøye med og flink til å ivareta den enkelte sitt behov
5. Lønsvilkår
 - Når leiing utøvast som ein transaksjonsprosess, er hovudverkemidlet å administrere lønningar på ein måte som er effektiv med hensikt til måloppnåing, og som opplevast som akseptabelt og rettferdig for medarbeidarane.
6. Leiing ved unntak
 - Å bruke korreksjon eller ulike typar disiplinering som verkemiddel når medarbeidarar ikkje innfrir krav til arbeidet.
7. ”La det skure” -leiing
 - Dette er den svakaste forma for leiing i den forstand at leiaren grip minst mogleg aktivt inn i arbeidet.

(Kaufmann og Kaufmann 2003)

Leiinga si betyding for det psykososiale arbeidsmiljøet er eit mykje omtalt tema. Leiarane kan ifølgje forskning påverke arbeidsmiljøet i stor grad. Dette indikerast ved resultat frå ei rekkje arbeidsmiljøundersøkingar og i enkeltstudiar om mobbing, helse, jobbtilfredsheit, drivkrefter og individuelle og gruppemessige ytingar. (Strand 2007)

4.4.2 Ivaretaking av struktur eller menneske

Ein populær måte å sjå leiarstil på har vore å gjere ein distinksjon mellom leiarar som i hovudsak er opptekne av dei oppgåvene eller det arbeidet som skal utførast, og leiarar som er mest opptekne av menneska i organisasjonen. Dette inneber at alt arbeid som dreiar seg om å organisere, planlegge og kontrollere, må gå på kostnad av det å utvikle kontakt med medarbeidarane og forholde seg til deira behov og ynskjer. Denne forskningstradisjonen starta på slutten av 1940- talet ved at ei gruppe forskarar knytt til Ohio State University var interessert i å identifisere kva leiaråtferd som var vesentlege i forhold til oppnåing av organisasjonar sine mål. Forskarane starta med å identifisere ca. 1800 eksemplar på leiaråtferd, og dette reduserte dei til eit spørjeskjema som bestod av 150 ledd. Spørjeskjema vart distribuert til sivilt og militært personell, som blei bedt om å skildre sin næraste overordna (Fischer og Sortland 2001).

4.4.3 Situasjonorientert leiing

Enten vi ser på leiarskap ut frå trekktilnærming eller åtferdstilnærming, er det likevel slik at fokus er på leiarrolla som årsak til ei gruppes effektivitet. Dersom gruppa er ineffektiv, er det leiaren som på ein eller annan måte har svikta. Dersom gruppa er effektiv og oppnår suksess, blir dette gjerne tilskrive eigenskapar ved leiaren; hans åtferd eller personlege eigenskapar.

Medan det både innanfor trekkteoriane og åtferdsteoriane eksisterar radikale variantar, finn vi eigentleg ikkje ein enkelståande, radikal situasjonsteori. Ein mogleg årsak til dette kan vere at det vil vere få leiarar som bryr seg med å høyre på teoretikarar som fortel dei at det dei gjer, eigentleg ikkje betyr noko; det er situasjonane dei står oppe i som bestemmer kor effektive dei er. Medan trekkteoretikarane hevdar at leiarstil er stabil i alle situasjonar, hevdar denne radikale situasjonsmodellen at leiarstil vil endre seg med situasjonen. I tråd med dette synet er det ein del forskning som viser at leiarar maktar å endre åtferd som funksjon av endringar i oppgåva, enkeltmedarbeidarar eller grupper av medarbeidarar (Fischer og Sortland 2001).

Blant anna er det blitt funne at folk i leiarroller visar større grad av hensynstaking, mindre grad av strukturering og mindre grad av tett kontroll overfor medarbeidere som dei anser som kompetente, enn tilfellet er overfor medarbeidere som dei anser som inkompetente. Ein anna type endring er at på svært kompliserte oppgåver har leiarne ein tendens til å vera meir strukturering og oppgåveorienterte enn dei har på meir enkle oppgåver. (Barrow, 1976 i Fischer og Sortland 2001)

4.4.4 Kommunikasjonssvikt

Fleire lærebøker meiner at menneskeleg kommunikasjon er noko av det viktigaste i alle organisasjonar. Leiarar har eit spesielt ansvar for å bidra til god kommunikasjon i verksemder både internt og eksternt. Betydinga av kommunikasjon er enorm både i dagleglivet vårt og i einkvar organisatorisk samanheng. (Kaufman og Kaufman, 2003)

4.4.5 Komponent i kommunikasjon

Kommunikasjon har fire komponent:

- 1) Innkoding
- 2) Kommunikasjonskanal
- 3) Avkoding
- 4) Tilbakemelding

Innkoding handlar om kva ein person har til hensikt eller ynskjer å formidle til ein annan person, til dømes ein ide eller tanke. I personens ordval, enten det er skriftleg eller munnleg, føregår det ein koding inn til ein kommunikasjonskanal eller eit medium (Kaufmann og Kaufmann 2003)

Kommunikasjonskanal er ein formidlingsveg som er heilt konkret. Dette kan til dømes vere ein munnleg samtale ansikt til ansikt, ein telefonsamtale, e-post, eit brev, ein faks osv. Visuell informasjon som vert gitt gjennom til dømes bilete og fjernsyn, er andre typar kommunikasjonskanalar (Kaufmann og Kaufmann, 2003).

Når budskapet har kome fram til mottakaren byrjar avkodinga. Mottakaren må oversette budskapet til sin eigen forståelege form og i denne prosessen kan det vere fare for feiloppfatningar av meininga til sendaren. Avkodingsprosessen består av fleire delprosessar, til dømes må mottakaren forstå både skriftlege og munnlege ord i tillegg til kroppsspråk som smil, blikk, gestikulering. Ein må altså lese både det som er på og det som er mellom linjene (Kaufmann og Kaufmann 2003).

Ein viktig del i kommunikasjonen er å gi tilbakemelding. Dette gir mulegheit for begge partar å kunne ”korrigere”, og rette opp alle misforståingar. Budskapet her blir sendt fram og tilbake til begge partar har fått ei forståing av kva dette dreiar seg om. Det positive ved denne delen av prosessen er at eventuelle misforståingar kan vere lettare å fange opp. Er ikkje dei tilsette flinke til å gi tilbakemelding kan denne forma for kommunikasjonssvikt lett oppstå (Kaufmann og Kaufmann 2003).

Kommunikasjon er avgjerande for korleis moderne organisasjonar fungerer, og er difor nøkkelen til leiarskap, og til samarbeid for å realisere organisasjonens mål. Det er ikkje uvanlig med kommunikasjonssvikt mellom leiinga og dei tilsette. Dei tilsette blir som regel ikkje tatt med på råd eller informert om kva som skjer (Jacobsen og Thorsvik 2007)

Sjølv om kommunikasjonsproblem i organisasjonar som oftast går på at tilsette mottar for lite informasjon, kan det også være eit problem at man mottar for mykje informasjon. Det kan ha uheldige konsekvensar både for den tilsette og for organisasjonen dersom kommunikasjonskanalane overbelastast med for mykje informasjon (Jacobsen og Thorsvik 2007)

Ut i frå desse komponentane i kommunikasjonsprosessen ser vi at kommunikasjonssvikt lett kan oppstå med eller utan hensikt. Sjølv om det er med eller utan hensikt må leiarane vere med på å kunne samarbeide med sine tilsette og komme med gode rutinar som kan gjøre

kommunikasjonen enklare for alle i sin organisasjon. Leiarane må ta tak i problemet, og prøve å løyse det på best mogleg måte.

4.4.6 Generelt om rekruttering og opplæring

Rekruttering og opplæring spring ideelt frå same behov, nemlig behovet for nye ressursar. Det kan vere snakk om å erstatte ressursar som er gått tapt ved at personar har forlatt organisasjonen, eller organisasjonen har behov for fleire folk i forbindelse med utviding av verksemda. Behovet kan og henge saman med utvikling og endring i organisasjonen eller eit behov for generell oppgradering av dei tilsettes kunnskap og kompetanse. Ikkje minst vil den teknologiske utviklinga stille krav til stadig fornying, manglande satsing på opplæring kan fort resultere i ein arbeidsstokk med forelda kunnskap (Fischer og Sortland 2001).

Når behovet for nye ressursar melder seg, må ein ta stilling til kor vidt ein skal satse på å finne fram til personar som allereie har kompetanse innanfor det aktuelle området, eller lære opp personar som er i organisasjonen. Svaret på dette spørsmålet vil blant anna avhenge av arbeidsmarknaden og organisasjonens moglegheit til å skaffe kompetente personar. Organisasjonens attraktivitet vil ikkje minst ha betydning i denne samanhengen. Ein annan viktig faktor er verknaden av å ha eit levande internt marknad i organisasjonen. Dersom opprykk til betre jobbar står som reell moglegheit, vil dette kunne leie til innsats i organisasjonen (Grebe 1988, henta frå Fischer og Sortland, 2001).

4.4.7 Rekruttering

Rekruttering er ein tovegsprosess der organisasjonen vel sine tilsette, og dei tilsette vel organisasjonen. Det meste av forskinga har vore retta mot organisasjonens val, men og trekke inn enkeltindividets val der dette har relevans for organisasjonens praksis. Dei fleste utveljingsmodellar skisserar fire komponent som har betydning: prediktorer (det vil seie forhold som gir grunnlag for uføresegner), trekk, jobbkarakteristika og kriterier.

Jobbanalyse- Ei jobbanalyse inneheld både ei skildring av sjølve jobbens innhald, ansvarsområde, samt eigenskapar, kunnskap og evner ein treng i jobben. Fordelen ved å gjere ei jobbanalyse er for det første at organisasjonen har eit utgangspunkt for å bestemme seg for om jobbinnhaldet bør endrast eller ikkje. For det andre kan ein bruke ei slik analyse som eit grunnlag når søkaren skal informerast om kva jobben inneber. Dersom jobbinnhaldet i utgangspunktet er fastlagt, vil det vere mogleg å gi ei relativt detaljert skildring av jobbkarakteristika. Når vi seier relativt, heng dette blant anna saman med at ulike typar jobbar vil være meir eller mindre rutinstyrte. Jobbanalyse kan ved sidan av å gi ei skildring av jobbinnhaldet også omfatte ei analyse av faktorar som kan virke behovstilfredsstillande. Den bør og gi svar både på kva som skal gjerast, korleis og kvifor (Fischer og Sortland 2001).

Stillingsutlysing- tidlegare har vi vore inne på at rekruttering er ein tovegsprosess. Det er ikkje berre organisasjonen som skal velje sine folk. Dei tilsette har og velt organisasjonen. Frå

organisasjonens side blir det viktig å finne fram til ein måte å representere seg på utad som gjer at aktuelle kandidatar blir freista til å søke jobb. Vi veit at den vanlegaste måten å henvende seg på er gjennom annonsering i pressa. Andre måtar å få tak i kandidatar på er gjennom bruk av offentlege arbeidsformidling som NAV og henvendingar gjennom skular og universitet. For organisasjonen er det viktig å få best mogleg tilgang av søkjer. Det betyr ikkje nødvendigvis at flest mogleg søker, men best mogleg kvalifiserte søkarar (Fischer og Sortland 2001).

I følgje (Reffhaug 1980, henta frå Fischer og Sortland 2001) bør ei god annonse, ved sidan av å gi opplysningar om korleis søkaren skal gå fram, innehalde følgjande informasjon:

1. kort presentasjon av bedrifta
2. skildring av oppgåver i den ledige stillinga
3. kva krav til kvalifikasjonar som vert stilt
4. kva moglegheiter som er
5. viktige sider ved arbeidsforholdet

Hensikta med annonsa er at den skal nå fram til flest mogleg aktuelle søkarar. Difor er det viktig at ein tenkjer nøye gjennom kor ein annonserar, og at den tiltrekkjer lesarar (Fischer og Sortland 2001).

Intervju- Intervju har eit stort potensial når det gjeld type informasjon ein kan få tilgang til. Vanlegvis vil ein i intervjuet både innhente faktiske opplysningar om kandidaten som ikkje er framkomme i søknaden, og danne seg eit inntrykk av vedkommandes fungering i her og no-situasjonen. Emne som vert tatt opp i slike samanhengar er gjerne om utdanning, yrkeserfaring, generell åtferd, personalia, familie og sosiale forhold, interesser og aktivitetsområde. Intervju er blant dei metodane som blir mest brukt. Å gjennomføre eit godt intervju er vanskeleg. På tross av dette er det vanleg at dei som utfører intervjuet, har ein relativt begrensa skulering. Ein vanleg feil er at den som intervjuar, snakkar meir enn den som blir intervjuet. Intervjusituasjonen kan brukast både til å gi og få informasjon. Den som blir intervjuet, vil vere interessert i å få vite meir om kva jobben går ut på, kva vilkår han/ho eventuelt må innrette seg etter, og kva moglegheiter det er for jobben (Fischer og Sortland 2001).

4.4.8 Opplæring

Mange organisasjonar bruker betydelege summer på opplæringsprogram, og kurstilboda på marknaden er mange. Enten opplæringa skjer som ei fortsetjing av rekrutteringsprosessen eller som eit ledd i utviklinga av det øvrige personalet, er det viktig at organisasjonen evaluerar sin opplæringspraksis. Opplæring av nyrekruterte vil vere ein viktig del av introduksjonen i organisasjonen. Den nytilsette vil ikkje berre ha behov for å lære sjølve jobben, men vil og gå inn i ein sosialiseringssprosess der vedkommande vil møte organisasjonens kultur (Fischer og Sortland 2001).

Eit godt opplæringsprogram tar utgangspunkt i ei undersøking av opplæringsbehov. Desse behova får ein fram ved å undersøke kva kompetanse organisasjonen har behov for, knytte dette til den enkelte jobb, samanlikne med den kompetansen dei tilsette allereie har. I denne samanhengen bør ein og ta i betraktning kva læringspotensial ein antar dei aktuelle personane har. Ved opplæring i organisasjonar er spørsmålet om korleis ein kan sikre høg overføringsverdi frå læresituasjon til praktisk jobbsituasjon heilt sentralt. Motivasjon er drivkrafta bak læring. Godtar vi ein grunnleggande antaking om at menneske er naturleg nyfiken, blir det viktig å unngå å undertrykke den nyfikenheita, men heller stimulere den. Når det ofte snakkast om korleis ein skal motivere organisasjonens tilsette, er dette innanfor den tankegangen eit teikn på at nettopp undertrykking av nyfikenheita og lærelyst er utbredt i og/eller utanfor organisasjonen. Nært knytt til motivasjon er mening. Å oppleve at det som lærast er meningsfylt, inneber at ein ikkje sit igjen med ei kjensle av bortkasta tid, og at det ein gjer, leiar mot eit ønska mål. At ein målsetting er klar og spesifisert er altså ikkje nok. Den må og opplevast som meningsfull for at den skal kunne fungere motiverande (Fischer og Sortland 2001).

4.4.9 Evaluering av opplæring

Ulike former for hensikt kan ligge bak eit ynskje om å evaluere kurs og andre former for opplæringsopplegg. Evaluering kan brukast som eit ledd i sjølvne læringsprosessen, og kan kome til nytte både for de som deltar, og den som står for opplæringa. Evalueringa kan vere til hjelp slik den noverande situasjonen er, men og i forhold til å forbetre eventuelle seinare, tilsvarende kurs. Evaluering kan og vere eit ledd i planlegging og vidareutvikling av dei samlande opplæringstilboda i organisasjonen (Fischer og Sortland 2001).

Ved evaluering må det takast stilling til kven det skal evaluerast for, og kven som skal evaluere. For å kunne svare på desse to spørsmåla skal vi sjå litt på tre ulike innfallsvinklar til evaluering.

Den første innfallsvinkelen kan ein kalle pedagogisk evaluering. Det vil seie at siktemålet er å undersøke kor vidt deltakarane har lært det som var meninga at dei skulle lære. Resultata kan brukast enten til å kontrollere deltakarane sin kunnskap, lærars kunnskap, eller dei kan unngå ei vurdering av effekten av ulike pedagogiske metodar.

Den andre tilnæringsmåten har blitt kalla økonomisk evaluering. Hensikta med dette er å finne ut om investeringane i opplæring er lønsame, og utførast gjennom ein såkalla nytte-kostnadsanalyse. Kostnadane uttrykkast i tapt arbeidstid, produksjonstap, eventuell lønn til underviser, utgifter til undervisningslokale og undervisningsmateriell.

Den siste tilnæringsmåten blir kalla sosiologisk evaluering. Siktemålet blir då å undersøke kor vidt kunnskapen som er erverva gjennom kurs eller anna form for opplæring, kjem til praktisk anvending i organisasjonen (Fischer og Sortland 2001).

5 Metode

I oppgåva brukar vi både spørjeskjema og personleg intervju. Spørjeskjema blir levert ut til dei to bedriftene vi skal skrive om. Her har alle i bedriftene svart på undersøkinga. Vi har sju respondentar på Nortronik, og tre som ikkje var til stades, og sju respondentar på Holta & Håland, og ein som ikkje var tilstades, til saman fjorten respondentar. Etter at vi har analysert og tolka data kjem vi til og presentere resultatet for dagleg leiar i Nortronik og dagleg leiar i Holta & Håland. I tillegg kjem vi til å stille oppfølgingsspørsmål, som til dømes handlar om dei er bevisste på å gje dei tilsette varierte arbeidsoppgåver, fordi dette er ein faktor som kan motivere dei tilsette. Vi kjem difor til å bruke ei blanding av deskriptiv og eksplorativt forskingsdesign.

5.1 Vitskapsteori

Det eksisterar to hovudretningar innan vitskapsteori, hermeneutikk og positivisme. Hermeneutikk går ut på å søke forståing gjennom dei bilda vi brukar for å uttrykke oss, ved å veksle mellom det å sjå det heile og fullstendige bilde, og delar av heilheita. Forskaren er som regel nær den han observerar, og metoden blir ofte styrt av det forskaren meiner og tenker. Resultatet blir presentert med ord. Positivisme blir ofte brukt for å forklare opptreden ved hjelp av modellar eller teoriar. Forskaren har som regel avstand til den han undersøker, og metoden er meir nøytral og objektiv, og resultatet blir ofte målt i tal. Vi har ei pragmatisk tilnærming i oppgåva vår. Ei pragmatisk tilnærming vil seie at ein nyttar seg av litt frå hermeneutikk og litt frå positivisme, ein får på ein måte det beste av to verder. Når ein har ein pragmatisk tilnærming i ei oppgåve kan vi sjå at tal kan forklarast med ord, altså at dei tala vi kjem fram til på spørjeundersøkinga, kan forklarast med ord ved hjelp av eit intervju. Formålet med ei pragmatisk tilnærming er å finne ut kva konsekvensar eit val har. Analysen av data har samanheng med kva metode som blir vald (Jacobsen, 2005) og (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2010).

5.2 Deskriptivt forskingsdesign

Når ein vel eit deskriptivt forskingsdesign er det fordi ein allereie har grunnleggande innsikt i problemområdet, og vil beskrive korleis det ser ut på eit spesielt område. Ein ynskjer gjerne å teste om det er samanheng mellom to variablar, som i vårt tilfelle til dømes om trivsel på jobb heng saman med at du føler du har ein god leiar, eller om dei som seier dei vert motivert av ansvar for å gjere ein god innsats på jobb også er einige i at dei har innverknad på sluttproduktet som bedrifta leverer. I oppgåva brukar vi deskriptive forskingsdesign når vi gjennomfører spørjeundersøkinga. Ulempe med deskriptivt forskingsdesign er at ein ikkje får personleg kontakt med den ein undersøker, og ikkje kan stille nye spørsmål etterpå. Når undersøkinga er ferdig er den ferdig, og dersom ein kjem på noko når ein går gjennom svara etterpå, er det vanskelig å finne ut av dette i etterkant. Ei anna ulempe ved at ein ikkje får personleg kontakt med dei ein undersøker, er at ein ikkje kan sjå på til dømes kroppsspråk og tonefall. Det er enklare å ikkje svare heilt ærleg på ei spørjeundersøking, enn å gjere det på eit intervju, ettersom kroppsspråket ofte kan avsløre dette. Ei anna ulempe er at dersom respondenten ikkje er særleg interessert i det han eller ho svarar på, berre kan krysse og svare utan å bry seg og resultatata kan bli deretter. Ein fordel med deskriptivt forskingsdesign, er at den treff mange, vi kan spørje mange på kort tid, og få mange svar. Det er og enklare å registrere svar. Det er og lett å måle det resultatet ein har fått, gjennom å lage statistikk og

tabellar, og lese samanheng mellom til dømes kor god leiar du har, og korleis ein trivst på jobb. Det er og lettare for folk å vere ærlege i og med at undersøkinga er anonym, og ein ikkje kan få identifisert den enkelte. Ærlegheit kan altså gå begge vegar i denne samanhengen, det kan både vere enklare og vanskelegare for respondentane å vere ærlege. Vi har og ein fordel her med at det er enklare å måle dei to bygga opp mot kvarandre med ein standardisert spørjeundersøking enn ved eit intervju, sidan dei har dei same spørsmåla å halde seg til. Kanskje finn vi ut at trivselen på det eine bygget er betre enn på det andre, og då må vi finne ut kva dette skuldast, og om det er noko som kan løysast etter nyinnflyttinga (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2010).

5.3 Kvantitativ metode

Kvantitativ metode er vanleg å bruke når ein nyttar eit deskriptivt forskingsdesign. Denne metoden blir gjerne brukt når vi ynskjer å måle noko. Når ein brukar kvantitativ metode, går ein i breidda, i staden for djupna. Det kan ofte vere viktig å få mange til å svare på standardiserte spørsmål, i staden for å gå og spørje nokre få for å gå djupare i stoffet. Det kan og ofte vere snakk om å generalisere for ein heil populasjon på bakgrunn av det utvalet ein har spurt. Vi har brukt denne metoden for å kartlegge korleis arbeidsmiljøet er på dei to bedriftene i dag og forventningar til framtidig arbeidsmiljø på ein best mogleg måte (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2010).

5.3.1 Spørjeskjema

Spørjeskjema blir brukt for å måle verdiar av variablar. Nokre gongar kan det vere nok å bruke eitt spørsmål for å måle ein variabel, men nokre gongar er det nødvendig å stille fleire spørsmål for å måle variabelen. Eit døme på dette er at om ein berre stiller spørsmålet «trivst du på arbeidsplassen?» vil 80 % av respondentane svare ja. Difor vil det vere hensiktsmessig å stille dette spørsmålet i ein annan form, eller stille det same spørsmålet på ein annan måte, for å finne ut kva respondenten eigentleg meiner. Spørjeskjemaet er eit verktøy for å gjere kommunikasjonen mellom dei som stiller spørsmåla og dei som svarar på undersøkinga standardisert. I hovudsak vil dette seie at dei blir stilt ovanfor dei same spørsmåla, i den same rekkefølja og med dei same svaralternativa å velje mellom. Vi kan difor «styre» litt dei svara vi får frå respondenten, fordi dei berre kan velje mellom dei alternativane vi har bestemt på førehand (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2010).

Når vi skreiv innleiinga til spørjeundersøkinga, tok vi utgangspunkt i to skjema som vi fekk låne. Vi brukte og desse litt som inspirasjon når det kom til resten av skjemaet, når vi stod litt fast og liknande. Kommentaranane nedanfor viser til vedlegg nr 1 – Spørjeskjema.

I denne undersøkinga har vi ingen identifiserbare data som må oppgivast i byrjinga, som kjønn, alder og liknande, unntaket er at vi spør kva bygg dei jobbar på, for å kartlegge kva bedrifter dei kjem frå. Grunnen til at vi har kutta ut det andre er fordi det ikkje er så mange vi skal undersøke, og at slike spørsmål gjer at vi fort kan identifisere kven som er respondent på spørjeskjemaet. Det er til dømes berre to damer som jobbar på dei to bygga, ei på kvart bygg, så det ville difor vore lett å funne fram til deira svar. Vi meiner dessutan at informasjon om dette ikkje er nødvendig for å finne ut det vi ynskjer å finne ut med undersøkinga. Målet med undersøkinga er å kartlegge det eksisterande arbeidsmiljøet på dei to bygga, finne ut kva forventningar dei har til den nye situasjonen, og mulegeins kunne gje leiinga tips til kva som kan gjere overgangen lettare. Vi vil med bakgrunn i denne undersøkinga gjere intervju med leiinga, presentere resultatet og gå grundigare inn i kva dei meiner og tenkjer.

Undersøkinga er delt inn i fire delar. Den første delen handlar om det fysiske arbeidsmiljøet, den andre om det psykososiale arbeidsmiljøet, den tredje om det organisatoriske arbeidsmiljøet og den fjerde delen handlar om kva forventingar dei har til det nye bygget og kva leiinga kan gjere for at det skal bli eit godt arbeidsmiljø etter innflytting i nytt bygg.

Det første spørsmålet er å krysse av for kva bygg dei jobbar på. Det er fordi vi ynskjer å skilje dei to bedriftene frå kvarandre for å finne ut korleis arbeidsmiljøet er kvar for seg, men og for å finne ut om forventingane er dei same i begge bedriftene, og om til dømes dei på Kronborgbygget får større utfordringar etter flyttinga enn dei på Øyranebygget, og informasjonen frå leiinga til dei tilsette om det nye bygget.

Spørsmål nummer to til sju handlar om det fysiske arbeidsmiljøet, og kor godt nøgde dei er med ventilasjon, kontorstorleik, kontorbeliggenhet, kontorutstyr, lysforhold og støynivå. Vi har gitt dei fire alternativ, svært nøgde, litt nøgde, litt misnøgde og svært misnøgde. Vi har fjerna den såkalla midtkategorien som heiter veit ikkje/ikkje relevant, mest fordi vi vil tvinge dei til å ta eit standpunkt. Ein annan grunn er at dette ikkje er noko som er relevant for nokon som jobbar der, difor tok vi vekk kategorien.

Spørsmål nummer åtte til sytten handlar om det psykososiale arbeidsmiljøet. Her har vi valt å bruke påstandar til å finne det vi leitar etter. Vi har gitt dei fem kategoriar å svare i, svært einig, litt einig, både og, litt ueinig og svært ueinig. Spørsmål nummer tretten er stilt i ei negativ vinkling for å sjå om vi får noko anna respons der enn på dei påstandane over, og for å få dei til å vakne litt og følgje med når dei les. Ein annan teknikk som går igjen her er å snu skalaen frå positiv til negativ, til negativ til positiv for å sjekke om respondenten berre svarar i eit mønster og liknande.

Spørsmål atten til tjuetre handlar om motivasjon for dei tilsette. Her har vi lyst å teste ein modell vi har skrive om i teorien, jobbkarakteristikamodellen til Hackman og Oldham, (Figur 2), og stiller difor spørsmål om kva som motiverer dei tilsette til å gjere ein god innsats på jobb. Vi har brukt faktorar som til dømes ansvar og varierte arbeidsoppgåver for å finne ut kva som er den viktigaste, eller om det fins fleire viktige faktorar som motiverer dei tilsette til å gjere ein god innsats på arbeidsplassen. Her har vi valt å bruke i kva grad dei meiner at faktorene er motiverande, i stor grad, i nokon grad, i mindre grad eller i liten grad.

Spørsmål tjuetve til tjueni handlar om det organisatoriske arbeidsmiljøet, og her har vi stilt spørsmål til dei tilsette om kor god informasjon dei får frå bedrifta si. Her har vi tatt med ein kategori som heiter ikkje relevant, fordi det ikkje er alle i bedrifta som har behov, eller ynskje om å få slik informasjon. Her har vi snudd skalaen sånn at svært dårleg kjem som det første alternativet, for å halde respondenten fokusert og vaken på spørsmålet.

Spørsmål trettiti til trettito handlar om opplæring og vidareutdanning i bedrifta. I det første spørsmålet er vi interesserte i å vite om dei som jobbar i bedriftene får brukt utdanninga si i den stillinga dei har. I det neste spør vi om opplæringa dei får hjå bedrifta og det tredje handlar om kor vidt bedrifta tilbyr og gjennomfører kurs og vidareutdanning for dei som jobbar i bedrifta.

Spørsmål trettititre handlar om korleis arbeidstakaren føler han blir tatt med i spørsmål som gjeld bedrifta. Her har vi stilt eit enkeltspørsmål med fem kategoriar. Her har vi og tatt med

ein veit ikkje/ikkje relevant kategori fordi det ikkje er relevant for absolutt alle arbeidstakarane å ha noko å seie i såne spørsmål.

Spørsmål trettifire er og eit enkeltståande spørsmål. Dette handlar om i kva grad dei tilsette får vere med på avgjersler i bedrifta. Spørsmålet er litt likt det over, men det er mest for å prøve å få tak på om dei verkeleg svarar det dei meiner på det første spørsmålet, eller om det sprikar veldig mellom dei to.

I spørsmål trettifem til førtito spør vi respondenten om korleis arbeidssituasjonen kjem til og vere etter flyttinga i forhold til det fysiske arbeidsmiljøet. Her er vi interesserte i å finne dei som får størst endring i sin arbeidssituasjon og finne ut om dei har andre forventingar enn dei som ikkje har noko særleg endring etter flyttinga. Vi har brukt dei same spørsmåla som i det første spørsmålet om det fysiske arbeidsmiljøet, men endra kategoriane til betre, uendra, dårlegare og veit ikkje. I spørsmål førtiein har vi stilt spørsmål om dei trur det psykososiale arbeidsmiljøet blir betre, uendra eller dårleg og her har vi referert til dei spørsmåla i spørjeundersøkinga som tar føre seg det psykososiale arbeidsmiljøet. Det same har vi gjort på spørsmål førtito.

I spørsmål førtitre til førtifem prøver vi å kartlegge dei forventingane som er til det nye bygget. Vi har brukt påstandar som vi er interesserte i å finne ut om, og spurt respondenten i kva grad dei er einige i påstandane. Her prøver vi og å finne ut om det i heile tatt er nokon som har forventingar til det nye bygget eller om dei tar det som det kjem.

Spørsmål førtiseks er eit ope spørsmål der respondenten kan svare utfyllande på om det er noko leiinga kan gjere for at det nye arbeidsmiljøet skal bli så bra som mogleg. Det er ikkje alltid slike spørsmål blir besvarte, men dersom vi får svar på dette er det kjempe bra og gode tips vi kan ta vidare til leiinga.

5.4 Eksplorativt forskingsdesign

Gjennom eksplorativt forskingsdesign vil ein prøve å finne ut meir om temaet. Det er og hjelpsampt dersom det skal takast store slutningar, og den som skal ta slutninga ikkje veit så mykje om det området det skal takast slutningar i. Det kan og vere at ein ikkje kjenner til teori som eksisterar på området, og heller ikkje kjenner til teoretiske modellar. Vi kjem til å samle inn data her gjennom djupneintervju med dei to daglege leiarane i bedriftene. Ulempene ved eit eksplorativt forskingsdesign er at sidan ein går i djupna og ikkje i breidda, kan det vere at ein ikkje får med seg alle. Dette kjem sjølvsaagt an på kva måte ein vel å bruke i undersøkinga, det kan vere fokusgrupper eller intervju. Dersom ein til dømes berre gjer intervju med leiinga i bedrifta får ein ikkje med kva til dømes mellomleiarar og dei som er tilsett i andre stillingar meiner om temaet, og omvendt, dersom ein berre intervjuar dei som jobbar «på golvet» får ein ikkje med seg det leiarane meiner. Ei anna ulempe er at det ikkje er så lett å måle det resultatet ein får. Ein kan kode intervjuet og putte svara i kategoriar, men det er likevel ikkje så enkelt å få eit klart svar på det ein spør om, eller sjå om det samanheng mellom dei forskjellige som blir intervjuar, ettersom det mest sannsynleg blir forskjellige svar med forskjellige ord dersom ein stiller opne spørsmål. Dette kjem og an på kva som er formålet med undersøkinga, og dersom ein gjere eit godt utval, som gjerne representerer alle avdelingar blir dette løyst. Ei anna utfordring med dette designet er at det tar tid. Det tar mykje lengre tid å intervju 14 personar enn å gjennomføre ei spørjeundersøking. Det som er positivt med eit eksplorativt forskingsdesign er at ein kan stille spørsmål direkte til den ein snakkar med, stille oppfølgingsspørsmål og ta med ting ein kjem på undervegs.

Vi har valt å bruke dette forskingsdesignet fordi vi ynskjer å kunne stille oppfølgingsspørsmål til leiinga om det vi finn ut i spørjeundersøkinga, og finne ut om dei er klar over det som kjem fram, om det er ting dei er spesielt bevisst på og jobbar masse med (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2010).

5.5 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode er ein metode vi bruker når vi har eit eksplorativt forskingsdesign. Kvalitativ metode er den metoden som blir brukt når det vi vil ha ut av dataane våre er å forstå det som det blir spurt om. Innsamlinga av data kan gjerast med fokusgrupper, individuelle intervju eller gruppeintervju. Vi har brukt denne metoden for å kunne gå djupare i problemstillinga vår, og kunne bekrefte eller avkrefte nokre av resultatane vi fekk på spørjeundersøkinga (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2010).

5.5.1 Intervju

Eit intervju blir brukt som ein samtale for å finne fram til dei data ein treng når ein skal gjere ei undersøking. Her stiller ein intervjuar spørsmål til respondenten, og han svarar etter beste evne. Når ein skal førebu eit intervju er det ein fordel å ha ein plan, eller ein intervjuguide som det blir kalla. Ein lagar då ein disposisjon over kva tema ein vil innom, og kva spørsmål ein vil stille. Under intervjuet er det viktig å ta notat for å få med seg det som blir sagt, og i etterkant skrive dette ned så fort som mogleg, for at ein ikkje skal gløyme inntrykk og kroppsspråk og liknande. Det er og mogleg i eit intervju å stille oppfølgingsspørsmål dersom noko er uklart (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2010).

Vi har valt å gjennomføre eit intervju med dagleg leiar i Holta & Håland og eit med dagleg leiar i Nortronik. Her presenterte vi først resultatane frå spørjeundersøkinga, og spurte deretter oppfølgingsspørsmål. Intervjua er ikkje så lange, berre på seks spørsmål per intervju, og blir mest brukt til å bekrefte/avkrefte det vi har funne i den kvantitative undersøkinga vår. Kommentaranane nedanfor viser til vedlegg nr 7 og 8.

Det første spørsmålet stiller vi fordi vi vil finne ut om det kjem til å bli nokon særleg skilnad for dei tilsette når det gjeld det fysiske arbeidsmiljøet i forhold til det dei har i dag, og det dei kjem til å få etter innflyttinga. Vi vil her sjå på om dei tilsette har ei oppfatning av at det kjem til å bli endringar, medan leiinga meiner det ikkje kjem til å bli noko endring.

Det andre spørsmålet stiller vi fordi vi ynskjer å finne ut kva internkontroll bedrifta har for å passe på at det fysiske arbeidsmiljøet blir så bra som mogleg, særleg med omsyn til det på arbeidsplassen som kan vere skadeleg eller farleg.

I det tredje spørsmålet har vi presentert eit resultat frå spørjeundersøkinga og spør om det å bruke varierte arbeidsoppgåver som motivasjon er eit bevisst val, eller om det kjem overraskande på dagleg leiar at dei tilsette meiner dette er viktig.

Det fjerde spørsmålet som blir stilt i intervjuet handlar om motivasjon. Vi spør dagleg leiar om dei er opptatt av dei faktorane som motiverer dei tilsette til å gjere ein god jobb.

Det femte spørsmålet handlar om kurs og vidareutdanning etter at dei tilsette har begynt i bedrifta. Dette kjem under det organisatoriske arbeidsmiljøet, og vi knyt dette opp mot spørsmålet i spørjeundersøkinga om opplæring og vidareutdanning.

I spørsmål nummer seks spør vi dagleg leiar om kva tiltak dei vil gjere for at dei tilsette skal få eit godt arbeidsmiljø etter innflyttinga.

5.6 Validitet og reliabilitet

Validitet og reliabilitet blir brukt når ein skal måle kor gyldig og påliteleg ei undersøking er. Validitet dreiar seg om kor gyldig ei undersøking er. Rett og slett om vi greier å måle det vi ynskjer å måle i undersøkinga. I vår undersøking ynskjer vi å måle om det er samanheng mellom blant anna jobbmotivasjon og trivsel, og meiner vi har greidd å vinkle spørsmåla i spørjeundersøkinga slik at vi kan få svar på det vi har ville finne svar på. Her er det sjølvstøtt mogleg at det kan vere nokre som berre kryssar og ikkje tenkjer over kva svaralternativa betyr, men vi har tru på at dei som svarar på undersøkinga faktisk er interesserte i å finne ut kva vi kjem fram til med spørjeskjemaet, og difor tek dette seriøst.

Reliabilitet dreiar seg om kor påliteleg undersøkingar er. Rett og slett om andre som gjennomførte undersøkinga ville fått det same resultatet, eller om dei hadde fått eit heilt anna svar. I vår oppgåve har vi fått 14 respondentar av 18 moglege, og vi meiner difor at om andre hadde gjennomført undersøkinga ville dei fått om lag det same resultatet. Dersom nokon hadde brukt ein annan metode på dette området, som fokusgrupper eller intervju, er det sannsynleg at ein kunne kome endå djupare i meiningar og svar ein får frå respondenten, men ettersom vi også får gjort noko av dette, er det mest sannsynleg at vi vil kunne ha god reliabilitet i oppgåva vår (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2010).

5.6.1 Triangulering

Triangulering er å belyse fenomenet med ulike metodar. I oppgåva vår har vi brukt både kvalitativ og kvantitativ metode, noko som gjer at vi får meir både gyldige og pålitelege svar. Vi spør til dømes leinga om dei fokuserer på varierte arbeidsoppgåver bevisst for å auke motivasjonen til dei tilsette, ettersom vi har sett i spørjeundersøkinga at dette er ein viktig motivasjonsfaktor for dei tilsette for å gjere ein god jobb. Dette gjer at vi får ei bekrefting på om det er eit bevisst val bedrifta gjer, eller om det er eit tilfeldig utslag på undersøkinga. Dette har difor innverknad på både reliabiliteten og validiteten til oppgåva vår (Jacobsen, 2005).

5.7 Forskingsetikk

Forskingsetikk er det som skal hindre oss som forskarar i å gjere ting som kan krenke enkeltpersonar, eller enkeltpersonar sitt personvern. Ein skal til dømes ikkje spørje om personidentifiserande faktorar i eit spørjeskjema, eller lagre innsamla data på ein uforsvarleg måte. Dette er reglar og lover, men forskningsetikk går og på det som ikkje er skrive ned, men på vår opptreden og veremåte overfor respondentane.

5.7.1 NSD, Norsk samfunnsvitenskapleg datateneste

NSD er ein norsk organisasjon, som blei etablert i 1971, i samband med norsk forskingsråd. Den blei i 2003 fristilt frå forskingsrådet og etablert som eit sjølvstendig aksjeselskap med tilknytning som blir eigd av Kunnskapsdepartementet. NSD skal sikre innsamling av data og drive med anna tenesteyting til sektoren av forskarar. Formålet til NSD er å hjelpe dei som driv med forskning med blant anna forskningsetikk, personvern og datainnsamling. Dei ynskjer og å hjelpe dei som skal samle inn data med betre arbeidskår. NSD er personvernombodet til norske universitet og høgskular, og desse har meldeplikt når personopplysningar skal behandlast elektronisk.

Vi har brukt NSD i vår oppgåve for å få godkjent spørjeundersøkinga vår. Det er ingen personidentifiserande opplysningar i spørjeundersøkinga vår respondentane må fylle ut eller oppgi. Det er ingen inndeling i kjønn eller alder, det einaste vi spør om for å skilje dei to bedriftene frå kvarandre, er å spørje kva bygg dei jobbar på. Det er difor ikkje sikkert ei NSD-godkjenning er nødvendig, men for å vere på den sikre sida, har vi likevel sendt inn ein søknad. Vi fekk svar på søknaden 20.04.2011. Svaret sa at spørjeskjemaet vårt ikkje medfører konsesjonsplikt eller meldeplikt i henhold til personvernslova. *link*

5.8 Faglitteratur

Vi har funne fram faglitteratur om temaet arbeidsmiljø. Vi har brukt nokre pensumbøker vi har brukt i fag tilknytt bachelorstudiet, og i tillegg funne litteratur utanfrå. Det har for det meste vore bøker av anerkjente forfattarar, så vi reknar desse som eit godt grunnlag til å hente teori og informasjon frå.

6 Resultat og analyse

I dette kapittelet kjem vi til å presentere resultatene vi har fått frå spørjeundersøkinga og intervjuene med dei to daglege leiarane. Vi har delt det inn sånn at vi først tar for oss det eksisterande arbeidsmiljøet på dei to bedriftene, deretter kjem forventningar til det framtidige arbeidsmiljøet og til slutt synspunkt frå intervjuene med dei to daglege leiarane på det fysiske arbeidsmiljøet, deretter gjer vi det vi det same med det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet.

6.1 Eksisterande fysisk arbeidsmiljø

Bygg * grad av velnøye med ventilasjon (6.1)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Ventilasjon	Svært nøgd	0	3	3
	Litt nøgd	3	3	6
	Litt misnøgd	2	1	3
	Svært misnøgd	2	0	2
Total		7	7	14

Bygg * grad av velnøye med kontorstørrelse (6.2)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Kontorstørrelse	Svært nøgd	0	5	5
	Litt nøgd	2	1	3
	Litt misnøgd	2	1	3
	Svært misnøgd	3	0	3
Total		7	7	14

Bygg * grad av velnøye med kontorbeliggenhet (6.3)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Kontorbeliggenhet	Svært nøgd	0	4	4
	Litt nøgd	2	2	4
	Litt misnøgd	4	1	5
	Svært misnøgd	1	0	1
Total		7	7	14

Bygg * grad av velnøye med kontorutstyr (6.4)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Kontorutstyr	Svært nøgd	3	2	5
	Litt nøgd	3	2	5
	Litt misnøgd	1	2	3
	Svært misnøgd	0	1	1
Total		7	7	14

Bygg * velnøye med lysforhold (6.5)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Lysforhold	Svært nøgd	1	3	4
	Litt nøgd	5	4	9
	Litt misnøgd	1	0	1
Total		7	7	14

Bygg * velnøye med støynivå (6.6)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Støynivå	Svært nøgd	0	3	3
	Litt nøgd	3	2	5
	Litt misnøgd	3	1	4
	Svært misnøgd	1	0	1
Total		7	6	13

6.2 Forventningar til det nye fysiske arbeidsmiljøet

Bygg * forventning til ventilasjon (6.7)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Forventning ventilasjon	Betre	7	5	12
	Veit ikkje	0	2	2
Total		7	7	14

Bygg * forventning til kontorstørrelse (6.8)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Forventning kontorstørrelse	Betre	7	4	11
	Uendra	0	2	2
	Veit ikkje	0	1	1
Total		7	7	14

Bygg * forventning til kontorbeliggenhet (6.9)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Forventning kontorbeliggenhet	Betre	7	4	11
	Uendra	0	2	2
	Veit ikkje	0	1	1
Total		7	7	14

Bygg * forventning kontorutstyr (6.10)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Forventning kontorutstyr	Betre	5	1	6
	Uendra	2	5	7
	Veit ikkje	0	1	1
Total		7	7	14

Bygg * forventning til lysforhold (6.11)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Forventning lysforhold	Betre	7	4	11
	Uendra	0	2	2
	Veit ikkje	0	1	1
Total		7	7	14

Bygg * forventning til støynivå (6.12)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Forventning støynivå	Betre	7	3	10
	Uendra	0	3	3
	Veit ikkje	0	1	1
Total		7	7	14

I resultatet frå spørjeundersøkinga ser vi at dei fleste på Kronborg trur at faktorane på det fysiske arbeidsmiljøet vil bli betre etter innflyttinga. På spørsmål om lysforhold, støynivå, ventilasjon, kontorbeliggenhet og kontorstorleik svarar 7 av 7 respondentar at dei forventar at forholda vil bli betre etter nyinnflyttinga. Dette kan antyde at dei tilsette ikkje føler at tilhøva er så gode i dag, som dei kanskje burde vert. Vi har fått vite i prosessen at Nortronik er ei bedrift som stadig veks, og ein av grunnane til at denne bedrifta flytter i nye lokale er at det ikkje er stor nok plass i dei eksisterande lokala. Dette kan og vere ein grunn til det vi ser i desse tabellane, dersom tilsette til dømes må dele kontor, og ikkje føler at tilhøva er slik dei burde vere.

På Øyranebygget ser vi at meiningane er litt delte. På nokre av spørsmåla er det likt mellom uendra og betre, elles ligg fordelinga mellom uendra og betre og veit ikkje. Det er ingen som

har uttrykt at dei meiner at det fysiske arbeidsmiljøet kjem til å bli dårlegare enn det arbeidsmiljøet dei har i dag. Som nemnt før blir det ikkje veldig store endringar på Øyranebygget, og dette kan vere grunnen til at vi får den fordelinga vi får.

6.3 Synspunkt frå leiarane på det nye fysiske arbeidsmiljøet.

Dagleg leiar i Holta & Håland , Kai Vidar Nygård seier at det ikkje kjem til å bli dei store endringane for deira bedrift. Lokalet kjem stort sett til å vere det same, men dei vil få litt nytt kontorutstyr og det vil bli installert nytt klimaanlegg og nytt lys. (vedlegg nr 4 og 5)

6.4 Det eksisterande psykososiale arbeidsmiljøet.

Bygg * eg trivst på arbeidsplassen min (6.13)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Trivsel	Svært einig	5	5	10
	Litt einig	2	2	4
Total		7	7	14

Bygg * eg styrer min eigen arbeidsdag (6.14)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Styrer min eigen arbeidsdag	Svært einig	5	5	10
	Litt einig	2	2	4
Total		7	7	14

Bygg * leiaren min høyrer meg (6.15)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Leiaren min høyrer meg	Svært einig	4	3	7
	Litt einig	2	1	3
	Både og	1	2	3
	Svært ueinig	0	1	1
Total		7	7	14

Bygg * arbeidsmiljøet er inkluderande (6.16)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Inkluderande arbeidsmiljø	Svært einig	5	2	7
	Litt einig	0	3	3
	Både og	2	1	3
	Svært ueinig	0	1	1
Total		7	7	14

Bygg * eg har gode kollegaer (6.17)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Eg har gode kollegaer	Svært einig	5	6	11
	Litt einig	2	1	3
Total		7	7	14

Bygg * eg har ein god dagleg leiar (6.18)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
God dagleg leiar	Svært einig	4	2	6
	Litt einig	2	4	6
	Både og	1	0	1
	Svært ueinig	0	1	1
Total		7	7	14

Bygg * dårleg kommunikasjon mellom leiing og tilsette (6.19)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Dårleg kommunikasjon mellom leiing og tilsette	Svært einig	1	1	2
	Litt einig	2	0	2
	Både og	2	1	3
	Litt ueinig	1	2	3
	Svært ueinig	1	3	4
Total		7	7	14

Bygg * Eg har ein meningsfull jobb (6.20)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Meningsfull jobb	Svært einig	4	5	9
	Litt einig	3	2	5
Total		7	7	14

Bygg * innverknad på sluttproduktet (6.21)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Innverknad på sluttproduktet	Svært einig	5	6	11
	Litt einig	2	1	3
Total		7	7	14

Bygg * kunnskap om resultat (6.22)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Kunnskap om resultat	Svært einig	3	6	9
	Litt einig	3	1	4
	Både og	1	0	1
Total		7	7	14

6.5 Forventningar til det psykososiale arbeidsmiljøet

Bygg * forventning psykososialt arb.miljø (6.23)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Forventning psykososialt arb.miljø	Betre	2	3	5
	Uendra	5	3	8
	Veit ikkje	0	1	1
Total		7	7	14

Vi har stilt eit spørsmål i spørjeundersøkinga om kva forventningar dei tilsette har til det psykososiale arbeidsmiljøet etter innflyttinga. Det kjem til å bli ein del endringar reint sosialt på arbeidsplassen, til dømes med den nye kantina og det nye trimrommet. Vi ser at av dei som jobbar på Kronborg er det 2 som meiner at det psykososiale arbeidsmiljøet kjem til å bli betre etter innflyttinga, og 5 som meiner det blir uendra. På Øyrane er det 3 som meiner det blir betre, og 3 som meiner det blir uendra. Vi stilte og spørsmål om dei trudde at den nye kantina kjem til å auke trivselen på arbeidsplassen. Her har vi fått svar at 6 av 7 på øyrane er svært einige i at den nye kantina kjem til å auke trivselen på jobb. Det kan tyde på at dei synest det er kjekt med nye menneske å prate med i lunsjen og sjå nye fjes på kontoret. 4 av 7 på Kronborg seier at dei er svært einige i at den nye kantina vil auke trivselen. Det kan tyde på at dei er positive til flyttinga, og trur dei kan får eit godt psykososialt arbeidsmiljø.

6.6 Leiarane sine synspunkt på det psykososiale arbeidsmiljøet

Begge leiarane fokuserer på å legge til rette for at det skal bli eit godt arbeidsmiljø etter innflyttinga. Dei har begge gode idear til kva som kan gjerast for at dei tilsette skal trivast best mogleg på det nye bygget, til dømes ved sosiale samankomstar, utflukter og julebord (vedlegg nr 4 og 5).

6.7 Eksisterande organisatoriske arbeidsmiljø

Bygg * informasjon om bedrifta sin økonomiske situasjon (6.24)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Bedrifta sin økonomiske situasjon	Svært dårleg	0	1	1
	Litt god	4	3	7
	Svært god	3	3	6
Total		7	7	14

Bygg * informasjon om bedrifta sine produkt (6.25)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Bedrifta sine produkt	Litt dårleg	0	1	1
	Litt god	4	2	6
	Svært god	3	4	7
Total		7	7	14

Bygg * informasjon om bedrifta sine planar for framtida (6.26)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Bedrifta sine planar for framtida	Litt dårleg	1	4	5
	Litt god	3	2	5
	Svært god	3	1	4
Total		7	7	14

Bygg * informasjon om målet til bedrifta (6.27)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Målet til bedrifta	Litt dårleg	1	2	3
	Litt god	1	4	5
	Svært god	5	1	6
Total		7	7	14

Bygg * informasjon om konsernet (6.28)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Informasjon om konsernet	Litt dårleg	1	2	3
	Litt god	5	3	8
	Svært god	1	2	3
Total		7	7	14

Bygg * informasjon om generell informasjon (6.29)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Generell informasjon	Svært dårleg	0	1	1
	Litt dårleg	2	1	3
	Litt god	4	4	8
	Svært god	1	1	2
Total		7	7	14

Bygg * informasjon om relevant utdanning (6.30)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Relevant utdanning	Svært einig	5	4	9
	Litt einig	0	1	1
	Litt ueinig	1	2	3
	Veit ikkje/ ikkje relevant	1	0	1
Total		7	7	14

Bygg * god opplæring (6.31)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
God opplæring	Svært einig	4	3	7
	Litt einig	2	3	5
	Litt ueinig	1	0	1
	Svært ueinig	0	1	1
Total		7	7	14

Bygg * tilbod om kurs/ vidareutdanning * (6.32)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Tilbod om kurs/ vidareutdanning	Svært einig	4	4	8
	Litt einig	3	2	5
	Svært ueinig	0	1	1
Total		7	7	14

6.8 Forventningar til det organisatoriske arbeidsmiljøet

Bygg * forventning org.arb.miljø * (6.33)

		Bygg		Total
		Kronborg	Øyrane	
Forventning org.arb.miljø	Betere	4	2	6
	Uendra	3	3	6
	Veit ikkje	0	2	2
Total		7	7	14

På forventningane til det organisatoriske arbeidsmiljøet ser vi at det er 4 av 7 på Kronborg som meiner at det organisatoriske arbeidsmiljøet blir betre etter innflyttinga. Det kan vere fordi dei no flyttar inn i eit bygg som kan gjere det sånn at det er lettare å til dømes kommunisere med dei tilsette. Det organisatoriske arbeidsmiljøet er kanskje ikkje det som blir mest påverka av å flytte i nye lokale. Det er fordi til dømes opplæringsrutinar vil vere det same uansett kor ein jobbar, så lenge ikkje bygget er ein del av opplæringa. Vi ser at på Øyrane er det 3 som forventar at det blir uendra, og 2 som svarar at dei ikkje veit, og det kan tyde på nettopp dette.

6.9 Leiarane sine synspunkt på det organisatoriske arbeidsmiljøet

Dagleg leiar i Holta & Håland, Kai Vidar Nygård seier at dei tilsette får grundig opplæring av faglærte i bedrifta og i form av kurs. Alle får tilbod om å reise på relevante kurs. Morten Engebø, dagleg leiar i Nortronik fortel at dei set opp ein kursplan ein gang i året, der det blir lagt opp til at alle tilsette skal delta på to kurs kvar, kvart år. Det er avdelingsleiarane som bestemmer kva kurs den tilsette treng. (vedlegg nr 4 og 5)

7 Drøfting

I denne delen vil vi analysere og drøfte ulike krysstabellar som vi har sett saman for å sjå om vi finn samanhengar mellom ulike variablar, og sjå om vi finn nokre interessante funn. Krysstabellane har vi sett saman slik for å finne svar på problemstillingane, og for å finne ut om teorien stemmer i vårt tilfelle.

7.1 Oppsett for tabellane:

Uavhengig variabel skal stå oppe i tabellen, altså i kolonnene, og avhengig variabel på sida, i radene. Prosentar skal reknast ut med utgangspunkt i verdiane på uavhengig variabel og samanliknast på tvers av prosentueringsretninga.

Avhengig variabel: Ein variabel som er avhengig av ein annan variabel for å gi mening. Ellers ender ein opp med eit kvifor-spørsmål.

Uavhengig variabel: Ein variabel som skal forklare den avhengige variabelen.

Døme: Trivsel - god leiar. Vi testar kor mange som syns dei har ein god leiar og kor mange som trivst på arbeidsplassen for å sjå om vi finn ein samanheng. Samanhengen vi gjerne vil finne er at dei som seier dei trivst også seier dei har ein god leiar. Då kan god leiar vere grunnen til at dei trivst. Altså forklarar god leiar (uavhengig variabel), trivselen på arbeidsplassen (avhengig variabel).

Bivariat analyse: Analyse av samvariasjon mellom to variablar.

Trivariat analyse: Analyse av tre variablar samtidig, eller kontroll for tredjevariabel.

7.2 Kontorbeliggenhet og trivsel (tabell 7.1)

Bygg			Kontorbeliggenhet				Total
			Svært nøgd	Litt nøgd	Litt misnøgd	Svært misnøgd	
Kronborg	Trivsel	Svært einig		1	4	0	5
		Litt einig		1	0	1	2
	Total		2	4	1	7	
Øyrane	Trivsel	Svært einig	3	2	0		5
		Litt einig	1	0	1		2
	Total		4	2	1		7

Vi ser at på Kronborgbygget er det 4 av 7 som er litt misnøgdde med kontorbeliggenheten sin, likevel svarar at dei trivst godt på arbeidsplassen. Dette kan tyde på at kontorbeliggenhet ikkje har så mykje å seie for trivsel som ein kanskje skulle tru. På Øyranebygget ser vi at det er 3 stykk som har svart at dei er einige i at dei trivst på arbeidsplassen og som er svært nøgd med kontorbeliggenheten sin, så her kan det sjå ut som det kan vere ein faktor.

Ein grunn til dette kan vere at dei som jobbar på Kronborg ikkje tilbringer så mykje tid på kontoret, og at det difor ikkje er ein viktig faktor for trivsel. Det kan og tyde på at kontorbeliggenheten ikkje er ein faktor som er veldig viktig for trivselen på arbeidsplassen.

At ein er fornøgd med kontorbeliggenheten kan ha noko å seie for trivselen på jobb. Dersom kontoret ligg fint til, og det til dømes er utsikt, kan dette gjere til at ein får ein betre arbeidsdag, sjølv om dette gjerne ikkje er noko ein tenker over til dagleg. På kronborg er kontora som dei tilsette brukar i dag mindre enn det dei burde vore. Etter flytting vil denne situasjonen bli betre. Kontora på Øyrane har per i dag ein grei storleik, og det kan vere ein av grunnane til at dei er meir nøgdde med kontorbeliggenheten enn dei som jobbar på Kronborg.

7.3 Innverknad på avgjersler og kontorutstyr (tabell 7.2)

Bygg			Innverknad på avgjersler			Total
			Svært god	Nokså god	Nokså dårleg	
Kronborg	Kontorutstyr	Svært nøgd	2	1		3
		Litt nøgd	1	2		3
		Litt misnøgd	0	1		1
		Total	3	4		7
Øyrane	Kontorutstyr	Svært nøgd	2	0	0	2
		Litt nøgd	0	1	1	2
		Litt misnøgd	1	1	0	2
		Svært misnøgd	0	1	0	1
Total		3	3	1	7	

I spørjeundersøkinga stilte vi spørsmål til dei tilsette om kor nøgde dei var med kontorutstyret på arbeidsplassen. Vi stilte og spørsmål om dei tilsette har nokon innverknad på dei avgjerder som blir tatt i bedrifta, til dømes ved innkjøp av utstyr, der dei skulle svare kor god innverknad dei hadde.

Her ser vi at på begge bygg er tala for kor nøgde dei tilsette er med kontorutstyr nokså spreidd på skalaen frå svært misnøgd til svært nøgd. 2 av 7 på begge bygg svarar at dei har svært god innverknad på avgjersler og at dei er svært nøgd med kontorutstyret. Dersom vi slår saman dei positive kategoriane, ser vi at på Kronborg svarar 6 av 7 at dei har nokså eller svært god innverknad på avgjersler i bedrifta og at dei er litt eller svært nøgd med kontorutstyret. Her ser vi ein samanheng mellom dei to faktorane.

Dersom vi gjer det same på Øyrane ser vi at berre 3 av 7 svarar det same. Her er det ingen samanheng mellom desse variablane. På Øyrane svarar 6 av 7 at dei har nokså eller svært god innverknad på avgjersler i bedrifta når det til dømes gjeld innkjøp av kontorutstyr, men 3 av desse er litt eller svært misnøgd med kontorutstyret. Så her er det litt motsigande svar. Ein skulle tru at dersom ein har innverknad på avgjersler om innkjøp av kontorutstyr, så har ein ordna seg kontorutstyr ein er nøgd med, men her er det sjølvsagt mange faktorar som spelar inn, til dømes budsjett og prioritet av kva som er viktig å fornye.

For dei tilsette på Kronborg vil dei når dei flyttar inn i det nye bygget få ein del nytt kontorutstyr. På Øyrane vil dei ikkje få så mykje nytt kontorutstyr på grunn av det nye bygget, ettersom dei kjem fleste kjem til å ha dei same kontora som før. I intervjuet med Kai Vidar Nygård svarar han at dei kjøper inn kontorutstyr når det er behov eller felles ynskjer. Så her bør leiinga gå gjennom kontorutstyret og sjå om det er noko som treng utskiftast ettersom 3 av 7 er litt eller svært misnøgd med kontorutstyret.

7.4 God dagleg leiar og trivsel (tabell 7.3)

Bygg			God dagleg leiar				Total
			Svært einig	Litt einig	Både og	Svært ueinig	
Kronborg	Trivsel	Svært einig	4	1	0		5
		Litt einig	0	1	1		2
	Total		4	2	1		7
Øyrane	Trivsel	Svært einig	2	3		0	5
		Litt einig	0	1		1	2
	Total		2	4		1	7

Ifølgje teori om trivsel (Bolman & Deal 2007) ser vi at trivsel er viktig for å få eit godt arbeidsmiljø og for at den enkeltes arbeidsinnsats skal vere så god som mogleg. Trivsel på jobben handlar om å føle seg sett, at ein har ein funksjon i bedrifta og at eigen arbeidsinnsatsen er viktig. Som dagleg leiar er det viktig å få dei tilsette til å trivast på jobb. Han har ansvaret for å motivere dei tilsette til å gjere ein god jobb, og til å engasjere dei i den jobben dei driv med. Han skal gå foran med eit godt eksempel. Ein leiar har og ansvar for kor godt dei tilsette jobbar saman og kor effektive dei er. Det å jobbe saman med sine kollegaer, å samarbeide, er og noko som kan vere med på å auke trivselen på jobb, fordi ein lærer kvarandre betre å kjenne, og ein kan få til ting som ein ikkje kunne gjort aleine. Ein leiar kan difor i stor grad påverke trivselen på ein arbeidsplass.

Fordelinga på dei som svarar at dei trivst på jobb er lik på begge bedriftene. Det er 5 av 7 som svarar at dei trivst på jobb på Øyranebygget, og 5 av 7 på Kronborg svarar det same. 2 av 7 på begge bygga svarar at dei er litt einige i at dei trivst på jobb, altså er det ingen som svarar at dei er ueinige i påstanden om trivsel på jobb. Vi må derfor kunne gå ut frå at trivselen på begge arbeidsplassar er god.

Fordelingane på om dei tilsette er einige i at dei har ein god dagleg leiar er litt lik på dei to bedriftene. 6 av 7 på både Øyrane og Kronborg ligg innanfor dei to øvste kategoriane, svært einig og litt einig. Vi må derfor kunne gå ut frå at dei fleste på bedriftene meiner dei har ei god dagleg leiar.

I tabell 7.3 ser vi at på Kronborg er 4 av dei som er svært einige i at dei har ein god dagleg leiar, også svært einige i at dei trivs på jobb. Her kan det altså sjå ut som det er ein samanheng mellom ein god dagleg leiar og trivsel på jobb. På Øyranebygget ser vi at det er to som er svært einige i at dei har ein god dagleg leiar, og som er svært einige i at dei trivst på arbeidsplassen, vi ser altså ikkje ein like klar samanheng her. Likevel ligg 5 av 7 i det vi kan kalle dei mest positive kategoriane, altså svært einig og litt einig på begge variablane, noko som er bra.

7.5 Varierte arbeidsoppgåver og meningsfull jobb (tabell 7.4)

Bygg			Varierte arbeidsoppgåver		Total
			I stor grad	I nokon grad	
Kronborg	Meiningsfull jobb	Svært einig	3	1	4
		Litt einig	3	0	3
	Total		6	1	7
Øyrane	Meiningsfull jobb	Svært einig	5	0	5
		Litt einig	1	1	2
	Total		6	1	7

Motiverte tilsette er svært viktig for alle bedrifter. Kva som motiverer den enkelte varierar frå individ til individ. I spørjeundersøkinga spurte vi dei tilsette om kva faktorar som motiverer dei til å gjere ein god innsats på jobb. Vi hadde og ein påstand om at dei hadde ein meningsfull jobb, der dei skulle svare kor einige dei var i påstanden. Ifølgje motivasjonsteori (Haukedal 2005) og Hackman & Oldhams jobbkarakteristikamodell skal det vere ein samanheng mellom at dei som meiner dei har ein meningsfull jobb, også blir motivert av varierte arbeidsoppgåver for å gjere ein god innsats på jobb. I tabell 7.4 har vi målt meningsfull jobb og varierte arbeidsoppgåver opp mot kvarandre for å sjå om vi kan finne ein samanheng, slik som teorien seier.

På Kronborg seier 3 av dei 6 som svarar at dei i stor grad blir motivert av varierte arbeidsoppgåver, at dei er svært einige i at dei har ein meningsfull jobb. På Øyrane seier 5 av dei 6 som svarar at dei i stor grad blir motivert av varierte arbeidsoppgåver at dei er svært einige i at dei har ein meningsfull jobb. Vi ser her at samanhengen er ganske klar på Øyrane og ikkje fullt så klar på Kronborg, men den er likevel tilstades der og.

På begge bygga svarar 6 av 7 at dei i stor grad vert motivert av varierte arbeidsoppgåver. Begge dei daglege leiarane svarar i intervjuet at dei fokuserer på å gi dei tilsette varierte arbeidsoppgåver. Nygård, dagleg leiar i Holta & Håland Energiservice AS, seier i intervjuet at dei tilsette naturleg gjennom deira yrke får varierte arbeidsoppgåver og at ingen dag er lik, men at dei fokuserer på å variere arbeidsoppgåvene i form av at det ikkje alltid er den same som reiser på jobbar langt unna og liknande. Ifølgje motivasjonsteori er opplevinga av meningsfull jobb eit produkt av arbeidets identitet og betydning, samt arbeidets krav til bruk av varierte arbeidsoppgåver. Dette kan vere noko av årsaka til at samanhengen mellom meningsfull jobb og varierte arbeidsoppgåver er klarare på Øyrane enn på Kronborg.

7.6 Ansvar og innverknad på sluttproduktet (tabell 7.5)

Bygg			Ansvar		Total
			I stor grad	I nokon grad	
Kronborg	Innverknad på sluttproduktet	Svært einig	2	3	5
		Litt einig	0	2	2
	Total		2	5	7
Øyrane	Innverknad på sluttproduktet	Svært einig	1	5	6
		Litt einig	1	0	1
	Total		2	5	7

I spørjeundersøkinga spurte vi dei tilsette om kva faktorar som motiverer dei til å gjere ein god innsats på jobb. Vi hadde og ein påstand om at arbeidet deira hadde innverknad på sluttproduktet til bedrifta, der dei skulle svare kor einige dei var i påstanden. Ifølgje motivasjonsteori (Haukedal, 2005) og Hackman & Oldhams jobbkarakteristikamodell skal det vere ein samanheng mellom at dei som meiner deira arbeid har innverknad på sluttproduktet til bedrifta, også blir motivert av ansvar for å gjere ein god innsats på jobb. I tabell 7.5 har vi målt ansvar og innverknad på sluttproduktet opp mot kvarandre for å sjå om vi kan finne ein samanheng, slik som teorien seier.

Gjennom intervju med dei daglege leiarane kom det fram at Holta & Håland Energiservice fokuserer på å gi dei tilsette ansvar i form av at kvar enkelt tilsett er spesialist på sitt område og har ansvar for arbeidet på det området, medan Nortronik fokuserer på å gi dei tilsette ansvar ved å la dei prøve å ha ansvar for anbodsrunder og heile den prosessen.

Her må ein og tenke på at bedriftene ikkje jobbar med det same, og at det difor er skilnader på kva arbeid dei tilsette utfører og kor mykje det arbeidet har innverknad på sluttprodukta til bedriftene. Det er og skilnad på kva type ansvar dei tilsette får i dei to bedriftene og dette er og noko ein må ta omsyn til når vi analyserer tabellen.

På Øyrane svarar 5 av 7 at dei i nokon grad vert motivert av ansvar for å gjere ein god innsats på jobb og at dei er svært einige i at dei har innverknad på sluttproduktet til bedrifta. På Kronborg er tala noko meir spreidd, men også her svarar 5 av 7 at dei i nokon grad vert motivert av ansvar for å gjere ein god innsats på jobb og at dei er litt eller svært einige i at dei har innverknad på sluttproduktet til bedrifta. Vi ser av tabellen at samanhengen mellom ansvar og innverknad på sluttproduktet er til stades på begge bygga, men ikkje so klar som den gjerne kunne vore. Samanhengen er likevel noko klarare på Øyrane, ettersom 6 av 7 er svært einige i at arbeidet deira har innverknad på sluttproduktet til bedrifta, mot 5 av 7 på Kronborg.

7.7 Tilbakemelding og kunnskap om resultat (tabell 7.6)

Bygg			Tilbakemelding			Total
			I stor grad	I nokon grad	I mindre grad	
Kronborg	Kunnskap om resultat	Svært einig	3	0		3
		Litt einig	1	2		3
		Både og	0	1		1
		Total	4	3		7
Øyrane	Kunnskap om resultat	Svært einig	2	3	1	6
		Litt einig	1	0	0	1
		Total	3	3	1	7

I spørjeundersøkinga spurte vi dei tilsette om kva faktorar som motiverer dei til å gjere ein god innsats på jobb. Vi hadde og ein påstand om at dei tilsette hadde kunnskap om resultatet av utført arbeid, der dei skulle svare kor einige dei var i påstanden. Ifølgje motivasjonsteori (Haukedal 2005) og Hackman & Oldhams jobbkarakteristikamodell skal det vere ein samanheng mellom at dei som meiner dei har kunnskap om resultatet av utført arbeid, også blir motivert av tilbakemelding for å gjere ein god innsats på jobb. I tabell 7.6 har vi målt tilbakemelding og kunnskap om resultat opp mot kvarandre for å sjå om vi kan finne ein samanheng, slik som teorien seier.

På Kronborg svarar 3 av 7 at dei i stor grad vert motivert av tilbakemelding på utført arbeid, og at dei er svært einige i at dei har kunnskap om resultatet av utført arbeid. På Øyrane svarar 2 av 7 det same. Desse tala gir uttrykk for at det ikkje er nokon samanheng her, men om vi slår saman litt einig og svært einig, og i nokon og stor grad, så ender vi opp med at på begge bedriftene svarar 6 av 7 at dei i nokon eller stor grad vert motivert av tilbakemelding og at dei er litt eller svært einige i at dei har kunnskap om resultatet av utført arbeid. Vi kan seie at det er ein samanheng i begge bedriftene, men den er ikkje så sterk som den gjerne kunne vore ifølgje motivasjonsteori og Hackman & Oldhams jobbkarakteristikamodell.

Noko vi bør leggje merke til her er at 6 av 7 på Øyrane seier seg svært einige i at dei har kunnskap om resultatet av utført arbeid. Dette burde ha noko med tilbakemelding å gjere, at tilsette då har fått tilbakemelding på arbeid dei har utført og difor føler dei har kunnskap om resultatet av utført arbeid. Men det at dei får tilbakemelding på utført arbeid treng ikkje bety at dei tilsette vert motivert av tilbakemelding. Desse tala viser at Hackman & Oldhams jobbkarakteristikamodell ikkje stemmer så godt i vårt tilfelle som den gjerne skulle gjort.

Av motivasjonsfaktorar ser vi at løn stort sett berre påverkar motivasjonen i nokon grad. Grunnen til dette kan vere at dei som jobbar i desse bedriftene har ei nokolunde god løn. Dette er bedrifter der ein treng litt utdanning for jobbe i, og løna er difor deretter. Det er grunn til å tru at løn er ein større motivasjonsfaktor på arbeidsplassar der løna gjerne er litt lågare.

Ein veit at motiverte arbeidstakarar er meir effektive og produserer meir enn andre. Organisasjonar er difor meir og meir opptatt av korleis ein kan motivere dei tilsette og startar jobbutviklingsprogram for å få dette til. Før ein startar slike program bør ein spørje dei tilsette i kva grad dei i det heile tatt ynskjer jobbutvikling/jobberiking. Då veit ein litt meir om kva sannsynlege konsekvensar det kan gi å innføre jobbutviklingsprogram (Haukedal 2005).

Det er ikkje alltid ein lukkast med jobberiking, men dersom føresetnadene for eigenmotivert åtferd ikkje er til stades bør ein likevel vurdere det som eit alternativ (Drake 1974, henta frå Haukedal 2005). Å innføre eit jobbutviklingsprogram vil ofte vere vanskeleg, til dømes vil produksjonsteknologi, lønings-, kontroll-, personal- og karrieresystem virke hemmande fordi desse er utforma frå heilt andre omsyn. Ein vil og kunne møte motstand frå dei tilsette som grunnar i usikkerheit i det å gjere ting på nye måtar og motvilje mot det å tape etablerte posisjonar. Leiinga er ofte interessert i slike tiltak, men forventar raske resultat og misser difor lett tolmoda og avsluttar jobbutviklingsprogramma før dei har fått tid til å virke. Det er likevel liten tvil om at jobbutvikling er eit verdifullt bidrag til utviklinga av mange typar organisasjonar, dersom dei rette vilkåra ligg til grunn og tiltaka vert iverksett med omtanke. Slike typar utviklingsarbeid viser seg å først og fremst ha innverknad på dei tilsette sine haldningar, og ein kan difor ikkje forvente raske resultat (Orpen 1979, henta frå Haukedal 2005).

Positive haldningar kan ha konsekvensar for kor mykje dei tilsette yt på arbeid, men dette er ikkje alltid tilfellet. Sjølv om leiinga set i gang jobbutviklingsprogram, så er det ikkje sikkert dei tilsette opplever det på den måten. Dei kan til dømes tolke tiltaket som at leiinga prøver å manipulere dei eller eit forsøk på å få dei til å yte meir innsats på arbeid utan å kompensere med høgare løn. Dei siste tiåra har det blitt klart at organisasjon og leiing handlar om dei tilsette sine oppfatningar av ulike forhold, i minst like stor grad som dei objektivt eksisterande forholda. Alt i alt er det likevel ei vanleg oppfatning at jobberiking saman med målsetjing utgjer dei mest effektive verkemidla for å oppnå yting gjennom motivert innsats (Haukedal 2005).

7.8 Leinga innsats for framtidig arbeidsmiljø og forventning psykososialt arbeidsmiljø (tabell 7.7)

Bygg			Leinga innsats for framtidig arb.miljø				Total
			Svært einig	Litt einig	Litt ueinig	Veit ikkje/ ikkje relevant	
Kronborg	Forventning psykososialt arb.miljø	Betre	1			1	2
		Uendra	5			0	5
	Total		6			1	7
Øyrane	Forventning psykososialt arb.miljø	Betre	3	0	0	0	3
		Uendra	1	1	1	0	3
		Veit ikkje	0	0	0	1	1
	Total	4	1	1	1	7	

I spørjeundersøkinga stilte vi spørsmål til dei tilsette om kva forventningar dei har til det psykososiale arbeidsmiljøet etter innflytting i nytt felles bygg. Dei tilsette skulle då svare om dei trudde det psykososiale arbeidsmiljøet vert betre, uendra eller dårlegare. Vi stilte og ein påstand om at leinga har gjort ein god innsats for at dei tilsette skal få eit godt arbeidsmiljø etter innflytting, der dei skulle svare kor einige dei var i påstanden.

På Øyrane svarer 3 av 7 at dei er svært einige at leinga har gjort ein god innsats for framtidig arbeidsmiljø, og at dei trur det psykososiale arbeidsmiljøet blir betre etter innflytting. På Kronborg er det berre ein som svarar det same. Men det vi ser på Kronborg er at 6 av 7 er einige i at leinga har gjort ein god innsats for framtidig arbeidsmiljø, 5 av desse svarar då at dei trur det psykososiale arbeidsmiljøet vil vere uendra.

Totalt svarar 6 av 7 på Kronborg, og 5 av 7 på Øyrane, at dei er litt eller svært einige i at leinga har gjort ein god innsats for framtidig arbeidsmiljø. På Kronborg ser vi ikkje noko samband mellom desse variablane ettersom det berre er 2 som totalt sett trur det psykososiale arbeidsmiljøet blir betre. På Øyrane derimot kan det vere ein samband mellom desse variablane, ettersom det er 3 som trur det psykososiale arbeidsmiljøet blir betre, og som syns leinga har gjort ein god innsats for framtidig arbeidsmiljø.

Forventningar til det psykososiale arbeidsmiljøet har vi skriva meir om i kapittel 7.11.

7.9 Informasjon om nytt bygg og forventning til organisatorisk arbeidsmiljø (tabell 7.8)

Bygg	Informasjon om nytt bygg				Total		
	Svært einig	Litt einig	Litt ueinig	Svært ueinig			
Kronborg	Forventning org.arb.miljø	Betre	4			4	
		Uendra	3			3	
	Total		7			7	
Øyrane	Forventning org.arb.miljø	Betre	1	0	1	0	2
		Uendra	3	0	0	0	3
		Veit ikkje	0	1	0	1	2
	Total	4	1	1	1	7	

Ifølgje kommunikasjonsteori (Kaufmann og Kaufmann 2003) er kommunikasjon svært viktig for ei bedrift, og har stor innverknad på korleis ei bedrift blir leia. Den fortel og at manglande kommunikasjon difor kan vere eit stort problem, ettersom dei tilsette får lite informasjon om kva som skjer i bedrifta. Vi har stilt spørsmål i spørjeundersøkinga om dei tilsette er nøgde med den informasjonen dei har fått hjå bedrifta i henhold til flytting inn i det nye bygget, og vi har i tabell 7.8 målt samanhengen mellom om dei tilsette meiner at dei har fått god informasjon, og om kor store forventningar dei har til det nye organisatoriske arbeidsmiljøet.

4 av 7 på Kronborg som meiner dei har fått god informasjon, meiner og at dei vil få eit betre eller uendra organisatorisk arbeidsmiljø. Vi ser her at det er ein forskjell på bygg. På Kronborgbygget kjem alle respondentane i kategorien svært einig i at dei har fått god informasjon, medan på Øyranebygget ser vi at dei er noko meir spreidd. Dette kan tyde på at det er ein forskjell i kva informasjon dei tilsette på dei to bygga har fått.

Ein grunn til dette kan vere at dei som ikkje jobbar på Øyranebygget, som er det bygget som er under påbygging, kanskje får meir informasjon, fordi det er viktig for leiinga at dei veit korleis deira nye arbeidssituasjon kjem til å bli, ettersom dei ikkje har så mykje kunnskap til korleis bygget er i dag, og ikkje kan ta del i utviklinga på same måte som dei som jobbar på bygget på Øyrane.

Ein grunn til at det kan vere ein samanheng mellom dei to faktorane er at dei har sett at leiinga har vore flinke på informasjon under flytting i det nye og at det difor ville vere grunn til å tru at dei vil få eit betre organisatorisk arbeidsmiljø ut av dette.

7.10 God opplæring og styrer min egen arbeidsdag (tabell 7.9)

Bygg	God opplæring				Total	
	Svært enig	Litt enig	Litt ueinig	Svært ueinig		
Kronborg	Styrer min egen arbeidsdag	Svært enig	3	1	1	5
		Litt enig	1	1	0	2
	Total	4	2	1	7	
Øyrane	Styrer min egen arbeidsdag	Svært enig	2	3	0	5
		Litt enig	1	0	1	2
	Total	3	3	1	7	

I spørjeundersøkinga stilte vi spørsmål til dei tilsette om kor god opplæring dei har fått i bedrifta. Dei tilsette skulle då svare på kor einige dei var i at dei hadde fått god opplæring i bedrifta. Vi stilte og ein påstand om at dei tilsette styrer sin eigen arbeidsdag, der dei skulle svare kor einige dei var i påstanden. I tabell 4.9 har vi kryssa desse spørsmåla for å sjå om vi kan finne ein samanheng mellom kor god opplæring dei tilsette har fått i bedriftene og kor sjølvstendig dei tilsette får jobbe.

Ut frå tabell 4.9 kan vi sjå at på Kronborg svarar 3 av 7 at dei er svært einige i at dei har fått god opplæring i bedrifta og at dei er svært einige i at dei styrer sin eigen arbeidsdag. På Øyrane svarar 2 av 7 det same. Dette viser ikkje noko samanlikning aleine, men ser vi litt grundigare i tabellen så ser vi at i begge bedriftene svarar 6 av 7 at dei er litt eller svært einige i at dei har fått god opplæring i bedriftene, og at dei er litt eller svært einige i at dei styrer sin eigen arbeidsdag.

Vi ser då at det kan vere ein samanheng mellom kor god opplæring dei tilsette i bedriftene har fått og moglegheitene dei har til å styre sin eigen arbeidsdag. Her legg vi då til grunn at god opplæring er nødvendig for at dei tilsette skal vere godt nok rusta til å styre sin eigen arbeidsdag. Ifølgje teori om opplæring bør det mest sentrale for bedriftene vere korleis dei kan sikre høg overføringsverdi frå læresituasjon til praktisk jobbsituasjon. Her er motivasjon ein viktig faktor og drivkrafta bak læring. Teorien fokuserer på at bedrifta bør nytte den naturlege nyfikenheita til menneske og bruke denne for å motivere dei tilsette i opplæringsfasen. Motivasjon heng tett saman med meining, og dei tilsette bør få ei kjensle av at det dei lærer er meningsfylt og at det ikkje er bortkasta tid.

Det er mange faktorar som har innverknad på kor mykje dei tilsette kan styre sin eigen arbeidsdag, det vil komme an på kva arbeidsoppgåver ein har, om ein samarbeider med andre ein må ta omsyn til, eller om ein er i kundeposisjon slik at ein må tilpasse seg kundesituasjonar. Det er og mange typar jobbar ein rett og slett ikkje har moglegheit til å styre sin eigen arbeidsdag. Holta & Håland Energiservice og Nortronik er entreprenørliknande bedrifter der dei tilsette ofte er ute på jobbar heile dagen. Når dei er ute på jobbar har dei jo

ein jobb som skal bli utført, men dei styrer gjennomføringa mykje sjølv då. Dette er sjølvstendig avhengig av at dei har fått grundig og god opplæring, så dei er i stand til å jobbe sjølvstendig. På denne måten ser vi at det er ein samanheng mellom kor god opplæring tilsette får i bedrifter og kor mykje dei kan styre sin eigen arbeidsdag.

7.11 Korleis kan dei to bedriftene utvikle eit godt arbeidsmiljø etter innflyttinga?

Eit godt arbeidsmiljø kan delast inn i tre forskjellige hovuddelar, fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Ifølgje teori om det fysiske arbeidsmiljøet (Andersen 1999), bør leiarane for å sikre eit godt arbeidsmiljø gå gjennom alt kontorutstyr for å sjekke at alt er ergonomisk riktig, slik at dei tilsette slepp belastningsskadar og mulig sjukefråver, og for å unngå eit dårleg fysisk arbeidsmiljø som etter kvart kan gå over til eit dårleg psykososialt arbeidsmiljø. Dette er og noko dei tilsette må vere bevisst på, at dei har ergonomisk rette arbeidsstillingar og at dei arbeider ergonomisk riktig ved til dømes statiske arbeidsstillingar på kne der ein må passe på å ha kneputer så ein ikkje øydelegg knea. Eller om ein sit mykje framoverbøgd må ein passe på at ein ikkje belastar nakke og skuldrar så ein slepp belastningsskadar på sener og skjelett.

Som vi har skrive i teorikapittelet er ein del av det å ha eit godt arbeidsmiljø, også å ha eit godt psykososialt arbeidsmiljø. Psykososialt arbeidsmiljø handlar om samspelet mellom leiding og medarbeidar, mellom kollegaer, og korleis arbeidsplassen påverkar menneska, og menneska sine forhold til kvarandre. Ein annan faktor vi tok opp i teorikapittelet er trivsel. Trivsel på jobb har stor betydning for den enkeltes helse og arbeidsinnsats. Trivsel blir gjerne brukt om dei mjukare sidene ved arbeidsmiljøet, det er viktig for folk å føle seg viktige og ønska på jobb.

Holta & Håland og Nortronik sine oppgåver her ligg mykje på leiinga. Dei må passe på at det psykososiale arbeidsmiljøet blir så godt som det kan vere, og passe på at det ikkje blir feil i kommunikasjon mellom dei tilsette og leiinga. Det er viktig at leiinga spelar på lag med resten av dei tilsette i bedrifta, for at ein skal få eit godt resultat i bedrifta. Men også dei tilsette har eit ansvar for å skape eit godt psykososialt arbeidsmiljø seg i mellom, ved å oppføre seg hyggeleg ovanfor kvarandre innad på bedrifta, men og ikkje minst dei som på ein måte blir deira nye kollegaer, og passe på at desse har det bra. Vi ser at ein får ein sjanse til å vere sosiale med kvarandre i kvardagen, med den nye kantina, og felles lunsj. Marte Kjernsholen i Kunnskapsparken nemner og at dette er viktig for eit godt sosialt samhald på deira arbeidsplass. For at det skal fungere, kan det og vere viktig med sosiale ting utanfor kontortid, som julebord. Dette nemner og Kjernsholen som ein viktig faktor for at ein blir betre kjent, og får betre samhald.

Ein annan viktig faktor som vi tok opp i teorikapittelet innan det psykososiale arbeidsmiljøet er motiverte tilsette. For å ha ein høg indre motivasjon, treng ein å vite at ein har ein meningsfull jobb. For at dei tilsette skal meine at dei har ein meningsfull jobb, er det viktig med varierte og betydingsfulle oppgåver.

Det å motivere dei tilsette er og ein jobb som ligg på leiarnivå. Når det å ha varierte arbeidsoppgåver motiverer dei tilsette, er det viktig og gi dei varierte arbeidsoppgåver. Dagleg leiar i Holta & Håland, Kai Vidar Nygård, seier at det dei driv med til dagleg gjer at dei tilsette får varierte oppgåver automatisk. Dei prøver og å organisere arbeidet slik at det ikkje alltid er den same som alltid må reise langt vekk på oppdrag. Morten Engebø, dagleg leiar i Nortronik, seier at varierte arbeidsoppgåver er noko han legg vekt på, slik at dei tilsette ikkje treng å gjere det same dag inn og dag ut, men likevel ha spisskompetanse på visse områder.

Det vi i teorien har definert som organisatorisk arbeidsmiljø er det som går på leiing, kommunikasjon, rekruttering og opplæring. I spørjeskjemaet har vi og brukt informasjon mellom tilsett og leiing som eit døme på organisatorisk arbeidsmiljø. Her tenkjer vi nødvendigvis ikkje på dagleg kommunikasjon, som korleis dei tilsette skal gjere ein jobb, men meir den informasjonen dei får gjennom leiinga om tilstanden til bedrifta, til dømes økonomisk.

Rekruttering og opplæring kjem begge frå det same behovet, nemleg behovet for nye ressursar. I våre dagar går teknologien veldig fort, og ein må difor vere flink til å etter- og vidareutdanne seg når ein kjem i arbeid. Rett og slett halde seg oppdatert om det som skjer på det fagområdet vi jobbar med

Her må leiarane vere flinke til å tilby dei tilsette kurs og etterutdanning, dersom dette trengst på arbeidsplassen. Dei tilsette bør og vere flinke til å etterlyse slike tilbod, om dei føler at dette er nødvendig for sin eigen prestasjon, eller bedrifta sin prestasjon.

Det at leiinga greier å kommunisere med dei tilsette, og at dei tilsette greier å kommunisere med kvarandre, er viktig for at alle skal få ein fin arbeidsdag. Kaufmann og Kaufmann, 2003 seier at kommunikasjon er det å sende informasjon til andre, slik at dei forstår den. Å ha ein god kommunikasjon er viktig, sånn at alle veit til dømes kva som skjer, når det skjer og kvifor det skjer.

Det er viktig at alle oppfattar informasjonen likt, slik at det ikkje blir misforståingar. Difor kan det vere nyttig å stille spørsmål, til dømes "forstod du kva eg meinte?" eller få andre til å gjenta den informasjonen dei trur at dei høyrte. Både leiarar og tilsette må passe på at dei greier og kommunisere med kvarandre, og gje beskjed dersom noko er uklart, eller blir misoppfatta. Her er det viktig at ein lærer av feil ein gjerne gjer, slik at ein skal sleppe å gjenta dei feila seinare.

8 Konklusjonar

Her presenterer vi dei konklusjonane vi har dratt utifrå dei resultatane vi har fått i både spørjeundersøkinga og intervjuet. Vi har først tatt for oss hovudproblemstillinga, og deretter presenterer vi underspørsmåla og dreg konklusjonar der.

8.1 *Problemstilling:*

8.1.1 **Korleis er arbeidsmiljøet på to bedrifter i dag og korleis kan desse to bedriftene utvikle arbeidsmiljøet etter innflytting i nye felles lokale?**

Arbeidsmiljøet på dei to bedriftene i dag ser per i dag generelt ganske positivt ut. Vi har fått svært få svar i spørjeundersøkinga som er negative, og det ser ut som folk trivast på jobb. Der vi ser at vi har fått nokre negative svar, er på det organisatoriske arbeidsmiljøet. Vi ser og at det er stor forskjell på Kronborg og Øyrane på det fysiske arbeidsmiljøet. Dei som jobbar på Kronborg er langt mindre fornøgd med støy, ventilasjon og liknande enn dei som jobbar på Øyrane, men dette er og ein del av grunnen til at dei flyttar inn i nytt bygg. Vi ser ut frå svarea, både på spørjeundersøkinga, og frå intervjuet at det er viktig med sosiale tiltak, gjerne utanom arbeidstida og. I første omgang blir det lagt opp til ein innflyttingsfest, og i framtida er det planar om felles julebord. Det blir og lagt vekt på at dei tilsette held orden på arbeidsplassen, og ikkje uroar kvarandre unødige i jobbkvardagen.

8.2 *Underspørsmål:*

8.2.1 **Kva forventningar har dei tilsette og leiarane til det nye arbeidsmiljøet etter innflytting?**

I resultatet frå spørjeundersøkinga ser vi at dei fleste på Kronborg trur at faktorane for det fysiske arbeidsmiljøet kjem til å bli betre etter innflyttinga. På nesten dei alle dei spørsmåla vi har stilt om det fysiske arbeidsmiljøet, har vi fått eit svar om at 7 av 7 trur det kjem til å bli eit betre fysisk arbeidsmiljø. Dei som jobbar på Øyrane har og tru på at det enten blir betre eller uendra.

På det psykososiale arbeidsmiljøet ser vi at fleirtalet trur at dette kjem til å bli betre etter innflyttinga, blant anna på grunn av den nye felles kantina. Vi har og her nokon som meiner situasjonen blir uendra, eller svart at dei veit ikkje men vi har ikkje fått nokon som svarar at dei trur at den blir dårlegare.

Det organisatoriske arbeidsmiljøet.

Her har vi funne at 4 av 7 på Kronborg forventar at dei kjem til å få eit betre organisatorisk arbeidsmiljø etter innflyttinga og 3 av 7 svarar at dei trur den kjem til å bli uendra. På Øyrane svarar 3 av 7 at dei trur det organisatoriske arbeidsmiljøet kjem til å bli betre, og 3 svarar uendra, og ein veit ikkje. Som vi har nemnd i analysen vil nok ikkje det organisatoriske arbeidsmiljøet endre seg noko særleg etter innflytting, fordi flyttinga i seg sjølv har liten eller ingen innverknad på det organisatoriske arbeidsmiljøet.

8.2.2 Kva kan dei tilsette og leiarane gjere for å utvikle eit godt arbeidsmiljø?

Vi stilte eit opent spørsmål i spørjeundersøkinga vår, der dei tilsette kunne komme med forslag til kva bedriftene kan gjere for at det skal bli eit godt arbeidsmiljø. Mange av svara som gjekk igjen var svar som omhandla innflyttingsfest. Ein innflyttingsfest ville gi det nye arbeidsmiljøet ein kickstart, i og med at alle kan bli kjende med kvarandre utanfor jobb, og i litt uformelle rammer. Her var og nemnd andre sosiale samankomstar som julebord, felles trimrom og liknande. Også i intervju med dei to daglege leiarane fortel dei at dette er ting som er viktige for den jobben dei vil gjere for å skape eit godt arbeidsmiljø for dei tilsette. I tillegg legg dagleg leiar i Holta & Håland og Nortronik vekt på at det blir stilt strengare krav til dei tilsette om orden på arbeidsplassen. Vi fekk og eit svar på spørjeundersøkinga som sa at alle måtte vere flinke til å respektere dei andre si arbeidstid, og ikkje bruke den til å snakke om ting som ikkje er jobbrelaterte.

8.2.3 Kva skal til for at dei tilsette skal trivast på jobb?

Vi har funne at trivselsfaktoren på dei to bedriftene er like. 5 av 7, både på Øyrane og på Kronborg svarar at dei er svært einig i at dei trivst på jobb. Dei resterande 2 av 7 ligg på litt einig, altså er det ingen i bedriftene som svarar at dei ikkje trivst på jobb. Vi fann at ein god leiar er ein faktor for trivsel.

8.2.4 Kva innverknad har leiarane på arbeidsmiljøet?

Vi har funne i undersøkinga at dei fleste enten er svært einig, eller litt einig i at dei har ein god dagleg leiar, og vi ser at dei to daglege leiarane har ein positiv innverknad på både arbeidsmiljøet og trivselen i bedrifta.

8.2.5 Kva faktorar motiverer dei tilsette til å gjere ein god jobb?

Vi har funne at dei faktorene som er viktigast for motivasjon for dei tilsette er ansvar, varierte arbeidsoppgåver, motiverte kollegaer, tilbakemelding og engasjert leiar. Vi ser at engasjert leiar er motiverande for dei som jobbar på Kronborg bygget, men ikkje så motiverande for dei som jobbar på Øyrane.

9 Litteraturliste

Andersen, I. R., *Arbeidsmiljø og samarbeid*, Cappelen akademiske forlag, Oslo 1999.

Arbeidsmiljølova: <http://www.lovdata.no/all/hl-20050617-062.html> (nedlasta 26.04.11)

Arbeidsmiljømodellen: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/oed/dok/NOU-er/1999/NOU-1999-11/12/2.html?id=352760> (nedlasta 01.05.11)

Bolman, L. G., Deal, T. E., (2007) *Nytt perspektiv på organisasjon og leiing*, 3. utgave, Gyldendal akademiske forlag.

Fischer, G. Sortland, N., *Innføring i organisasjonspsykolog*, 3. utgåve, Universitetsforlaget, Oslo 2001.

Førde, K.V, Raae, J K, Røysum, O., *Er strategisk personalleiing rota til alt godt?* Høgskulen i Sogn og Fjordane, 1997

Gripsrud, Olsson og Silkoset – *Metode og dataanalyse*, 2.utgave, Høyskoleforlaget, Kristiansand 2010.

Haukedal, W., (2005) *Arbeids- og lederpsykologi*, 7.utgave, Cappelen akademiske forlag.

Jacobsen, D. I., *Hvordan gjennomføre undersøkelser?*, Høyskoleforlaget, 2.utgave Kristiansand, 2005

Jacobsen, D. I., Thorsvik, J., (2007) *Hvordan organisasjoner fungerer*, 2. utgave, Fagbokforlaget, Bergen.

Johansen, A. S., Stueland, E., *Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis*, Gyldendal akademiske forlag, 1. utgave, Oslo 2011

Kaufmann, G. og Kaufmann, A., (2003) *Psykologi i organisasjon og leiing*, 3.utgave, Fagbokforlaget

Nesse, J.G, *Bedriftsorganisasjon og arbeidsmiljø i tekstilindustrien*, Senter for anvendt forskning, Noregs handelshøyskole, Bergen 1979

NSD : <http://www.nsd.uib.no/nsd/omnsd.html> (Nedlasta 05.04.11)

Sogn og Fjordane Næringspark : <http://kpsf.no/Omoss/tabid/2224/language/nb-NO/Default.aspx> (Nedlasta 05.04.11)

