



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

ARBEIDSMILJØ PÅ DAGSORDEN!

Ved
Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus



Hovedprosjekt utført ved Høgskolen Stord/Haugesund - Avd. for ingeniørfag

Studieretning: Helse, miljø og sikkerhet

Av: Vibeke Skjåvik
Christoffer Strøm

Kandidat nr. 36
Kandidat nr. 38

Haugesund

2003



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Høgskolen Stord/Haugesund
Avdeling for ingeniørfag
Bjørnsonsgt. 45
5528 HAUGESUND
Tlf. Nr. 52 70 26 00
Faks nr. 52 70 26 01

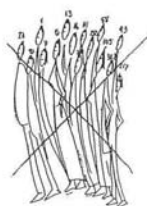
Oppgavens tittel		Rapportnummer
Arbeidsmiljø på dagsorden!		
Utført av		
Vibeke Skjåvik og Christoffer Strøm		
Linje		Studieretning
Sikkerhet		Helse, miljø og sikkerhet
Gradering	Innlevert dato	Veileder ved HSH
Åpen	Fredag 2. mai 2003	Anne Tone Salte Andersen
Oppdragsgiver		Kontaktperson hos oppdragsgiver
Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus		Helge Thorheim

Ekstrakt
<p>Denne rapporten tar for seg en kartlegging av de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene ved Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus. Arbeidsmiljøkartleggingen skal gi et bilde av de sentrale problemstillingene HSR står ovenfor i forhold til de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene.</p> <p>Resultatet fra kartleggingen viser at hovedtyngden av de ansatte ved HSR, opplever arbeidsmiljøet innen det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet som svært bra. Men man har kommet frem til at jobbkrav, kontroll i arbeidet, mestring i jobben, sosialt samspill, lederskap og organisasjonsklima er noen av temaområdene HSR må jobbe videre med.</p>

HVEM ER VI?

Vi er mange,
av ulikt slag,
av begge kjønn.
Over hundre mennesker
til sammen en anseelig alder.
Men ikke spør om tall,
ikke hvilket nummer
jeg er i rekken.
Jeg spør om
hvem vi er.

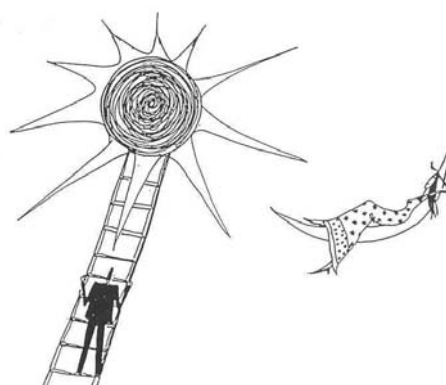
Ninni Sandvik



HVOR SKAL VI?

Vi skal overalt,
østenfor sol og vesten for måne,
høyt og lavt.
Vi skal se forskjellene,
kontrastene,
kaoset
for å lete,
lytte
og få noe nytt å vite.

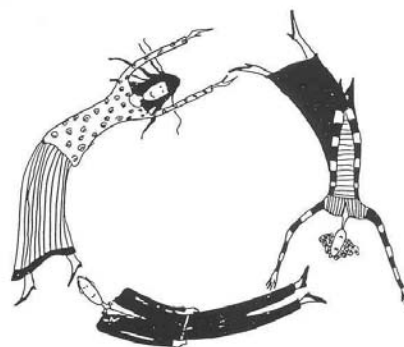
Ninni Sandvik



HVEM SKAL DRIVE OSS FREMOVER?

I vrømmelen av energikilder
velger jeg én;
oss selv.
Vi både kan og skal
være vår egen drivkraft.
Med gjenbruk
og resirkulering
går det nok.

Ninni Sandvik



Når handlingsplaner og tiltak er vedtatt, er det arbeidsgiver og arbeidstakerne i fellesskap som har ansvaret for å praktisere disse for å fremme et godt arbeidsmiljø. Den enkelte leder har et spesielt ansvar for å få det til.

GJENSIDIGHET

Jeg arbeider med jobben
Og jobben
arbeider med meg.
Sånn blir vi
del av det samme,
jobben og jeg!

Ninni Sandvik

Forord

Denne rapporten er utarbeidet i forbindelse med utførelsen en hovedoppgave for ingeniørstudenter ved Høgskolen Stord/Haugesund, linje sikkerhet, studieretning helse, miljø og sikkerhet. Hovedoppgaven utgjør den avsluttende delen av ingeniørutdanningen, og tar utgangspunkt i et realistisk ingeniørproblem. Oppgaven er lagt opp slik at studentene får nyttiggjøre kunnskaper og ferdigheter fra flere fagområder i studiet.

Rapporten tar for seg en kartlegging av de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene ved Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus. Rapporten henvender seg spesielt til ledelsen og de ansatte ved Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus, som kan bruke denne rapporten i det videre arbeid med utforming av handlingsplaner, for de sentrale problemstillingene man har kommet frem til i kartleggingen. Andre som kan dra nytte av rapporten kan være grupper/personer, som skal gå i gang med en tilsvarende kartlegging.

Resultatene i denne rapporten har kommet frem ved hjelp av de ansatte på Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus, og vi takker for deres bidrag til rapporten. Vi vil også takke vår intern veileder Anne Tone Salte Andersen for gode innspill, og at hun har tatt seg tid til og dele sine erfaringer og fagkunnskaper med oss. I tillegg vil vi rette en stor takk til vår ekstern veileder direktør Helge Thorheim sammen med stabssjef Kjell Rune Hellesund for et meget godt samarbeid.

Haugesund Fredag 2. mai 2003

.....
Vibeke Skjåvik

.....
Christoffer Strøm

Sammendrag

Rapporten tar for seg sentrale problemstillinger Haugesund Sanitetsforeningens Revmatismesykehus (HSR) står ovenfor i forhold til de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene. Samfunnet har satt krav gjennom lover og forskrifter til hvordan arbeidsmiljøet skal utformes, et av kravene er at arbeidsgiver skal drive et systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid. Dette innebærer blant annet arbeidsmiljøkartlegging av de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene.

Denne arbeidsmiljøkartleggingen skal fremstå som en temperaturmåling for hele organisasjonen HSR. Bakgrunns materialet som er brukt i rapporten er basert på ”en del” av kartleggingsverktøyet QPSNordic. QPSNordic er et spørreskjema som består av 123 spørsmål, som er delt inn i 14 temaområder, der hvert område igjen består av flere underkategorier og varierende enkelt stående spørsmål.

For å tilnærme QPSNordic til en temperaturmåling, så man på flere typer metoder som blir brukt i kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø. Med kunnskap fra de forskjellige metodene og ut i fra den delen av QPSNordic som var brukt, satte man opp egne premisser for denne temperaturmålingen. Temperaturmålingen omfatter alle de ca. 130 ansatte ved HSR.

Resultatet fra kartleggingen viser at hovedtyngden av de ansatte ved HSR, opplever arbeidsmiljøet innen det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet som svært bra. Men man har kommet frem til at jobbkrav, kontroll i arbeidet, mestring i jobben, sosialt samspill, lederskap og organisasjonsklima er noen av temaområdene HSR må jobbe videre med.

INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord	1
Sammendrag	2
1 INNLEDNING	5
1.1 Tema	5
1.2 Beskrivelse av virksomheten - spesielle forhold	5
1.3 Generelt om psykososialt arbeidsmiljø	5
1.4 Bakgrunn	6
1.5 Formål med arbeidsmiljøkartleggingen	6
1.6 Problemstilling	6
1.7 Definisjoner av sentrale begreper	6
1.8 Forkortninger	8
2 METODE	9
2.1 Valg av metode	9
2.2 Spørreundersøkelse som metode	9
2.3 Temaområder og underkategorier i spørreskjemaet	11
2.4 Beskrivelse av metoden	12
2.5 Premisser som er satt	13
2.6 Gjennomføringen av kartleggingen	13
2.7 Tolkning av data	13
3 RESULTATER	14
3.1 Jobbkraft	14
3.2 Rolleforventninger	17
3.3 Kontroll i arbeidet	18
3.4 Arbeidets forutsigbarhet	20
3.5 Mestring i jobben	22
3.6 Sosialt samspill	23
3.7 Lederskap	25
3.8 Organisasjonsklimaet	27
3.9 Samspill mellom arbeid og privatliv	29
3.10 Arbeidets viktighet	30
3.11 Engasjement i organisasjonen	32
3.12 Opplevelse av gruppearbeid	32
3.13 Arbeidsmotivasjon	33
4 DISKUSJON AV RESULTATENE	35
4.1 Jobbkraft	35
4.2 Rolleforventninger	36
4.3 Kontroll i arbeidet	37
4.4 Arbeidets forutsigbarhet	37
4.5 Mestring i jobben	38
4.6 Sosialt samspill	38
4.7 Lederskap	39
4.8 Organisasjonsklimaet	39
4.9 Samspillet mellom arbeid og privatliv	40



4.10	Arbeidets viktighet	40
4.11	Engasjement i organisasjonen	40
4.12	Opplevelse av gruppearbeid	40
4.13	Arbeidsmotivasjon	41
5	VEIEN VIDERE OG FORSLAG TIL METODER.....	42
6	KONKLUSJON.....	44
7	LITTERATURLISTE	45
8	VEDLEGG	46

1 INNLEDNING

1.1 Tema

”Det gode arbeidsmiljøet” innebærer at arbeidet skal tilrettelegges på en slik måte at det ikke gir helseplager eller andre negative effekter. Gjennom lover og forskrifter har samfunnet stilt krav til arbeidsmiljøet. Det overordnede målet er ”Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, med trygge tilsetningsforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte”. Det er ledelsen i virksomheten som har ansvaret for at målsettingene om arbeidsmiljøet blir nådd.

Til tross for dette målet og at vi har hatt en sterk arbeidsmiljølov AML siden 1977, og en innskjerping av denne i 1992 med forskriften om internkontroll IK, viser Arbeidstilsynets nyeste brosjyre om ”Arbeidsmiljø situasjonen i Norge” at selv om store deler av norsk arbeidsliv har en høy arbeidsmiljøstandard, finnes det fortsatt et forbedringspotensial. Det er særlig i AML § 12 ”tilrettelegging av arbeidet” - den enkelte arbeidstakers rett til innflytelse over egen arbeidssituasjon utfordringene ligger. Tall fra arbeidstilsynet, viser at nesten 70 % av langtidsfravær og uføretrygning har psykiske plager og skader i muskel og skjelett som diagnose på legeattesten. Årsakene til plagene er ofte psykiske og sosiale belastninger i arbeidet, slik som blant annet tidspress, dårlig samarbeidsforhold, frykt for vold, frykt for å ikke mestre arbeidet eller for å miste jobben og manglende respekt fra kollegaer og/eller ledelse. Det er derfor viktig at alle er med å bidra til god organisering av arbeidet, slik at man kan unngå et arbeidsmiljøforhold som fører til uheldige psykososiale og fysiske belastninger. Referanse: [1], [9]

1.2 Beskrivelse av virksomheten - spesielle forhold

Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus (HSR) er et spesialsykehus for pasienter med revmatiske lidelser og hudsykdommer. Det eies av Haugesund sanitetsforening og sykehusets øverste organ er et styre bestående av 5 representanter, herav 3 valgt av sanitetsforeningen og 2 valgt av og blant de ansatte. Sykehuset har ikke øyeblikkelig- hjelp funksjon. Det tar kun imot planlagte innleggelse i tillegg til at det drives en utbredt poliklinisk virksomhet. Sykehuset kjøper tjenester som utvidet anestesi, røntgen, operasjonsstue med personell og laboratorietjenester av Helse Fonna HF. Totalt er det ca. 130 ansatte ved HSR. Referanse: [2]

1.3 Generelt om psykososialt arbeidsmiljø

Utrykket psykososialt arbeidsmiljø sikter ikke til bestemte målbare arbeidsmiljøfaktorer, men dekker en lang rekke forhold på en arbeidsplass. Dette kan være omstendigheter som gjelder arbeidets organisatoriske og teknologiske forhold, arbeidets innhold og den måten arbeidet er tilrettelagt på, forhold som gjelder samspillet mellom ledelsen og de ansatte og samspillet mellom medarbeidere.

Om det psykososiale arbeidsmiljøet er godt eller dårlig på arbeidsplassen er avhengig av mange forskjellige forhold, blant annet kan man på den ene siden vurdere de forhold som er belastende for hver enkelt ansatt, det vil si de forhold som gir negative eller uønskede reaksjoner hos den enkelte ansatt. På den andre siden kan man vurdere de forhold som gir hver enkelt ansatt positive utviklingsmuligheter. I et utviklende psykososialt arbeidsmiljø opplever de ansatte selvstendighet, motivasjon, kompetanse, selvtillit og arbeidsglede, og de har det generelt godt på sin arbeidsplass. Referanse: [4], [8]

1.4 Bakgrunn

Det er mange bedrifter i dag som har vært tvunget til å foreta en organisasjonsendring av forskjellige årsaker. HSRs årsak til organisasjonsendring var, etter at Fylkeslegen i Rogaland (i dag helsetilsynet) i 1999 hadde et møte med kvalitetsutvalget ved HSR, for å kartlegge kvalitetsutvalgets funksjon og et tilsyn som omfattet internkontrollsystemet. Etter dette møtet fant Fylkeslegen ingen avvik, men konkluderte i tilsynsrapporten med en anmerking at det var uklarheter vedrørende ansvarsforhold, manglende samsvar mellom stillingsinstrukser og faktisk ansvar, og manglende samsvar mellom organisasjonskart og ansvarsforhold. På bakgrunn av blant annet Fylkeslegens tilsynsrapport iverksatte styret ved HSR et omorganisasjonsprosjekt, som man avsluttet i slutten av november 2002.

Arbeidsmiljøutvalget AMU gikk sommeren 2002 gjennom vernerundene, gjennomført i 2002, og kunne konstatere at en del av problemene som var tatt opp på vernerundene, gikk på punkter angående informasjon og det psykososiale arbeidsmiljøet, spesielt rettet mot organisasjonsprosjektet. En avdeling ved HSR ba spesielt AMU om å ta opp arbeidsmiljøproblemer skapt av forhold knyttet til organisasjonsprosjektet. AMU bestemte seg for å jobbe med dette problemet høsten 2002. Referanse: [2]

1.5 Formål med arbeidsmiljøkartleggingen

Arbeidsmiljøkartleggingen skal gi et bilde av de sentrale problemstillingene HSR står ovenfor i forhold til de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene. Kartleggingsresultatene er tenkt brukt av ledelsen og de ansatte i det videre arbeid med utforming av handlingsplaner til problemstillingene. Den skal også være et referansedokument for evaluering av resultatene av neste arbeidsmiljøkartlegging.

1.6 Problemstilling

Vi ønsker ved denne arbeidsmiljøkartleggingen å måle ”temperaturen” på hvor HSR ligger i dag i forhold til de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene. Sentrale problemstillinger ut i fra kartleggingsresultatet ønsker man å få vurdert og presentert. Videre vil forslag til metoder for å løse problemstillingene som er presentert bli foreslått.

1.7 Definisjoner av sentrale begreper

Omorganisasjonsprosjekt: Omorganisasjonsprosjekt er et prosjekt styret ved HSR satte i gang for å få klargjort ansvarsforholdene i organisasjonen. Begrepet omorganisering angir en endringsprosess, som er så omfattende at det er sannsynlig at den medfører organisatoriske endringer i virksomheten. Referanse: [4]

Psykososialt: Ordet *psykososialt* er sammensatt av to deler: *psykisk* og *sosialt*. På den ene siden handler det om hvordan du har det og tar det, og om hvordan du ser og opplever verden ut i fra dine egne holdninger og verdier - derfor ordet *psykisk*. På den andre siden handler det også om hvordan mennesker forholder seg til hverandre – derfor *sosialt*. Referanse: [3]

Psykososialt arbeidsmiljø: Er et samlebegrep som omfatter mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, den enkeltes arbeid og hvordan det virker på arbeidstakeren, organisatoriske forhold og organisasjonskultur. Referanse: [7]

- Organisatoriske forhold: Handler om hvordan virksomheten er strukturert. Det er forhold som formell organisering, koordinering, samhandling, informasjonsflyt og ansvarsfordeling. Referanse: [3]
- Temperaturmåling: En temperaturmåling er en metode som brukes når man ønsker en indikasjon på hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet er i en organisasjon. For å beskrive arbeidsmiljøet gir temperaturmålet oss tre fargekoder rødt, gult og grønt. Grønt indikerer at hovedtyngden av de ansatte har en opplevelse av et godt arbeidsmiljø. Gult indikerer at hovedtyngden av de ansatte har en opplevelse av begynnende problemer i arbeidsmiljøet. Rødt indikerer at hovedtyngden av de ansatte har en opplevelse av at det er vanskeligheter eller problemer i arbeidsmiljøet. Temperaturmålingen gir oss ikke en konkret eller eksakt kunnskap om det psykososiale arbeidsmiljøet, men er retningsgivende for hvilke temaer innen det psykososiale arbeidsmiljøet som bør diskuteres og er av interesse for flere. Referanse: [3], [8]
- ”Paragraf 12.” Arbeidsmiljølovens § 12 ”tilrettelegging av arbeidet” tar spesielt sikte på de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene. Bestemmelsen vektlegger at arbeidet bør: være rimelig variert, gi mulighet for læring og utvikling, gi mulighet for å treffe avgjørelser om arbeidet, gi mulighet for kontakt med andre og at arbeidet kan sees som meningsfylt også på lengre sikt. Bestemmelsen vektlegger videre at forhold i arbeidet som bør søkes unngått er blant annet: autoritær og unødig detaljert ledelse, jobber med svært snevert innhold, jobber som krever lite kunnskap og initiativ, jobber med lite ansvar, jobber med liten innflytelse over planlegging av eget arbeid, jobber med liten innflytelse på arbeidstakt og arbeidsmetode, jobber med få mulighet for kontakt med andre og arbeid som er fysisk dårlig tilrettelagt. Referanse: [9]

1.8 Forkortninger

- AML** Lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven).
- IK** Er en forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter. Også kalt Internkontrollforskriften.
- HSR** Haugesund Sanitetsforeningens Revmatismesykehus
- HF** Helse Fonna er en organisasjon som organiserer og administrerer sykehus og institusjoner i Nord- Rogaland og Sunnhordland.
- AMU** Er en forkortning for Arbeidsmiljøutvalget. AMU skal i henhold til Arbeidsmiljøloven, kap VII § 23, oppnevnes i virksomheter hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange representanter i utvalget. Utvalget avgjør selv om annet verne- og helsepersonell skal være representert, men de har da en upartisk rolle. Arbeidsmiljøutvalget skal være pådrivere, og følge opp at arbeidsmiljø saker blir utført. Referanse: [8]
- HMS** Helse, miljø og sikkerhet
- STAMI** Står for Statens arbeidsmiljøinstitutt som er et naturvitenskapelig forskningsinstitutt, organisert under Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Instituttet retter seg mot alle deler av norsk arbeidsliv, og driver med kartlegging av miljø- og helseforhold, vurderer faremomenter og foreslår forebyggende tiltak på arbeidsplassene.
- QPSNordic** (General Questionnaire for Psychological and Sosial factors at work). Er et generelt spørreskjema for kartlegging av psykologiske og sosiale faktorer i arbeid.

2 METODE

2.1 Valg av metode

Det datamaterialet som er brukt i denne rapporten er basert på ”en del” av kartleggingsverktøyet QPSNordic, som er et spørreskjema. Valget av verktøyet er gjort av Arbeidsmiljøutvalget ved HSR, høsten 2002. Det finnes en mengde metoder for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet, så det kan være vanskelig å velge ut den som passer virksomheten best, men HSR satte to krav til kartleggingsverktøyet. 1. verktøyet skulle dekke både de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene, 2. det skulle være et verktøy som kunne måle temperaturen på hele sykehuset, altså kunne gi et felles resultat. QPSNordic dekket de områdene man ønsket å ta en temperaturmåling på, og ledelsen så på QPSNordic som noe nytt og spennende. Videre ønsket ledelsen ved HSR ut fra tidligere signaler fra ansatte, at de skulle føle at de svarene de avga var anonyme. Det skulle ikke være mulig å spore tilbake til den enkelte hadde svart, dette for å få en mest mulig reel kartlegging. Ledelsen ved HSR valgte derfor å utelate spørsmålene 1 til 11 (vedlegg 2), som er bakgrunnsspørsmålene i QPSNordic, noe som medførte problemer når man skulle tolke resultatene fra kartleggingen. Premissene til QPSNordic kunne ikke brukes i tolkningen da bakgrunnen var tatt bort, og nye premisser måtte settes. De nye premissene for å tolke resultatene fra kartleggingen, ble utarbeidet i et samarbeid med intern veileder og studentene, hvor erfaring og kompetanse ble lagt til grunn.

2.2 Spørreundersøkelse som metode

En spørreskjemaundersøkelse er en tradisjonell metode for å måle individuelle-, gruppe- og organisatoriske egenskaper ved arbeid. Med det utall av metoder som finnes for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet, er spørreskjema utvilsomt den mest vanlige metoden. Dette er en såkalt kvantitativ metode, det vil si at man registrerer antallet som svarer ja eller nei, eller hvor mange som krysser av på ulike punkter på en skala. Referanse: [4], [6], [11]

Fordelene med å benytte et spørreskjema som kartleggingsverktøy er mange. Man kan nå frem til mange ansatte, og dermed vil det gi best kost-nytteeffekt. Den strukturerte formen i et spørreskjema med spesifikke skalaer og spørsmål gir alle deltakerne et felles begrepsapparat. Videre er det mulig og sikre anonymitet, hvis det er ønskelig, noe som kan bety at flere tør svare oppriktig på spørsmålene. Referanse: [4], [6], [11]

Ulempene er blant annet at spørreskjema er en passiv arbeidsform. De spurte svarer uten å måtte stå til ansvar for sine svar, og analysen overlates til andre. Spørreskjemaer er vanskelige å bruke tiltaksrettet, fordi de gir generelle og anonyme svar. Man får ikke en forståelse av hvorfor folk svarer som de gjør, og hvor i virksomheten problemet befinner seg. Det kan også være viktig å være klar over at det finnes mange feilkilder ved å bruke spørreskjema. Et eksempel på feilkilde kan være at den som svarer fortolker spørsmålet på en annerledes måte enn den som spør. Referanse: [4], [6], [11]

Spørreskjemaet QPSNordic som er brukt i denne rapporten er et meget omfattende skjema. Det består av 123 spørsmål som er delt inn i 14 hovedområder, der hvert område igjen består av flere underkategorier, og varierende enkelt stående spørsmål. Spørsmålene blir besvart på en fem punktskala fra 1 (meget sjelden eller aldri) til 5 (meget ofte eller alltid), eller 1 (svært lite eller ikke i det hele tatt) til 5 (svært meget), eller 1 (helt uenig) til 5 (helt enig) eller 1 (ikke viktig i det hele tatt) til 5 (helt nødvendig). Skjemaet er utarbeidet av forskere fra fire av

de nordiske arbeidsmiljøinstituttene. Det er et generelt spørreskjema for å måle psykologiske, sosiale og organisasjonsmessige faktorer i arbeid, slik som egenskaper ved arbeidsoppgaver, organisasjonen og individuelle arbeidsrelaterte holdninger. QPSNordic er tenkt brukt av profesjonelle konsulenter som vil utvikle organisasjoner gjennom medvirkning. Den kan også nyttes av forskere som ønsker å undersøke sammenhenger mellom psykologiske og sosiale faktorer i arbeide på den ene side, og helse, jobbtilfredshet og motivasjon på den andre. Måten QPSNordic skal anvendes har ikke vært mulig i denne rapporten, da bakgrunns spørsmålene ikke var del av spørreskjemaet.

Spørsmålene 1 til 11 er bakgrunns spørsmål (vedlegg 2), som er helt grunnleggende i utarbeidelsen av tilbakemeldingen fra spørreundersøkelsen. Disse spørsmålene er med på å kunne spore hvem, hva og hvor problemet ligger i organisasjonen. Siden dette viktige bakgrunns materialet ble tatt bort, ble det vanskelig å gi en korrekt tilbakemelding ved bruk av QPSNordic sine fremgangsmåter. Det ble tatt en beslutning om å bruke den delen av QPSNordic som omhandlet spørreskjemaet, og gjøre denne om til en tilnærmet temperaturmåling. På denne måten skulle tilbakemeldingen bli best mulig, informativ og korrekt for de ansatte, og samtidig et godt verktøy for ledelsen til å finne gode løsninger/tiltak i arbeidsmiljøet.

2.3 Temaområder og underkategorier i spørreskjemaet

Organisering av, og innholdet i, underkategorier og enkeltlementer i spørreskjemaet

Num- ner	TEMAOMRÅDE OG UNDERKATEGORIER	Målenivå ¹	SPØRSMÅL NUMMER (Se vedlegg 1 for ordlyd)	Antall spørsmål	Totalt
2	<i>Jobbkrav</i>				
	2.1 Kvantitative krav	O	12, 13, 14, 15	4	
	2.2 Beslutnings krav	O	17, 19, 22	3	
	2.3 Krav til læring	O	18, 25, 29	3	10
	--- Enkelt stående spørsmål		16, 20, 21, 23, 24, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37	13	23
3	<i>Rolle forventninger</i>				
	3.1 Rolle klarhet	O	38, 39, 40	3	
	3.2 Rolle konflikt	O	41, 42, 43	3	6
	--- Enkelt stående spørsmål		44	1	7
4	<i>Kontroll i arbeidet</i>				
	4.1 Positive utfordringer i jobben	O	26, 27, 28	3	
	4.2 Kontroll over avgjørelser	O	45, 46, 51, 52, 53	5	
	4.3 Kontroll over arbeidsintensitet	O	47, 48, 49, 50	4	12
5	<i>Arbeidets forutsigbarhet</i>				
	5.1 Forutsigbarhet i den kommende måned	O	54, 55, 56	3	
	5.2 Forutsigbarhet i de neste to år	I	60, 61	2	
	5.3 Preferanser for utfordringer	I	63, 64, 65	3	8
	--- Enkelt stående spørsmål		57, 58, 59, 62	4	12
6	<i>Mestring i jobben</i>				
	6.1 Opplevelse av mestring	I	66, 67, 68, 69	4	4
	--- Enkelt stående spørsmål	I	70, 71	2	6
7	<i>Sosialt samspill</i>				
	7.1 Støtte fra nærmeste overordnede	GO	73, 75, 78	3	
	7.2 Støtte fra kollegaer		72, 74	2	
	7.3 Støtte fra venner og familie	GO	76, 77, 80	3	
	7.4 Mobbing og trakassering	GO	81, 82a, 82b, 83	4	12
	--- Enkelt stående spørsmål		79	1	13
8	<i>Lederskap</i>				
	8.1 Bemyndigende ledelse	GO	84, 85, 86	3	
	8.2 Rettferdig ledelse	GO	89, 90, 91	3	6
	--- Enkelt stående spørsmål		87, 88	2	8
9	<i>Organisasjonsklima</i>				
	9.1 Sosialt klima	GO	93, 94, 95	3	
	9.2 Innovasjonsklima	GO	97, 98, 99	3	
	9.3 Ulikheter	GO	100, 101,	2	
	9.4 Vektlegging av menneskelige ressurser	GO	102, 103, 104	3	11
	--- Enkelt stående spørsmål		92, 96	2	13
10	<i>Samspill mellom arbeid og privatliv</i>				
	--- Enkelt stående spørsmål		105, 106	2	2
11	<i>Arbeidets viktighet</i>				
	--- Enkelt stående spørsmål		107c, 108a, 108b 107a, 107b, 107d, 107e	3 4	3 7
12	<i>Engasjement i organisasjonen</i>	I	109, 110, 111	3	
13	<i>Opplevelse av gruppearbeid</i>	GO	113, 114, 115	3	3
	--- Enkelt stående spørsmål		112, 116	2	8
14	<i>Arbeidsmotivasjon</i>				
	14.1 Indre arbeidsmotivasjon	I	117, 120, 123	3	
	14.2 Ytre arbeidsmotivasjon	I	119, 121, 122	3	6
	--- Enkelt stående spørsmål		118	1	7
	Antall spørsmål i underkategoriene				80
	Antall enkelt stående spørsmål			38	
	Antall bakgrunnsspørsmål (ikke tatt med i denne kartleggingen)			11	
	Totalt antall spørsmål			123	

¹ O = oppgavenivå, GO = gruppe- og organisasjonsnivå, I = individnivå

Figur 2.3.1 Referanse: [6]

2.4 Beskrivelse av metoden

For å tilnærme QPSNordic til en ”temperaturmåling”, så man på flere typer metoder som blir brukt i kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø, blant annet intervju, gruppesamtale, medarbeidersamtale og spørreskjemaer av ulike slag. Man fant også ut at Vest-Agder fylkeskommune hadde utviklet en egen metode for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet, denne metoden var en direkte temperaturmåling. Med kunnskap fra de forskjellige metodene, metoden til Vest-Agder fylkeskommune og ut i fra den delen av QPSNordic som var brukt, satte man opp egne premisser (kap 2.5) for hva som skulle være rødt, gult og grønt i denne temperaturmålingen.

Man grupperte alle spørsmålene inn i det temaområde og underkategorier de tilhørte. Deretter tok man for seg hvert enkelt spørsmål, og så på hvor hovedtyngden av besvarelsene lå. Ut i fra hvor hovedtyngden av besvarelsene lå, så man på om det var positivt eller negativt for den enkelte ansatt eller organisasjonen i sin helhet. Det ble også i stor grad tatt hensyn til om hovedtyngden av besvarelsen på det enkelte spørsmålet signaliserte behov for tiltak. Ut i fra de premissene hver fargekode hadde, ga dette en indikasjon på hvilken fargekode det enkelte spørsmålet skulle ha.

Hvert enkelt spørsmål ble vurdert og analysert på bakgrunn av de erfaringer og den kunnskap som var tilstede.

Eksempel på hvordan man har brukt metoden for å sette en fargekode på hvert enkelt av de 112 spørsmålene.

SPM NR	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
12. Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?	7	16	49	22	6	

Eksempel på analyse av et enkelt stående spørsmål:

Spørsmål 1: Er det positivt eller negativt for den enkelte ansatt at arbeidsbelastningen er ujevn, slik at arbeidet hopper seg opp?

Svar: Ut fra flere av STAMIs forskningsresultater, vet vi at ansatte som har en arbeidsbelastning som oppleves å være for høy, over tid vil kunne pådra seg alvorlige og i vestefall helseskader av både psykisk og fysisk karakter. Det er på bakgrunn av faren for at slike negative helseskader skal oppstå, man har sagt at dette spørsmålet har en negativ virkning på den enkelte ansatt.

Spørsmål 2: Er det positivt eller negativt for organisasjonen i sin helhet, at den enkelte ansatt har et arbeid hvor de opplever at arbeidsbelastningen er ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?

Svar: I henhold til AML § 12 nr. 1 første ledd skal arbeidsgiver tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske eller fysiske belastninger. Med bakgrunn i dette, ser en det som negativt for organisasjonen at den har arbeidssituasjoner/arbeidsplasser hvor hovedtyngden av de ansatte opplever at de ”av og til” har en arbeidsbelastning som er ujevn slik at arbeidet hopper seg opp.

Spørsmål 3: Hvor ligger hovedtyngden av besvarelsene?




Svar: Hovedtyngden av besvarelsene ligger her på svaralternativet ”av og til”.

Spørsmål 4: I hvilken grad har hovedtyngden behov for tiltak, ut fra de premisser som er satt for hva som signaliserer grønt, gult og rødt.

Svar: Her har man satt sammen besvarelsene på spørsmål 1,2 og 3 og konkludert spørsmål 12 til å være rødt. Dette på bakgrunn av at man finner det som negativt, både for den enkelte ansatt og organisasjonen, at de ansatte opplever at de har en arbeidsbelastning som er ujevn slik at arbeidet hopper seg opp. Rødt betyr at hovedtyngden av besvarelsene på det enkelte spørsmålet signaliserer et stort behov for endringer i arbeidsmiljøet. Hovedtyngden i dette spørsmålet har svart at de ”av og til” har en arbeidsbelastning som er ujevn slik at arbeidet hopper seg opp.

2.5 Premisser som er satt.

Premissene er satt for å kunne tolke resultatene fra kartleggingen, slik at tilbakemeldingen skulle bli best mulig, informativ og korrekt for de ansatte. Referanse: [3]

-  Grønt: betyr at hovedtyngden av besvarelsene på det enkelte spørsmålet signaliserer gode og tilfredstillende arbeidsmiljøforhold.
Tiltak er ikke nødvendig, men bør vurderes med tanke på nytteverdien.
-  Gult: betyr at hovedtyngden av besvarelsene på det enkelte spørsmålet signaliserer begynnende vanskeligheter eller problemer i arbeidsmiljøet.
Tiltak for å bedre forholdene må vurderes.
-  Rødt: betyr at hovedtyngden av besvarelsene på det enkelte spørsmålet signaliserer et stort behov for endringer i arbeidsmiljøet.
Tiltak for å bedre forholdene er nødvendig.

2.6 Gjennomføringen av kartleggingen

Kartleggingen ble varslet på forhånd til den enkelte arbeidstaker gjennom et informasjonsskriv, som blir vedlagt alle lønnslipper, samt på tillitsvalgsmøter. Man hadde som mål å få med alle ansatte i kartleggingen, derfor ble gjennomføringen av kartleggingen foretatt over fire dager slik at man også skulle få med ansatte i turnus. På kartleggingsmøtet fikk de ansatte en introduksjon fra direktøren i måten å utfylle spørreskjemaene på, de ble også informert om at bakgrunns spørsmålene som ville gi sporbarhet var tatt ut. Ingen hadde sett spørreskjemaene på forhånd. Det ble gitt 45 minutter til utfylling av spørreskjemaene.

2.7 Tolkning av data

Temperaturmålingen omfatter alle de ca.130 ansatte ved HSR, 129 deltok og svarprosenten regnes som 100 %. Resultatene fra kartleggingen er fremstilt i tabeller som viser prosentfordelingen av dataene. Dataene ble vurdert ut i fra premisset som er satt for å tilnærme QPSNordic til en temperaturmåling. Det er viktig at man ser på tolkningen som et mål for temperaturen på hele sykehuset, og at tolkningen brukes som en veiviser i det videre arbeidet med å utarbeide handlingsplaner.

3 RESULTATER

Etter at utfyllingen av spørreskjemaene var utført, ble resultatene fra hvert enkelt spørsmål satt skjematisk inn i et regneark, etter den kategori og underkategori de tilhørte. Dette for å få en oversikt over både antall og prosentvis fordeling av besvarelsene. (Vedlegg 3).

3.1 Jobbkraft

Jobbkraft er de psykososiale forhold på arbeidsplassen som legger press på den enkelte ansatt. Underkategorier på dette området er kvantitative krav (tidspress og arbeidsmengde), beslutningskrav (raske og kompliserte avgjørelser), krav til læring (utdannelse og kompetanse) samt 13 enkelt stående spørsmål. Referanse: [6]

Kvantitative krav						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
12. Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?	7	16	49	22	6	
13. Må du arbeide overtid?	38	28	18	12	5	
14. Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	1	8	42	40	9	
15. Har du for mye å gjøre?	7	23	44	20	7	

Tabell 3.1.1

Man ser ut i fra tabell 3.1.1 at hovedtyngden av de ansatte, gir uttrykk for at de av og til har en ujevn arbeidsbelastning slik at arbeidet hopper seg opp. Hovedtyngden sier også at de av og til har for mye å gjøre og at det er nødvendig å jobbe i et høyt tempo. En leser også ut i fra tabell 3.1.1 en del overtid blant de ansatte.

Beslutningskrav						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
17. Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	2	13	50	29	6	
19. Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?	2	5	13	42	38	
22. Krever ditt arbeide kompliserte avgjørelser?	15	36	32	17	3	

Tabell 3.1.2

Tabell 3.1.2 viser at hovedtyngden av de ansatte mener arbeidet deres krever raske beslutninger av og til, samtidig mener hovedtyngden at arbeidet nokså ofte krever maksimal oppmerksomhet. Videre mener hovedtyngden at arbeidet deres nokså sjelden eller av og til krever kompliserte avgjørelser.

Krav til læring						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
18. Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?	43	45	11	0	1	
25. Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?	27	34	31	8	0	
29. Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?	3	6	33	36	22	

Tabell 3.1.3

Tabell 3.1.3 viser at hovedtyngden av de ansatte beskriver sine arbeidsoppgaver for vanskelig meget sjelden eller aldri, og nokså sjelden. Videre ser vi at hovedtyngden gir uttrykk for at de utfører nokså sjelden, eller av og til arbeidsoppgaver de trenger mer opplæring for å utføre. En leser også ut fra tabell 3.1.3 at hovedtyngden mener jobben krever at man som ansatt må lære seg nye kunnskaper og ferdigheter av og til, eller nokså ofte.

Enkelt stående spørsmål						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
16. Krever arbeidet ditt fysisk utholdenhet?	16	28	27	24	6	
20. Krever arbeidet ditt bevegelser med høy presisjon?	15	21	35	15	13	
21. Forekommer avbrytelser som forstyrrer arbeidet ditt?	1	7	32	38	22	
23. Er arbeidet ditt ensformig?	29	43	19	7	2	
24. Må du gjenta den samme arbeidsoperasjonen med få minutters mellomrom?	17	31	23	20	8	
30. Er det mulig å ha sosial kontakt med kolleger mens du arbeider?	5	9	25	44	17	
31. Har du vært utsatt for trusler eller vold på jobben i løpet av de siste to årene?	92	5	2	0	1	
32. Fører feil som du måtte gjøre i ditt arbeid til risiko for personlig skader?	35	32	15	6	12	
33. Fører feil som du måtte gjøre i ditt arbeide til risiko for økonomiske tap?	46	30	17	6	2	
35. Inneholder arbeidet ditt personlig kontakt med klienter eller kunder?	8	3	13	13	64	
36. Må du ta imot og behandle klager fra klienter eller kunder?	27	20	37	9	6	
37. Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til klientene eller kundene dine?	2	0	8	62	29	
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4		
	Nei	Ja in-direkte kontakt	Ja Direkte kontakt	Ja like mye direkte som idirekte		
34. Omfatter ditt arbeid kontakt med kunder eller klienter?	11	5	60	24		

Tabell 3.1.4

Tabell 3.1.4 er sammensatt av mange ulike enkelt stående spørsmål. De undersøkte svarte at nokså sjelden til nokså ofte krever arbeidet fysisk utholdenhet. Nokså sjelden til av og til krever arbeidet bevegelser med høy presisjon. Det forekommer avbrytelser som forstyrrer arbeidet av og til, til meget ofte eller alltid. Arbeidet er meget sjelden til nokså sjelden ensformig. De undersøkte må av og til, til nokså ofte gjenta samme operasjonen med få minutters mellomrom. Det er mulig å ha sosial kontakt med kolleger av og til, til nokså ofte. Meget sjelden eller aldri har hovedtyngden av de undersøkte blitt utsatt for trusler eller vold de to siste årene. Meget sjelden til nokså sjelden fører feil som den undersøkte gjør i arbeidet til risiko for personskader. Hovedtyngden sier at nokså sjelden til meget sjelden fører feil i arbeidet til risiko for økonomiske tap. Om arbeidet inneholder personlig kontakt med klienter eller kunder, svarer hovedtyngden at det nokså ofte til meget ofte eller alltid gjør det. Meget sjelden eller aldri til av og til må de undersøkte ta imot og behandle klager fra klienter eller kunder. Hovedtyngden er nokså ofte til meget ofte eller alltid fornøyd med sin evne til å ha et godt forhold til klientene eller kundene sine.

3.2 Rolleforventninger

Rolleforventning er opplevd stress i forhold til den enkelte ansattes rolle på arbeidsplassen. Underkategorier på dette området er rolle klarhet, rolle konflikt samt et enkelt stående spørsmål.

Rolle klarhet						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
38. Er det fastsatt klare mål for jobben din?	3	8	13	39	37	
39. Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	3	4	7	31	55	
40. Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?	2	4	13	38	43	

Tabell 3.2.1

Tabell 3.2.1 viser at hovedtyngden av de ansatte opplever nokså ofte, og meget ofte eller alltid at: det er fastsatt klare mål for det arbeidet de utfører, de vet hva som er deres ansvarsområde og hva som forventes av dem i arbeidet.

Rolle konflikt						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
41. Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?	9	28	50	9	5	
42. Får du oppgaver uten tilstrekkelig hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?	19	46	27	6	2	
43. Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?	25	44	26	4	2	

Tabell 3.2.2

Tabell 3.2.2 viser at hovedtyngden av de ansatte opplever at de av og til må gjøre ting de mener burde vært gjort annerledes. Videre viser tabell 3.2.2 at hovedtyngden av de ansatte, opplever nokså sjelden at: de får oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å utføre dem, mottar motstridende forespørsel fra to eller flere personer.

Enkelt stående spørsmål					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
44. Inneholder jobben din oppgaver som er i strid med dine personlige verdier?	65	27	7	1	1

Tabell 3.2.3

Tabell 3.2.3 viser at hovedtyngden av de ansatte, mener at de meget sjeldent eller aldri, opplever arbeidsoppgaver som er i strid med deres personlige verdier.

3.3 Kontroll i arbeidet

Kontroll i arbeidet er opplevelsen den enkelte ansatte har av mestring og muligheter for frie valg i jobben. Underkategorier på dette området er positive utfordringer i arbeidet, kontroll over avgjørelser og kontroll over arbeidsintensitet.

Positive utfordringer i jobben					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
26. Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?	2	5	13	39	42
27. Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?	2	5	19	50	24
28. Ser du arbeidet ditt som meningsfylt?	2	0	8	43	48

Tabell 3.3.1

Ut i fra tabell 3.3.1, ser man at hovedtyngden av de ansatte nokså ofte, meget ofte eller alltid opplever at: deres spesial kunnskaper og ferdigheter er nyttig i deres arbeidet, arbeidet er meningsfylt og utfordrende på en positiv måte.

Kontroll over beslutninger						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
45. Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken fremgangsmåte du skal bruke?	2	12	36	33	18	
46. Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	19	22	36	20	3	
51. Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?	61	9	25	3	2	
52. Kan du selv bestemme når du selv skal ha kontakt med klienter?	51	10	18	14	6	
53. Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	7	20	40	25	7	

Tabell 3.3.2

Tabell 3.3.2 viser at hovedtyngden av de ansatte svarer, at de av og til, eller nokså ofte kan velge hvilken fremgangsmåte de ønsker å bruke hvis det finnes flere måter å utføre arbeidet på. Man ser også at hovedtyngden av de ansatte opplever at de av og til, kan påvirke sin arbeidsmengde og viktige beslutninger som blir tatt. Videre ser vi at hovedtyngden av de ansatte meget sjelden eller aldri opplever at: de kan være med og påvirke hvem som skal være deres samarbeidspartnere, eller selv bestemme når de skal ha kontakt med klienter.

Kontroll over arbeidsintensitet						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
47. Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	9	29	32	20	10	
48. Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?	16	25	33	18	8	
49. Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	32	35	24	8	2	
50. Kan du selv bestemme arbeidstiden din (fleksitid)?	67	13	13	5	2	

Tabell 3.3.3

En ser av tabell 3.3.3 at hovedtyngden av de ansatte svarer at de nokså sjelden eller av og til, kan bestemme sitt eget arbeidstempo. Pauser mener hovedtyngden at de av og til, selv kan bestemme. Lengden på pausen mener hovedtyngden at de meget sjelden eller aldri, eller nokså sjelden kan være med og bestemme. Arbeidstiden svarer hovedtyngden at de meget sjelden eller aldri selv kan bestemme.

3.4 Arbeidets forutsigbarhet

Arbeidets forutsigbarhet er den enkelte ansattes mulighet til å kunne forutsi sitt arbeid på sin arbeidsplass. Underkategorier på dette området er forutsigbarhet i den kommende måned, forutsigbarhet i de neste to år, preferanser (ønsker) for utfordringer samt fire enkelt stående spørsmål.

Forutsigbarhet den neste måned					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
54. Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned fram i tiden?	9	9	17	42	22
55. Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned fram i tiden?	4	4	3	39	50
56. Vet du hvem som blir din overordnede en måned fram i tiden?	10	2	4	24	60

Tabell 3.4.1

Tabell 3.4.1 viser at hovedtyngden av de ansatte, nokså ofte vet sine arbeidsoppgaver og hvem de har som medarbeidere en måned frem i tid. Videre ser vi at de vet hvem som er deres overordnede en måned frem i tid, meget ofte eller alltid.

Forutsigbarhet neste to år					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså meget	Svært meget
60. Vet du hva som kreves for å få en jobb du synes er attraktiv og fin om to år fra nå?	18	22	28	24	7
61. Vet du hva som må læres og hvilke nye ferdigheter som du må tilegne deg, for å ha en jobb som du synes er attraktiv om to år fra nå?	10	15	36	30	8

Tabell 3.4.2

Tabell 3.4.2 viser at hovedtyngden av de ansatte, vet noe om hva som kreves for å få en jobb de synes er attraktiv og fin om to år, vet noe om hva som må læres og hvilke nye ferdigheter de må tilegne seg for å ha en jobb de synes er attraktiv om to år fra nå.

Preferanser (ønsker) for utfordringer						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså meget	Svært meget	
63. Foretrekker du utfordringer ved stadig å gå løs på nye oppgaver?	2	11	45	30	11	
64. Foretrekker du utfordringer ved å arbeide sammen med nye arbeidskollegaer?	0	10	57	23	10	
65. Foretrekker du utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder?	13	29	34	14	10	

Tabell 3.4.3

Tabell 3.4.3 viser at hovedtyngden av de ansatte sier at de noe foretrekker utfordringer ved å arbeide sammen med nye arbeidskollegaer, foretrekker utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder og utfordringer ved stadig å gå løs på nye arbeidsoppgaver.

Enkelt stående spørsmål						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
57. Er det nødvendig å vise andre at du er dyktig og kompetent, for at du skal få fine arbeidsoppgaver eller prosjekter?	38	22	31	9	1	
58. Opplever du at du har noen eller en organisasjon som verner dine interesser?	6	11	45	29	9	
59. Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?	5	12	37	29	18	
SPM NR	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså meget	Svært meget	
62. Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?	15	20	23	33	9	

Tabell 3.4.4

Tabell 3.4.4 viser at hovedtyngden av de ansatte uttrykker at de meget sjelden eller aldri, synes at de må vise andre at de er dyktige og kompetente, for at de skal få fine arbeidsoppgaver eller prosjekter. Videre ser vi at hovedtyngden opplever av og til at de har noen eller en organisasjon som verner deres interesser. Hovedtyngden uttrykker også at det av og til går rykter og forandringer på deres arbeidsplass. Hovedtyngden uttrykker videre at de er nokså meget trygg på at de vil ha en jobb, som er like god om to år som den de har i dag.

3.5 Mestring i jobben

Mestring i jobben er den enkelte ansattes oppfatning av at deres handlinger gir positiv verdiskapning og at det er en sammenheng mellom krav og ferdigheter. Underkategorier på dette området er opplevelse av mestring, samt to enkelt stående spørsmål.

Opplevelse av mestring					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
66. Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?	0	2	7	74	17
67. Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?	0	4	14	66	16
68. Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?	0	2	19	65	14
69. Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?	0	1	8	53	38

Tabell 3.5.1

Tabell 3.5.1 indikerer at de fleste er fornøyd med den kvaliteten de leverer på arbeidet. De er også i positivgrad fornøyd med mengden arbeid som blir gjort. Evnene til å kunne løse problemer som dukker opp på arbeidet viser en sterk positiv trend sammen med evnen til å kunne skape et godt forhold til arbeidskolleger.

Enkelt stående spørsmål					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
70. Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet som du utfører?	13	28	37	17	5
71. Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort godt eller dårlig arbeid?	1	2	33	50	15

Tabell 3.5.2

Ut i fra tabell 3.5.2 kan vi se at de fleste mener det er nokså sjelden de får informasjon om kvaliteten på arbeidet de utfører. En middelsgod til stigende positiv reaksjon er utfallet når de undersøkte blir bedt å vurdere om arbeidet de gjør er godt eller dårlig.

3.6 Sosialt samspill

Det sosiale samspillet på arbeidsplassen handler om kommunikasjon og samspill mellom de ansatte. Underkategorier på dette området er støtte fra de nærmeste overordnede, støtte fra kollegaer, støtte fra venner og familie, mobbing og trakassering samt et enkelt stående spørsmål.

Støtte fra nærmeste overordnede					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
73. Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra nærmeste sjef?	4	5	20	35	35
75. Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	3	3	15	34	45
78. Bli dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?	4	10	28	38	20

Tabell 3.6.1

Fra tabell 3.6.1 ser vi at nokså ofte til meget ofte eller alltid får den undersøkte støtte og hjelp i arbeidet fra sin nærmeste sjef. Nokså ofte eller meget ofte er den nærmeste sjefen villig til å lytte til den undersøkte, dersom denne har problemer i arbeidet. Av og til, til nokså ofte blir den undersøktes arbeidsresultater verdsatt av sin nærmeste sjef.

Støtte fra medarbeidere					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
72. Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?	0	3	16	39	43
74. Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	1	4	12	32	51

Tabell 3.6.2

Tabell 3.6.2 forteller om støtte fra medarbeidere. Nokså ofte til meget ofte og alltid kan den undersøkte få støtte og hjelp i sitt arbeid fra sine arbeidskolleger. Arbeidskollegene er nokså ofte til meget ofte eller alltid villige til å lytte til den undersøkte dersom problemer i arbeidet oppstår.

Støtte fra familie og venner						
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene					
	1	2	3	4	5	
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
76. Om du trenger det, kan du snakke med dine venner om problemer du har i arbeidet?	13	17	24	23	24	
77. Om du trenger det, kan du snakke med din partner eller en annen nær person om problemer du har i arbeidet?	9	9	22	21	40	
SPM NR	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså meget	Svært meget	
80. Føler du at du kan stole på at venner og familie vil støtte deg hvis det blir vanskelig på jobben?	1	2	13	34	50	

Tabell 3.6.3

Tabell 3.6.3 handler om støtte fra familie og venner. Hovedtyngden ligger fra av og til, til meget ofte eller alltid om den undersøkte kan snakke med sine venner om problemer i arbeidet. Av og til, til meget ofte eller alltid, kan den undersøkte snakke med sin partner eller annen nær person om problemer i arbeidet.

Mobbing og trakassering						
SPM NR	Antall som svarte nei	Antall som svarte ja				
81. Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder?	81	19				
SPM NR	Antall som <u>bare</u> har svart kvinner	Antall som <u>bare</u> har svart menn	Antall som <u>både</u> har svart kvinner og menn	Antall som har svart 0	Antall som ikke har besvart	
82. Hvor mange personer har du sett bli utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder?	14	2	6	39	68	
SPM NR	Nei	Ja				
83. Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?	118	8				

Tabell 3.6.4

Tabell 3.6.4 tar for seg området mobbing og trakassering. Det var 1 av 5 som svarte at de hadde lagt merke til at noen hadde blitt utsatt for mobbing eller trakassering på sin arbeidsplass de siste 6 månedene. Det var 14 som bare hadde sett kvinner bli utsatt for mobbing og trakassering, mens 2 svarte kun menn. Det var 68 personer som valgte å ikke svare på dette spørsmålet. Det var 8 stykker som svarte at de selv hadde blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen.

Enkelt stående spørsmål					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
79. Har du lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskolleger?	13	19	45	19	11

Tabell 3.6.5

Fra tabell 3.6.5 svarte hovedtyngden at de av og til hadde lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskolleger.

3.7 Lederskap

Lederskap er den enkelte ansattes opplevelse av å være deltagende i avgjørelser og ledelsens evne til å utøve ledelse på en rettferdig måte. Underkategorier på dette området er bemyndigende ledelse, rettferdig ledelse samt to enkelt stående spørsmål.

Bemyndigende ledelse					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
84. Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?	13	22	31	22	12
85. Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra når du har en annen mening?	11	20	33	22	13
86. Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter?	9	25	29	30	8

Tabell 3.7.1

Tabell 3.7.1 forteller om bemyndigende ledelse. Om den nærmeste sjef oppmuntrer den undersøkte til å delta i viktige avgjørelser, ligger hovedtyngden fra nokså sjelden til nokså ofte. Fra nokså sjelden til nokså ofte ligger hovedtyngden om den nærmeste sjefen sier ifra om den undersøkte har en annen mening. Hovedtyngden ligger mellom nokså ofte eller nokså sjelden om sjefen hjelper deg med å utvikle den undersøktes ferdigheter.

Rettferdig ledelse					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
89. Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?	3	7	21	44	25
90. Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettferdig og upartisk?	2	3	22	43	29
91. Er forholdet mellom deg og din nærmeste sjef en kilde til stress for deg?	52	25	17	2	3

Tabell 3.7.2

Tabell 3.7.2 viser at hovedtyngden svarte at de nokså ofte hadde en sjef som fordelte arbeidsoppgaver rettferdig. Om den nærmeste sjefen behandler de ansatte rettferdig og upartisk var hovedtyngden på nokså ofte til meget ofte eller alltid. Meget sjelden eller aldri er forholdet mellom de undersøkte og den nærmeste sjef en kilde til stress.

Enkelt stående spørsmål					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
87. Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?	4	15	35	32	14
SPM NR	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså meget	Svært meget
88. Stoler du på ledelsens evne til å ivareta bedriftens/virksomhetens fremtid?	3	10	33	45	9

Tabell 3.7.3

I Tabell 3.7.3 blir det spurt om den nærmeste sjefen løser problemer med engang de dukker opp. Her blir det svart at av og til, til nokså ofte blir problemene løst med engang. Om de undersøkte stoler på ledelsens evne til å ivareta bedriftens/virksomhetens fremtid svarte hovedtyngden noe til nokså meget.

3.8 Organisasjonsklimaet

Organisasjonsklima vil her gi et signalement ved adferd og holdning hos ansatte som er observerbar av utenforstående. Underkategorier på dette området er sosialt klima, innovasjonsklima (nytenkning), ulikheter, vektlegging av menneskelige ressurser samt to enkelt stående spørsmål.

Sosial klima					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså meget	Svært meget
93. Er klimaet i din organisasjon oppmuntrende og støttende?	0	8	29	50	13
94. Er klimaet i din organisasjon mistroisk og mistenksom?	48	32	16	4	1
95. Er klimaet i din organisasjon avslappet og behagelig?	1	6	28	48	18

Tabell 3.8.1

Tabell 3.8.1 forteller om det sosiale klimaet hos HSR. Hovedtyngden svarte at organisasjonen var noe til nokså meget oppmuntrende og støttende. Over halvparten svarte at organisasjonen var svært lite eller ikke i det hele tatt, til nokså lite mistroisk eller mistenksom. Organisasjonen er for hovedtyngden av de undersøkte noe til nokså meget avslappet og behagelig.

Innovasjonsklima					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
97. Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?	0	11	37	42	10
98. Bli de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted?	2	16	33	37	11
99. Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?	3	7	27	44	20

Tabell 3.8.2

Tabell 3.8.2 viser hvordan innovasjonsklimaet er. Av og til, til nokså ofte tar hovedtyngden av de ansatte selv initiativ på sitt arbeidssted, de blir oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på sitt arbeidssted. Fra av og til, til meget ofte eller alltid svarte de undersøkte at det var god nok kommunikasjon i sin avdeling.

Ulikheter					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
100. Har du lagt merke til om menn og kvinner blir behandlet ulikt på arbeidsstedet?	56	24	16	2	2
101. Har du lagt merke til om eldre og yngre arbeidstakere blir behandlet ulikt på arbeidsstedet?	44	29	19	6	2

Tabell 3.8.3

Tabell 3.8.3 skal vise ulikheter på arbeidet. Her svarte hovedtyngden at meget sjelden eller aldri, til nokså sjelden ble det lagt merke til om menn og kvinner ble behandlet ulikt på arbeidsstedet. Meget sjelden eller aldri, til nokså sjelden ble det lagt merke til om eldre eller yngre ble behandlet ulikt på arbeidsstedet.

Vektlegging av menneskelige ressurser					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
102. Får du belønning for velgjort arbeid i din bedrift/ virksomhet?	33	32	30	5	0
103. Bli de ansatte tatt godt vare på ved din bedrift/ virksomhet?	3	16	31	41	8
104. Hvor meget er ledelsen i din bedrift/ virksomhet opptatt av den ansattes helse og velvære?	9	20	39	32	1

Tabell 3.8.4

Tabell 3.8.4 handler om vektlegging av menneskelige ressurser. Her svarte hovedtyngden at de meget sjelden eller aldri, til av og til fikk belønning for velgjort arbeid. Fra av og til, til nokså ofte ble hovedtyngden av de undersøkte tatt godt vare på av bedriften. Ledelsen er i følge hovedtyngden av og til, til nokså ofte opptatt av den ansattes helse og velvære.

Enkelt stående spørsmål					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså meget	Svært meget
92. Er klimaet i din organisasjon konkurranseorientert?	30	44	21	5	0
96. Er klimaet i din organisasjon stivbent og regelstyrt?	33	33	22	8	4

Tabell 3.8.5

Tabell 3.8.5 forteller at hovedtyngden svarte at organisasjonen er svært lite eller ikke i det hele tatt til noe konkurranse orientert. Det samme gjelder for om organisasjonen er stivbent og regelstyrt.

3.9 Samspill mellom arbeid og privatliv

Samspill mellom arbeid og privatliv handler her om hvorvidt arbeid og privatliv forstyrrer hverandre.

Enkelt stående spørsmål					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
105. Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemme liv og familie liv?	30	29	30	6	5
106. Hender det at krav fra familien eller ektefelle/ partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	59	31	8	2	0

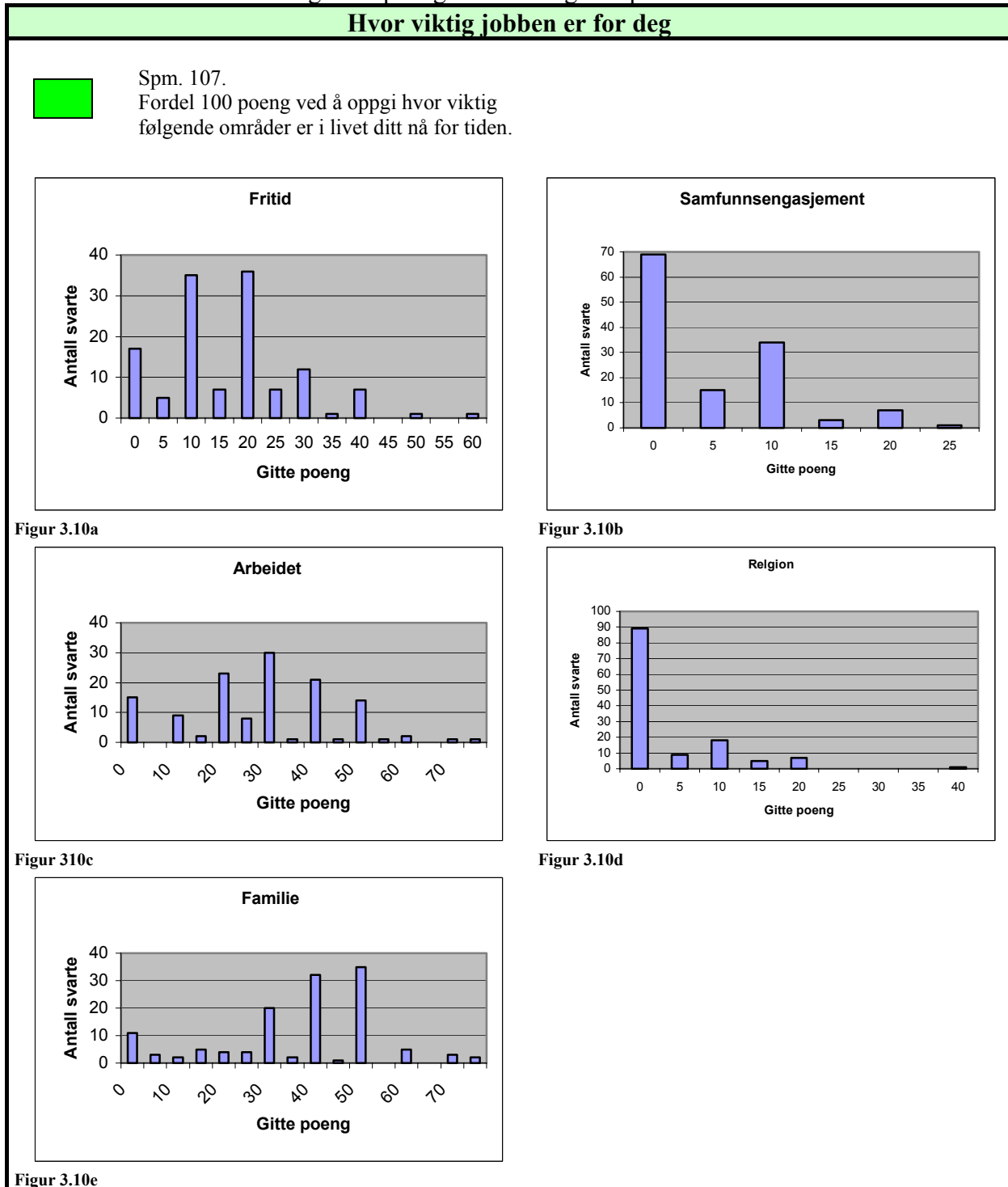
Tabell 3.9.1

Tabell 3.9.1 viser at hovedtyngden svarte at kravene på jobben forstyrrer meget sjelden eller aldri, til av og til hjemme liv og familie liv. Meget sjelden eller aldri til nokså sjelden forstyrrer krav fra familie eller ektefelle/partner utførelsen av arbeidet.

3.10 Arbeidets viktighet

Arbeidets viktighet indikerer den enkelte ansattes opplevelse av hvor betydningsfull arbeidet er, i sammenligning med andre interesser i livet.

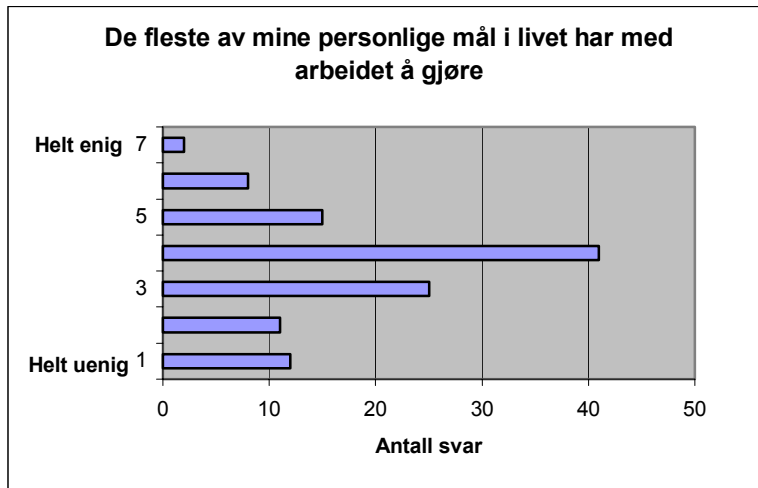
Grafene under viser fordelingen av poengene som er gitt i spørsmål 107.



Av figurene under ”hvor viktig jobben er for deg” får familie figur 3.10e og fritid figur 3.10a høyest poengskår. Ved familie figur 3.10e ligger hovedtyngden av gitte poeng på 45 og 50. Ser vi på fritid figur 3.10a ser vi at hovedtyngden ligger på 10 og 20 poeng. På arbeidet figur

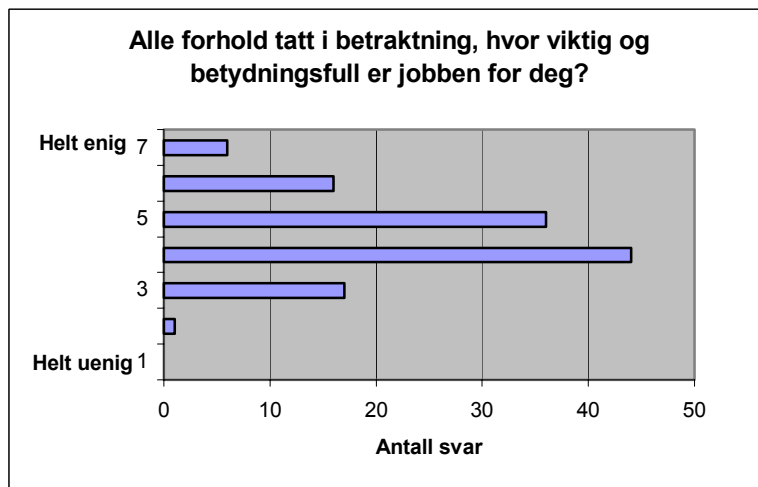
3.10c er poengene mer fordelt, men hovedtyngden ligger på 25 og 35 gitte poeng. Samfunnsengasjement og religion var de som fikk lavest poeng. Hele 78 ansatte har gitt poeng summen 0 på samfunnsengasjement figur 3.10b, og 80 ansatte har gitt 0 poeng på religion. Hovedtyngden av gitte poeng ligger på 0 og 10 for både samfunnsengasjement og religion.

Spm 108a



Figur 3.10f

Spm 108b



Figur 3.10g

Hovedtyngden av de undersøkte, er middeles enig om at de fleste av deres personlige mål i livet har med arbeidet å gjøre. Figuren 3.10f viser at hovedtyngden ligger på en midles på en skala fra 1 som er helt uenig, til 7 som er helt enig. Der hovedtyngden ligger har 26 ansatte svart 3 og 42 svart 4.

Ut i fra figur 3.10g ser vi at hovedtyngden av besvarelsene ligger på 4 og 5 i en skala fra 1 til 7. Ser vi på figur 3.10g som en helhet, ser vi at hovedtyngden ligger fra 4 og opp til 7 på en skala fra 1 som er helt uenig, til 7 som er helt enig. Ingen har svart at de er helt uenig.

3.11 Engasjement i organisasjonen

Engasjement i organisasjonen skal her indikere den enkelte ansattes opplevelse av tilhørighet til HSR.

Engasjement i organisasjonen					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig
109. Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å arbeide i	4	7	14	44	30
110. Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier	1	5	38	46	11
111. Denne organisasjonen inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste	4	14	28	40	15

Tabell 3.11.1

Tabell 3.11.1 forteller om engasjementet i organisasjonen. Hovedtyngden svarte at de var delvis enig til helt enig at de forteller sine venner at dette er en god organisasjon og arbeide i. Hovedtyngden svarte at de var verken enig eller uenig til delvis enig om at sine egne verdier er veldig like organisasjonens. De var verken enig eller uenig til delvis enig at denne organisasjonen inspirerer dem til å yte sitt beste.

3.12 Opplevelse av gruppearbeid

Opplevelse av gruppearbeid er den enkelte ansattes erfaring og opplevelse av gruppearbeid. Temaet omfatter i tillegg to enkelt stående spørsmål.

Opplevelser av gruppearbeid					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså meget	Svært meget
113. Setter du pris på å være medlem av arbeidsgruppen?	1	2	11	49	36
SPM NR	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
114. Utføres arbeidet i gruppen på en fleksibel måte?	0	9	17	58	15
115. Er gruppen din dyktig til å løse problemer?	0	6	20	59	16

Tabell 3.12.1

Tabell 3.12.1 forteller om opplevelsen av gruppearbeid. Hovedtyngden svarte at de nokså meget til svært meget satt pris på å være medlem av en arbeidsgruppe. Nokså ofte svarte de at arbeidet i gruppen utføres på en fleksibel måte og at gruppen de er en del av er dyktige til å løse problemer.

Enkelt stående spørsmål					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
116. Hvor ofte har din arbeidsgruppe møter?	7	18	33	28	14
	Nei	Ja			
112. Er du medlem av en fast arbeidsgruppe eller team?	31	69			

Tabell 3. 12.2

Tabell 3.12.2 forteller at hovedtyngden av og til, til nokså ofte har arbeidsgruppe møter og at de fleste er medlem av en fast arbeidsgruppe eller et team.

3.13 Arbeidsmotivasjon

Arbeidsmotivasjon handler om den enkelte ansattes opplevelse, om en oppgave er drevet av indre (selvrealisering) eller ytre (økonomisk/sosial) motivasjonsfaktorer. Underkategorier på dette området er indre arbeidsmotivasjon og ytre arbeidsmotivasjon, samt et enkelt stående spørsmål.

Indre arbeidsmotivasjon					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Ikke viktig i det hele tatt	Nokså uviktig	Ganske viktig	Veldig viktig	Helt nødvendig
117. Når du skal vurdere en ideell jobb, er det å utvikle seg gjennom jobben	0	5	39	42	15
120. Når du skal vurdere en ideell jobb, er det å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt?	0	0	13	45	41
123. Når du skal vurdere en ideell jobb, er det å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet?	0	2	32	46	20

Tabell 3.13.1

Tabell 3.13.1 forteller om den indre motivasjonen når man vurderer en ideell jobb. Hovedtyngden svarte at det var ganske viktig til veldig viktig å utvikle seg gjennom jobben og at de kunne bruke sin fantasi og kreativitet i jobben. Det var ganske viktig til helt nødvendig for hovedtyngden og få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt.

Ytre arbeidsmotivasjon					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Ikke viktig i det hele tatt	Nokså uviktig	Ganske viktig	Veldig viktig	Helt nødvendig
119. Når du skal vurdere en ideell jobb, er det at arbeidet er konfliktfritt og velordnet?	0	5	17	55	23
121. Når du skal vurdere en ideell jobb, er det at arbeidet er trygt med fast inntekt?	0	1	21	40	38
122. Når du skal vurdere en ideell jobb, er det at det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader?	0	1	21	48	30

Tabell 3.13.2

Tabell 3.13.2 forteller om den ytre motivasjonen for en ideell jobb. Her svarer hovedtyngden at det er ganske viktig til helt nødvendig at den ideelle jobben er; konflikt fri og velordnet, at arbeidet er trygt med fast inntekt og at arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader.

Enkelt stående spørsmål					
SPM NR	Prosentvis fordeling av spørsmålsalternativene				
	1	2	3	4	5
	Ikke viktig i det hele tatt	Nokså uviktig	Ganske viktig	Veldig viktig	Helt nødvendig
118. Når du skal vurdere en ideell jobb, er det å få god lønn og materielle goder?	0	4	55	37	5

Tabell 3.13.3

Tabell 3.13.3 forteller at hovedtyngden svarte at når de vurderte en ideell jobb, så er det ganske viktig til veldig viktig å få god lønn og materielle goder.

4 DISKUSJON AV RESULTATENE

Spørreundersøkelsen omfatter til sammen 13 ulike temaer som berører det psykososiale arbeidsmiljøet. I diskusjonen av resultatene har vi tatt for oss de sentrale problemstillingene i hvert av disse temaene. For hver problemstilling har hovedtyngden av besvarelsen vært utgangspunktet for diskusjonen. For at denne skulle bli så helhetlig som mulig har man valgt å også ta med potensielle problemstillinger, som i dag har kommet godt ut for HSR.

4.1 Jobbkraft

Jobbkraft er de psykososiale forhold på arbeidsplassen som legger press på den enkelte ansatte.

Ut fra resultatene i tabell 3.1.1 kvantitative krav, ser vi at 49 % svarte at de av og til har en ujevn arbeidsbelastning slik at arbeidet hopper seg opp. Fra flere av STAMIs forskningsresultater, vet vi at ansatte som har en arbeidsbelastning som oppleves å være for høy, over tid vil kunne pådra seg alvorlige og i verstefall helseskader av både psykisk og fysisk karakter. Undersøkelsen viser at det av og til arbeides i et høyt tempo og at de har for mye å gjøre. Ser vi dette i sammenheng med den ujevne arbeidsbelastningen, viser det et stort behov for endring i arbeidsmiljøet for å unngå risiko for helseskader. Det er derfor nødvendig at HSR kommer med tiltak for å bedre disse forholdene.

Hovedtyngden av de undersøkte svarte at de hadde kontakt med klientene, og at det meget ofte eller alltid inneholdt en kontakt av personliggrad. De undersøkte svarer også at de nokså ofte må arbeide i et høyt tempo og at arbeidet krever maksimal oppmerksomhet. Det vil være viktig å se at en slik arbeidssituasjon kan oppleves som utrygg og stressende for klientene. De ansatte ved HSR bør derfor ta seg tid til å lytte til klientene og bør også fremstå som trygge slik at det vekker tillit hos klientene. I noen tilfeller kan det være bra å ha en jobb med høyt tempo, men med tanke på at de undersøkte også har et arbeid som krever maksimal oppmerksomhet, vil en kunne tolke at et høyt arbeidstempo er negativt i denne sammenheng.

Av de undersøkte var det 36 % som mente at jobben deres krever at de tilegner seg nye kunnskaper og ferdigheter nokså ofte. En konsekvens av dette kan være at man får følelsen av å ikke strekke til, men man kan også se det som positivt å måtte tilegne seg ny verdifull kunnskap. Det er også viktig at de ansatte er klar over at ledelsen ved HSR er bundet opp i både IK forskriften § 5 punkt 2. og AML § 12 nr 3. og § 14 i). IK forskriften setter et krav til virksomheten at de skal ”sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder også informasjon om endringer” [16]. AML § 12 nr 3 krever at arbeidstakerne skal være med på utformingen av systemer, ”de skal gis den opplæring som er nødvendig for å sette seg inn i systemene, og de skal være med på å utforme dem” [5], de skal også holdes orientert om planlagte endringer”. AML § 14 i) krever at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne får den nødvendige opplæring, øvelse og instruksjon for å unngå helseskader og farer. For å unngå at det oppstår misnøye i forbindelse med den opplæringen som blir gitt, er det viktig at ledelsen kartlegger opplærings behovet slik at det blir gitt riktig opplæring etter nødvendigheten.

Stress beskriver de eksponeringene man utsettes for, omstillingsreaksjoner, og de konsekvenser dette har for trivsel og helse [4]. I undersøkelsen kom det frem at de ansatte nokså ofte hadde avbrytelser som forstyrret arbeidet. Det var over 1/3 som mente at arbeidet krevde bevegelser med høy presisjon og maksimal oppmerksomhet. Hos HSR er

hovedtyngden av de ansatte helsepersonell som har direkte kontakt med klienter. Forstyrrelser eller avbrytelser mens man utfører arbeid med høy presisjon, kan føre til en økt risiko for ulykker. Et høyt arbeidstempo og belastende eller ujevn arbeidsmengde kan føre til stress og overbelastning. Det er ikke alt stress som er negativt. Det negative stresset som er omtalt her kan være skadelig for helsen. Mens derimot positiv stress kan være livsbevarende. Da snakker vi om sunt stress og hvordan denne har positiv innvirkning på trivsel og helse.

Over halvparten av de undersøkte uttrykker at de nokså ofte er fornøyd med sin egen evne til å ha et godt forhold til sine klienter. Det er kanskje i dette spørsmålet vi kan se hvordan stress kan føre til et positivt selvbilde for de ansatte. Forskning viser at graden av selvbestemmelse har stor betydning for hvordan vi klarer å takle de kravene arbeidet stiller oss [4]. Hos HSR bør det gis mulighet til selvbestemmelse slik at arbeidet kan organiseres på en slik måte at den ikke påfører usundt stress for de ansatte.

4.2 Rolleforventninger

Rolleforventning er opplevd stress i forhold til den enkelte ansattes rolle på arbeidsplassen. Underkategorier på dette området er rolleklarhet og rollekonflikt.

I følge undersøkelsen er rolleklarheten hos de undersøkte ved HSR god, de kjenner sitt arbeidsområde, hva som forventes av dem i jobben og hva som er deres ansvarsområde. De opplever også at deres arbeidsoppgaver ikke er i strid med deres personlige verdier. Dette antyder at HSR er flinke på rolleklarhet, noe som kan føre til trygghet i arbeidssituasjoner. Dette vil gjenspeile seg i blant annet måten de yter service på, lavt sykefravær og kan være forebyggende for usundt stress. En slik rolleklarhet vil gi mulighet for å kunne planlegge arbeidet sitt, slik det beskrives i AML § 12, tilrettelegging av arbeidet. Videre svarte over halvparten at de av og til må gjøre arbeidsoppgaver som de mener burde vært gjort annerledes. Dette er en typisk konflikt mellom arbeidsgiver og ansatte og kan skape usundt stress. I en slik situasjon opplever den ansatte at en går i mot det en selv opplever som riktig for situasjonen. Noen ganger er det nødvendig for en enkelt arbeidstaker å måtte gjøre arbeidsoppgaver som strider i mot det en selv ser som fornuftig. Dette kan skyldes ytre faktorer som stramme budsjetter, lover og interne regler som arbeidsgiver er pålagt å følge.

At de ansatte får oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler eller ressurser til å utføre dem, kan føre til at det oppstår frustrasjon hos de ansatte. Det kan igjen føre til at en ikke kan yte den servicen som er forventet ovenfor klienter. De knappe hjelpemidlene eller ressursene kan i noen tilfeller føre til uheldige belastninger. Eksempler på uheldig belastning kan være fysisk arbeid som fører til feilbelastning, trakassering, negativt stress, monotont overvåkningsarbeid, vold og konflikter. [17] Det er viktig at arbeidstakerne kjenner til sine plikter i henhold til AML § 16, arbeidstakerplikter. Dersom en ansatt ser at arbeidsoppgavene som skal utføres vil føre til fare for liv eller helse på grunn av ikke tilstrekkelige hjelpemidler eller ressurser, har arbeidstakeren plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombud, og om så nødvendig nekte å utføre arbeidet.

4.3 Kontroll i arbeidet

Kontroll i arbeidet er opplevelsen den enkelte ansatt har om mestring og muligheter til frie valg i jobben. Underkategorier på dette området er positive utfordringer i arbeidet, kontroll over avgjørelser og kontroll over arbeidsintensitet.

I undersøkelsen kommer HSR godt ut når det gjelder positive utfordringer i jobben. De undersøkte opplever at de nokså ofte, til meget ofte eller alltid får bruk for sine spesialkunnskaper og ferdigheter, samtidig som de opplever arbeidet som både meningsfylt og utfordrende.

Kontroll over beslutninger og arbeidsintensitet betyr at ansatte har mulighet til selvbestemmelse ved å ta beslutninger og avgjørelser vedrørende egne arbeidsoppgaver. Dette kan dreie seg om å ha innflytelse på planleggingen av arbeidet, mulighet til å regulere arbeidstempo, rekkefølgen av arbeidsoppgaver, oppgavevariasjon og lengden og hyppigheten av pauser [17]. En viktig forutsetning for at arbeidstakerne skal kunne utøve en tilfredsstillende grad av selvbestemmelse, er at ledelseskontrollen ikke blir for sterk (detaljstyring). Så når man ser at de undersøkte svarer at de meget sjelden til av og til kan påvirke mengden arbeid som blir tildelt, tyder dette på at de ansatte har liten grad av medbestemmelse når det gjelder fordeling av arbeidet. Dersom medbestemmelsen uteblir, vil arbeidssituasjonen endre seg til følelse av tvang og at arbeidet er rigid. Her er det viktig å få poengtert at det i noen tilfeller er nødvendig med faste instruksjoner for å bevare sikkerheten til pasienter eller de ansatte selv.

De undersøkte svarer at de av og til kan benytte seg av ulike fremgangsmåter for å utføre arbeidet sitt på. Dette er positivt og fører til at arbeidet kan bli variert og muligheten for selvbestemmelse er bevart.

4.4 Arbeidets forutsigbarhet

Arbeidets forutsigbarhet er den enkelte ansattes mulighet til å kunne forutsi sitt arbeid på sin arbeidsplass. Underkategorier på dette området er forutsigbarhet i den kommende måned, forutsigbarhet i de neste to år, preferanser (ønsker) for utfordringer.

De undersøkte hos HSR er klar over hvilke oppgaver de har, hvem som er deres medarbeidere og overordnede en måned frem i tid. Med tanke på at HSR har vært igjennom en omorganisering de siste to årene kan dette tyde på at de nye strukturene i organisasjonen begynner å få rotfeste. Under utarbeidelsen av denne rapporten, er det blitt uttrykt av ledelsen ved HSR at omorganiseringsprosjektet har skapt konflikter mellom medarbeidere og overordnede. Noen av konfliktområdene de ansatte har hatt er usikkerhet rundt jobbfremtid, hvem som blir deres nye overordnede og om de eventuelt måtte flytte til en ny avdeling. Det er naturlig at det under en omorganisering kan oppstå usikkerhet hos ansatte, om at de går en utrygg jobbfremtid i møte. Fra undersøkelsen ser vi at hovedtyngden av de ansatte vet hvem de har som overordnet en måned frem i tid. Dette viser at informasjonen til de ansatte har vært god i en periode med mye usikkerhet. Noe av denne informasjonen kan ha kommet via det månedlige skrivet, "HSR informerer", hvor direktøren forteller hva HSR skal forta seg i den nærmeste framtid og hva som har skjedd den siste tiden. Da de undersøkte ble spurt om det gikk rykter om forandringer på deres arbeidsplass så svarte de fleste at av og til, til nokså ofte var dette tilfelle. Dette betyr at det var fortsatt mye snakk i november 02 om omorganiseringen, men nå i april 03 har ledelsen uttrykt at dette ikke lenger er tilfelle.

Det er 31 % som mener at de av og til må vise at de er dyktige og kompetente for at de skal få fine arbeidsoppgaver eller prosjekter. Dette kan føre til en negativ konkurranse på arbeidsplassen, som igjen kan skape et unødvendig stress. [13]

4.5 Mestring i jobben

Mestring i jobben er den enkelte ansattes oppfatning av at deres handlinger gir positiv verdiskapning, og at det er en sammenheng mellom krav og ferdigheter. Underkategori er opplevelse av mestring.

Når det gjelder opplevelse av mestring, gir de undersøkte en positiv tilbakemelding på kvaliteten og mengden arbeid de utfører. De er også fornøyde med sin egen evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet. Dette er med på å skape et trivelig arbeidsmiljø, noe som fører til trygghet for de ansatte. For HSR er det veldig bra at de ansatte føler seg trygge nok til å løse problemer når det forekommer. Det er 37 % av de undersøkte som mener at av og til får de tilbakemelding på det arbeidet som har blitt utført. Dette er et område HSR bør se nærmere på. Tilbakemelding på godt utført arbeid er en sentral menneskelig drivkraft, så ansatte som sjelden får tilbakemelding på arbeidet sitt, kan fort oppleve arbeidet som demotiverende og kommer inn i en passiv rolle. Hensikten med tilbakemelding er å lære, slik at man kan forbedre sine resultater. Å få tilbakemelding på oppnådd resultat kan gi opplevelse av mestring, skape trivsel og motivasjon for ny innsats. [13]

4.6 Sosialt samspill

Det sosiale samspillet på arbeidsplassen handler om kommunikasjon og samspill mellom de ansatte. Underkategorier på dette området er støtte fra de nærmeste overordnede, støtte fra kolleger, støtte fra venner og familie, mobbing og trakassering.

Når det gjelder støtte fra de nærmeste overordnede, kolleger, venner og familie, så viser undersøkelsen at de undersøkte har et bredt støtteapparat rundt seg. Når det blir spurt om de har mulighet til å snakke med venner om problemer de har i arbeidet, er resultatet sprikende. Dette kan komme av at de undersøkte har stillinger som er bundet opp mot en taushetserklæring. Siden HSR har arbeidsplasser som er ilagt taushetsplikt, vil det være spesielt viktig å ha et støtteapparat som de ansatte har tillit til og føler seg trygge på. Når problemer oppstår i arbeidet, bør den ansatte direkte kunne oppsøke støtteapparatet dersom det er behov for det. Et eksempel på støtteapparat kan være verne og helsepersonale, dette fordi de er nøytrale og representerer alle i virksomheten.

Hovedtyngden av de undersøkte mener de ikke har sett noen bli utsatt for mobbing eller trakassering de siste seks månedene. Videre er det 19 stykker som sier de har sett noen bli utsatt for mobbing eller trakassering. Når de blir spurt om hvor mange personer de har sett bli utsatt for mobbing eller trakassering, er det 14 stykker som har observert kun kvinner og 2 stykker som har observert bare menn. Samtidig kan en se at det er 8 stykker som svarer at de selv har blitt mobbet eller trakassert de siste seks månedene. Fra spørsmålene ovenfor kommer det ikke klart frem om de berørte er mobbet eller trakassert av arbeidskollegaer eller av sine klienter. Undersøkelsen manglet bakgrunnsspørsmålene noe som ville gitt oss svar på hvilken type stilling og i hvilke avdelinger dette var et problem. Det var et ønske fra HSR om å kunne beholde anonymiteten i undersøkelsen. Ved å la undersøkelsen være anonym har man kanskje lettere klart å fange opp mobbing og trakassering. Det å bli mobbet på arbeidsplassen er svært alvorlig. Dette kan blant annet skape tilbakeholdenhet, frustrasjoner og alvorlige psykiske lidelser. HSR har gitt uttrykk for en null-toleranse når det gjelder mobbing og

trakassering. Det vil derfor bli viktig for HSR i tiden fremover å få kartlagt hvem dette problemet gjelder for, slik at de kan få den hjelp og støtte de trenger. Dette gjelder både for mobberen og den som utsettes for mobbing eller trakassering. Arbeidsgiversansvar blir omtalt i AML § 14, hvor det står at arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for å tilrettelegge arbeidet i samsvar med kravene i AML § 12. Den enkeltes arbeid skal bli lagt tilrette slik at de ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger, som blant annet mobbing og trakassering. Men her er det viktig å nevne at arbeidskolleger også har et ansvar for å melde fra dersom de opplever at mobbing og trakassering er en del av arbeidsmiljøet.

4.7 Lederskap

Lederskap er den enkelte ansattes opplevelse av å være deltagende i avgjørelser og ledelsens evne til å utøve ledelse på en rettferdig måte. Underkategorier på dette område er bemyndigende ledelse og rettferdig ledelse.

Det har vist seg at dersom ledelsen er medarbeiderorientert, fører det til høyere produktivitet og høyere jobbtilfredsstillelse, enn når ledelsen er produksjonsorientert [12]. Dersom en ansatt får en aktiv deltakelse i avgjørelser, vil det danne seg et eierskap i forhold til arbeidsoppgaven som skal utføres. Dette eierskap kan føre til motivasjon og tilhørighet i organisasjonen.

Under kategorien bemyndigende ledelse hos HSR viser de undersøkte at de nokså sjelden, til av og til får oppmuntring til å delta i viktige avgjørelser fra sin nærmeste sjef. Dette er et område HSR bør diskutere i ledelsen for å få styrket. Ledelsen hos HSR har en rettferdig ledelse ifølge undersøkelsen. Det er svært få som gir uttrykk for at sin nærmeste sjef fordeler arbeidsoppgavene urettferdig eller upartisk. Dette er en fordel som HSR har som de bør bruke for å styrke blant annet området bemyndigende ledelse.

4.8 Organisasjonsklimaet

Organisasjonsklimaet vil her gi et signalement ved atferd og holdning hos ansatte som er observerbar av utenforstående. Underkategorier på dette området er sosialt klima, innovasjonsklima (nytenkning), ulikheter og vektlegging av menneskelige ressurser.

Det sosiale klimaet hos HSR oppleves av de ansatte som meget bra. Her viser de undersøkte at det finnes et oppmuntrende og støttende klima, samtidig som det er avslappet og en behagelig arbeidsplass. Det er positivt at en organisasjon har fått til et slikt sosialt klima mellom de ansatte, særlig med tanke på at HSR de siste to årene har vært gjennom en lang og tung omorganiseringsprosess. Når det gjelder innovasjonsklimaet (nytenkning) ved HSR kommer det frem i undersøkelsen at de ansatte av og til, til nokså ofte kan selv ta initiativ på arbeidsstedet. Det viser at det blir gitt rom for endring og tillit i organisasjonen og at de ansatte selv får lov til å ta initiativ på sitt arbeidssted.

Marslovs behovpyramide forteller om hvordan menneskers behov kan bli illustrert i en pyramide, med de fysiske behovene nederst til behovet for selvrealisering på toppen. Dersom mennesket får en anerkjennelse i den jobben de utfører vil det neste steget være å få behovet for selvrealisering oppfylt. Behov for selvrealisering er å kunne bruke sine evner, sin dyktighet og sitt potensial. Undersøkelsen viser at 33 % mener at de meget sjelden eller aldri får belønning for velgjort arbeid. Det kan være alarmerende at et så stort antall mener de sjelden eller aldri får belønning for velgjort arbeid. En anerkjennelse i arbeidet vil blant annet gi et grunnlag for tillit, en aksept av andre, følelsen av å bli tatt på alvor og en bedre selvfølelse. Det blir derfor viktig at HSR, etter en omorganisering, fokuserer på å gi god tilbakemelding til de ansatte at de mestrer den nye arbeidssituasjonen.

4.9 Samspillet mellom arbeid og privatliv

Samspill mellom arbeid og privatliv handler her om hvorvidt arbeid og privatliv forstyrrer hverandre.

Det er gjort en rekke studier på sammenhengen mellom arbeid og privatliv. Blant annet skildrer Evans og Bartolone (1982) [18] mellom fem måter å beskrive forholdet mellom arbeidsliv og privatliv. En av måtene de beskriver er ”spillover”, det vil si at den ene påvirker den andre, på positiv eller negativ måte. ”Hvis jeg er tilfreds i mitt arbeid, vil det bidra positivt til mitt privatliv, og hvis jeg er misfornøyd med karrieren, vil dette virke negativt på familielivet. På samme måte vil et tilfredstillende familieliv virke positivt på arbeid og karriere”. [18]

Undersøkelsen viser at kravene fra familie eller ektefelle/partner meget sjelden forstyrrer utførelsen av arbeidet. Hovedtyngden av de spurte mener de nokså sjelden til meget sjelden får krav på jobben som forstyrrer hjemmeliv og familieliv. Men det skal nevnes at 30 % svarte at de av og til blir forstyrret. Kravet om å være fleksibel fra arbeidsgiver kan kollidere med det private liv, for eksempel henting og bringing av barn i barnehagen. En rekke undersøkelser viser at det som oftest er kvinnen som tar seg av den oppgaven [14]. Det er kvinner som er den største andelen av ansatte hos HSR, og det kan godt tenkes at det er årsaken til at vi får et slikt utslag i undersøkelsen. HSR som arbeidsgiver har ikke tilretteleggingsplikt for privatlivet til de ansatte, men det vil fortsatt være en fordel at begge parter viser fleksibilitet.

4.10 Arbeidets viktighet

Arbeidets viktighet indikerer den enkelte ansattes opplevelse av hvor betydningsfullt arbeidet er, til sammenligning med andre interesser i livet.

De undersøkte fikk 100 poeng til å fordele på 5 ulike kategorier. Kategoriene var fritid, samfunnsengasjement, arbeid, religion og familie. Poengfordelingen var som forventet med hovedvekt på familie, fritid og arbeid.

4.11 Engasjement i organisasjonen

Engasjement i organisasjonen skal her indikere den enkelte ansattes tilhørighet i HSR. Undersøkelsen viser at de ansatte har like verdier som organisasjonen, at det er en god organisasjon å arbeide i og at den inspirer til å yte sitt beste. Det er en god trend at organisasjonen etter omorganiseringen har klart å beholde og skape engasjemang. At de ansatte har de samme verdiene som organisasjonen, gjør at det dannes et samhold og gir følelsen at man jobber mot et felles mål.

4.12 Opplevelse av gruppearbeid

Det gruppearbeid som beskrives her er den enkelte ansattes opplevelse av samspillet med andre og sin erfaring i forhold til dette.

Det er viktige menneskelige behov som er knyttet til samspillet mellom andre. Dette kan være behov for læring, selvbestemmelse, knytte kontakt med andre og for å se sammenhengen mellom arbeidet og omverdenen. Når kontakt med andre vektlegges er det ikke bare ut fra et trivselsaspekt. Gode sosiale relasjoner med kolleger og ledere har vist seg å kunne være sentralt i forebygging av stressrelaterte plager og sykdommer. [15] Et gruppesamarbeid kan

deles inn i fire faser, bli-kjent fasen, standpunktfasen, overglattingsfasen og frigjøringsfasen. For å få et godt og fruktbart gruppesamarbeid er det nødvendig at gruppen beveger seg igjennom alle de fire overnevnte fasene. Hos HSR svarte de ansatte at de setter pris på å være medlem av en gruppe og at arbeidet i gruppen kan utføres fleksibelt. De fleste mente også at gruppen de var del av var dyktige til å løse problemer. Dersom en sammen med andre kan få en bedre forståelse av situasjonen og finne måter å løse problemer på, kan det i seg selv gi en ekstra sosial støtte. Det å være i mange ulike grupper, eller at en veksler mellom grupper gjør at man lett kan føle seg mistilpasset. Hos HSR er det 31 % som svarte at de meget sjelden eller aldri var medlem av en fast arbeidsgruppe. Dette kan være at de rokerer fra gruppe til gruppe, noe som gjør at de konstant vil befinne seg i en bli-kjent fase. I tillegg svarte hovedtyngden at av og til, til nokså ofte, ble det holdt gruppemøter. Det er ønskelig at arbeidsgrupper har møter sammen for å utveksle erfaringer med andre og for å løse eventuelle konflikter eller vansker.

4.13 Arbeidsmotivasjon

Arbeidsmotivasjon handler om den enkelte ansattes opplevelse, om en oppgave er drevet av indre (selvrealisering) eller ytre (økonomiske/sosiale) motivasjonsfaktorer. Hos HSR viser undersøkelsen at de ansatte opplever at de indre motivasjonsfaktorene er veldig vesentlige. De indre motivasjonsfaktorene kan være å utvikle seg i jobben, oppleve at arbeidet er verdifullt og at arbeidet oppleves som kreativt. De ytre motivasjonsfaktorene er for eksempel at arbeidet er fritt for farer, man har fast inntekt og arbeidet er velordnet og konfliktfritt. Fra undersøkelsen svarte de ansatte at både de indre og de ytre motivasjonsfaktorene var veldig viktig for at de skulle trives i den jobben de har.

5 VEIEN VIDERE OG FORSLAG TIL METODER

Kartleggingen innebærer at man ved hjelp en valgt metode har skaffet seg et bilde over positive og negative sider av det psykososiale arbeidsmiljøet, slik de ansatte ved HSR opplever det. Ledelsens oppgave, i samarbeid med de ansatte, vil nå være å løse de sentrale problemstillingene som har kommet frem i kartleggingen. Dette bør gjøres på en slik måte at de samtidig bevarer det positive miljøet de har i dag. Det vil derfor være viktig for ledelsen ved HSR at de nå presenterer resultatet fra denne arbeidsmiljøkartlegging for alle som har vært deltakere. Dette for vise at HSR tar slike arbeidsmiljøkartlegginger alvorlig og for å skape motivasjon og engasjement for å forbedre de sentrale problemstillingene som har kommet frem i denne kartleggingen.

For og få kartlagt hvilke problemstillinger som gjelder den enkelte avdeling anbefales det at avdelingslederne presenterer resultatet fra kartleggingen for sin avdeling for å så utarbeide handlingsplaner for tiltak. Dette vil kreve at avdelingslederne har kunnskap om det de nå står ovenfor, minimum bør de ha et 40 timers grunnkurs i arbeidsmiljø. Noe som vil være en fordel, når de skal velge ut hvilken metode eller metoder, som vil være best egnet for å løse de eventuelle problemstillingene de har på sin avdeling.

Det finnes mange forskjellige metoder som er utviklet til og løse de forskjellige problemstillingene innen psykososialt arbeidsmiljø. De metodene som er foreslått i neste avsnitt er valgt ut for at de skal være med på å bidra til en løpende positiv utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet. Man har også tenkt at metodene skal være lette å bruke og helst ikke kreve for store ressurser, men noen metoder er likevel mer krevende enn andre, og kan innebære at man må søke assistanse til deler av arbeidet.

De metodene som anbefales er: kortmetoden, dialogkonferanse, gruppesamtaler, medarbeidersamtaler og løftmetoden.

Kortmetoden: Denne metoden egner seg best for grupper på opptil 20 – 25 personer av gangen. Den åpner for spørsmål om hva som er bra, og hva som er mindre bra. Den sikrer at alles bidrag kommer med, uten at scenevante personer får dominere, og uten at det oppstår tilspissede diskusjoner om hvem som har rett og galt. I tillegg gir den muligheten for at ting som en selv synes er ubehagelige å ta opp, likevel kommer med. Det finnes to måter å gjennomføre kortmetoden på. Den ene måten er at den gjennomføres i grupper hvor svarene er anonyme, mens den andre måten er at den gjennomføres i grupper hvor svarene deltakerne gir er åpne.

Fordeler med denne metoden er at alle får delta og bruke egne ord. Den åpner for engasjement og gir et overblikk over hva kollegaene mener. Denne metoden er lite ressurskrevende, men kan gi en begrenset mulighet til å se årsakssammenhenger. Den kan også gi feiltolkninger og synsing. Referanse: [10], [12]

Dialogkonferanse: Denne metoden kalles dialogkonferanse, fordi den bygger på dialogen mellom ulike parter i en avdeling eller en organisasjon, om hva som er utfordringene og problemene, hvordan de skal forstås og prioriteres, og hva en skal gjøre med dem. Man ønsker altså med en dialogkonferanse å oppnå enighet om felles mål og handlingsplaner i en avdeling eller en organisasjon.

Fordeler med denne metoden er at den gir felles oppfatning og en bedre forståelse av problemene. Videre kan den være med på å skape fellesskap og motivasjon, samtidig som den bygger samhold. De som kartlegger og handler er de samme, noe som øker sjansene for at man ikke kommer på avveie, men at man vil lykkes. Begrensninger med denne metoden er at den er ressurskrevende og avhengig av god ledelse. Referanse: [11], [12]

Gruppesamtaler: er en strukturert metode for å diskutere hvordan man ønsker å ha det på arbeidsplassen, hva man får til og hva som kan gjøres bedre. Metoden legger hovedvekt på å løse problemer i arbeidsmiljøet, men den kan også med fordel brukes som et ledd i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Metoden egner seg best til grupper på 5 – 9 personer.

Fordeler med denne metoden er at de ansatte får bruke egne ord og utprøve ut egne synspunkt, samt at de ansatte lærer av hverandre. Metoden kan med enkelhet brukes på personalmøter, i kvalitetsgrupper og lignende. Videre styrker den sammenheng, felles forståelse og oppslutning. De ansatte kan få direkte svar på bestemte problemer. Begrensninger med denne metoden er at den krever styring og praktisk oppfølging av eventuelle vedtak. Det må brukes tid og innsats for å skape tillit og et åpent klima. Metoden gir resultater dersom tillit, åpenhet og oppfølging er til stede. Referanse: [3], [12]

Medarbeidersamtale: er en strukturert og godt forberedt personlig samtale mellom nærmeste leder og medarbeider om arbeidsresultater, arbeidsmiljø og faglig og personlig utvikling. Med godt forberedt mener man at både leder og medarbeider, på forhånd vet hva som skal tas opp i samtalen, slik at de hver for seg kan være forberedt. Samtalen er konfidensiell og skal knyttes til den enkelte medarbeider og ikke til generelle problemstillinger. Det er vanlig og gjennomføre en slik samtale en eller to ganger i året.

Fordelen med denne metoden er at man kan oppnå en positiv gjensidig påvirkning mellom leder og medarbeider. Den er med på å belyse medarbeiderens totale arbeidssituasjon, samtidig som den bidrar til forbedring av kommunikasjon og samarbeid i det daglige. Videre bidrar den også til økt trivsel og motivasjon. Den er også med på å bevisstgjøre ansvarsområder for medarbeider og leder. Begrensninger med denne metoden er at den er personavhengig, det må være en dialog mellom begge parter uten at denne blir dominerende av en part. Metoden stiller krav til gjensidig tillit og åpenhet. Et fast rammeverk og regelmessig gjennomføring er nødvendig. Referanse: [12], [13]

Løftmetoden: Løsningsfokuset tilnærming (LØFT) er en konfliktløsningsmetode. Metoden er hva vi kan kalle løsningsorientert og bygger på tilnærming. Det vil si at det er forholdsvis uinteressant å definere problemene. Desto viktigere er det å definere løsningene. Problemsnakk er ”ut”. I praksis gis det stor oppmerksomhet til hva som er svakhetene, og hva som ikke fungerer. Organisasjonens sterke sider står sjelden i fokus.

Fordelen med denne metoden er at den arbeider med forandring og problemløsning som raskt gir ønsket effekt. Begrensninger med denne metoden er at den krever deltakelse og styring fra arbeidsgivers side, men kan være en fordel når konflikten er løst. Referanse: [4], [15]

6 KONKLUSJON

Med denne arbeidsmiljøkartleggingen ønsket man å komme frem til sentrale problemstillinger det var nødvendig for HSR å ta tak i for å forbedre de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene.

Under jobbkraft uttrykkes det at de ansatte har et arbeidsmiljø hvor det er mye å gjøre, med et høyt tempo og ujevn arbeidsbelastning. Det vil være behov for endringer i arbeidsmiljøet for å unngå risikoen for helseskader som dette kan medføre. Forstyrrelser eller avbrytelser i arbeidet er et annet område under jobbkraft hvor det også har blitt signalisert et behov for en endring i arbeidsmiljøet.

I kontroll i arbeidet viser spørreundersøkelsen at HSR jevnt over er flinke til å bevisstgjøre at de ansatte har en viss grad av selvbestemmelse i arbeidet. Kontroll over beslutninger og arbeidsintensitet betyr at ansatte har mulighet til selvbestemmelse ved å ta beslutninger og avgjørelser vedrørende egne arbeidsoppgaver. I undersøkelsen blir det gitt uttrykk for at det er liten medbestemmelse når det gjelder mengden arbeid som skal utføres. Det er viktig at ledelsen i HSR, så langt det er mulig tilrettelegger for mer individuell bestemmelse av mengden arbeid den enkelte skal påta seg.

I spørreundersøkelsen kom det frem at hovedtyngden av de ansatte av og til fikk tilbakemeldinger om kvaliteten på arbeidet de utførte. Tilbakemelding er et grunnleggende element for all motivasjon og for at vi skal oppnå en følelse av mestring. Det vil her være nødvendig for ledelsen ved HSR å vurdere tiltak for å forbedre kommunikasjonen mellom ledelse og de ansatte.

Når det gjelder mobbing og trakassering har HSR gitt uttrykk for en null-toleranse på dette området. Fra undersøkelsen ser vi at det klart er personer som blir utsatt for mobbing eller trakassering. Det er nødvendig for HSR å foreta en grundigere kartlegging av dette problemet.

På området bemyndigende ledelse vil det være behov for tiltak for å styrke de ansattes deltakelse i viktige avgjørelser. Dersom en ansatt får en aktiv deltakelse i avgjørelser vil det dannes et eierskap i forhold til arbeidsoppgaven som skal utføres. HSR bør benytte seg av dette forholdet slik at det kan være med på å øke motivasjonen og følelsen av tilhørighet til organisasjonen.

Organisasjonsklimaet gir en beskrivelse av atferd og holdninger de ansatte har. I undersøkelsen kom det fram at over 1/3 svarte at de meget sjelden eller aldri fikk belønning for velgjort arbeid. Belønningen det er her snakk om kan være i form av en økonomisk kompensasjon eller at de ansatte savner bedre tilbakemelding på godt utført arbeid. En anerkjennelse i arbeidet vil blant annet gi et grunnlag for tillit, motivasjon og følelsen av og bli tatt på alvor, dette igjen kan gi en bedre selvfølelse. Det blir derfor viktig at HSR, etter en omorganisering, fokuserer på å gi god tilbakemelding til de ansatte slik at de vet at de mestrer den nye arbeidssituasjonen. Kanskje annen type belønning enn klapp på skulderen.

7 LITTERATURLISTE

- [1] Arbeidstilsynet: *Arbeidsmiljøsituasjonen*. (2002).
- [2] http://www.helsetilsynet.no/fleger/11rogala/systrevisjon/hsundrevmsy_kvalutv.htm
- [3] Vest – Agder Fylkeskommune: *Håndbok – Psykososialt arbeidsmiljø* (1999).
- [4] Pedersen H.: *Arbeidsmiljøloven § 12 og psykososialt arbeidsmiljø*. (Tiden Norsk Forlag AS., Oslo., 2002).
- [5] Pettersen B.: *Lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø. AML*. (Tiden Norsk Forlag AS., Oslo., 2001).
- [6] Statens arbeidsmiljøinstitutt. STAMI: *Brukerveiledning til QPSNordic*. (2001).
- [7] <http://www.ub.uib.no>
- [8] Andersen A.T.: *Forelesningsnotater fra faget forebyggende helsearbeid* (2001).
- [9] <http://www.arbeidstilsynet.no>
- [10] Ebeltoft A.: *Psykososialt arbeidsmiljø i praksis*. (TANO A.S., Oslo., 1990).
- [11] Lindøe P. H.: *Arbeidsplassforbedring*. (Tiden Norsk Forlag AS., Oslo., 1999).
- [12] Ellefsen S.S., Lund D., Klette T.: *Fra skippertak til system*. (Revidert 2001).
- [13] Mikkelsen A.: *Medarbeidersamtaler i det nye arbeidslivet*. (J. W. Cappelens Forlag a.s., Oslo 2002).
- [14] Graversgård J.: *Psykisk arbeidsmiljø – en veiledning*. (Tiden Norsk Forlag AS., Oslo., 1998).
- [15] Langslet G. J.: *LØFT – Løsningsfokusert tilnærming til organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og konfliktløsning*. (Gyldendal Norsk Forlag AS., Oslo., 2002).
- [16] Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften). (Tiden Norsk Forlag AS., Oslo., 1996).
- [17] <http://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/veiledninger/full512.html#3>
- [18] Fischer G., Sortland N.: *Innføring i organisasjonspsykologi*. (TANO A.S., Oslo., 1994).

8 VEDLEGG

- VEDLEGG 1** Spørreskjema QPSNordic, med de spørsmål som er brukt.
- VEDLEGG 2** Bakgrunns spørsmålene 1 til 11, spørsmål som er utelatt.
- VEDLEGG 3** Skjematisk oversikt over resultatene fra besvarelsene, ordnet i kronologisk rekkefølge.

VEDLEGG 1

QPSNordic

**Generelt Spørreskjema for
Psykologiske og Sosiale
Faktorer i Arbeidet**

2. JOBBKRAV

	meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
12. Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?.....	1	2	3	4	5
13. Må du arbeide overtid?.....	1	2	3	4	5
14. Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?.....	1	2	3	4	5
15. Har du for mye å gjøre?.....	1	2	3	4	5
16. Krever arbeidet ditt fysisk utholdenhet?	1	2	3	4	5
17. Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	1	2	3	4	5
18. Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?.....	1	2	3	4	5
19. Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?.....	1	2	3	4	5
20. Krever arbeidet ditt bevegelser med høy presisjon?.....	1	2	3	4	5
21. Forekommer avbrytelser som forstyrrer arbeidet ditt?	1	2	3	4	5
22. Krever ditt arbeid kompliserte avgjørelser?.....	1	2	3	4	5
23. Er arbeidet ditt ensformig?.....	1	2	3	4	5
24. Må du gjenta den samme arbeidsoperasjonen med få minutters mellomrom?.....	1	2	3	4	5
25. Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?.....	1	2	3	4	5
26. Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?.....	1	2	3	4	5
27. Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?.....	1	2	3	4	5
28. Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?.....	1	2	3	4	5
29. Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?	1	2	3	4	5

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
30.	Er det mulig å ha sosial kontakt med kolleger mens du arbeider?	1	2	3	4	5
31.	Har du vært utsatt for trusler eller vold på jobben i løpet av de siste to årene?	1	2	3	4	5
32.	Fører feil som du måtte gjøre i ditt arbeid til risiko for personlige skader?	1	2	3	4	5
33.	Fører feil som du måtte gjøre i ditt arbeid til risiko for økonomiske tap?	1	2	3	4	5

34. Omfatter ditt arbeid ditt kontakt med kunder eller klienter?

Nei 1

Ja, for det meste indirekte kontakt (ved post, telefaks, e-post, osv.) 2

Ja, for det meste direkte kontakt (ansikt til ansikt kontakt eller med telefon) 3

Ja, like meget direkte og indirekte kontakt 4

Hvis du svarte 'ja' " (2, 3 eller 4), vær vennlig å besvare følgende spørsmål (35 - 37).

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
35.	Inneholder arbeidet ditt <u>personlig</u> kontakt med klienter eller kunder?	1	2	3	4	5
36.	Må du ta imot og behandle klager fra klienter eller kunder?	1	2	3	4	5
37.	Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til klientene eller kundene dine?	1	2	3	4	5

3. ROLLEFORVENTNINGER

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
38.	Er det fastsatt klare mål for din jobb?	1	2	3	4	5
39.	Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	1	2	3	4	5
40.	Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?	1	2	3	4	5

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
41.	Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?.....	1	2	3	4	5
42.	Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?.....	1	2	3	4	5
43.	Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?.....	1	2	3	4	5
44.	Inneholder jobben din oppgaver som er i strid med dine personlige verdier?.....	1	2	3	4	5

4. KONTROLL I ARBEIDET

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
45.	Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke?.....	1	2	3	4	5
46.	Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?.....	1	2	3	4	5
47.	Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?.....	1	2	3	4	5
48.	Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?.....	1	2	3	4	5
49.	Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?.....	1	2	3	4	5
50.	Kan du selv bestemme arbeidstiden din (fleksitid)?.....	1	2	3	4	5
51.	Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?.....	1	2	3	4	5
52.	Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med klienter?.....	1	2	3	4	5
53.	Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?.....	1	2	3	4	5

5. FORUTSIGBARHET I ARBEIDET

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
54.	Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned frem i tiden?.....	1	2	3	4	5
55.	Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
56.	Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
57.	Er det nødvendig å vise andre at du er dyktig og kompetent, for at du skal få fine arbeidsoppgaver eller prosjekter?.....	1	2	3	4	5
58.	Opplever du at du har noen eller en organisasjon som verner dine interesser?.....	1	2	3	4	5
59.	Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?.....	1	2	3	4	5
		svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
60.	Vet du hva som kreves for å få en jobb som du synes er attraktiv og fin om to år fra nå?.....	1	2	3	4	5
61.	Vet du hva som må læres og hvilke nye ferdigheter som du må tilegne deg, for å ha en jobb som du synes er attraktiv om to år fra nå?.....	1	2	3	4	5
62.	Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?.....	1	2	3	4	5
		svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
63.	Foretrekker du utfordringer ved stadig å gå løs på nye oppgaver?	1	2	3	4	5
64.	Foretrekker du utfordringer ved å arbeide sammen med nye arbeidskolleger?.....	1	2	3	4	5
65.	Foretrekker du utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder?.....	1	2	3	4	5

6. MESTRING AV ARBEIDET

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
66.	Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?.....	1	2	3	4	5
67.	Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?.....	1	2	3	4	5
68.	Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?	1	2	3	4	5
69.	Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?	1	2	3	4	5
70.	Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet som du utfører?.....	1	2	3	4	5
71.	Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort godt eller dårlig arbeid?	1	2	3	4	5

7. SOSIALT SAMSPILL

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
72.	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?.....	1	2	3	4	5
73.	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?.....	1	2	3	4	5
74.	Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	1	2	3	4	5
75.	Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?.....	1	2	3	4	5
76.	Om du trenger det, kan du snakke med dine venner om problemer du har i arbeidet?.....	1	2	3	4	5

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
77.	Om du trenger det, kan du snakke med din partner eller en annen nær person om problemer du har i arbeidet?	1	2	3	4	5
78.	Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?.....	1	2	3	4	5
79.	Har du lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskolleger?....	1	2	3	4	5
		svært lite eller ikke i <u>det</u> <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
80.	Føler du at du kan stole på at venner og familie vil støtte deg hvis det blir vanskelig på jobben?.....	1	2	3	4	5

Mobbing og trakassering

Mobbing og trakassering (plaging, fornærmelser, negativ særbehandling) er et problem ved noen arbeidsplasser og for noen arbeidstakere. For å kalle noe for mobbing eller trakassering må den negative særbehandlingen forekomme flere ganger over et tidsrom, og personen som er utsatt må ha hatt vanskeligheter med å forsvare seg.

Man regner det *ikke* som mobbing eller trakassering hvis to personer som er omtrent like sterke er i konflikt med hverandre eller hvis det bare er snakk om en enkeltstående episode.

		Nei	Ja
81.	Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder? ...	1	2
82.	Hvor mange personer har du sett bli utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder?	Menn _____	Kvinner _____
		Nei	Ja
83.	Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?	1	2

8. LEDERSKAP

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
84.	Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?.....	1	2	3	4	5
85.	Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra når du har en annen mening?	1	2	3	4	5
86.	Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter?.....	1	2	3	4	5
87.	Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?	1	2	3	4	5
88.	Stoler du på ledelsens evne til å ivareta bedriftens/ virksomhetens fremtid?.....	1	2	3	4	5
		svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
89.	Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?	1	2	3	4	5
90.	Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettferdig og upartisk?.....	1	2	3	4	5
91.	Er forholdet mellom deg og din nærmeste sjef en kilde til stress for deg?.....	1	2	3	4	5

9. ORGANISASJONSKLIMA

<i>Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?</i>	svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
92. Konkurransorientert.....	1	2	3	4	5
93. Oppmuntrende og støttende.....	1	2	3	4	5
94. Mistroisk og mistenksomt.....	1	2	3	4	5
95. Avslappet og behagelig.....	1	2	3	4	5
96. Stivbeint og regelstyrt.....	1	2	3	4	5
	meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
97. Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?.....	1	2	3	4	5
98. Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted?.....	1	2	3	4	5
99. Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?.....	1	2	3	4	5
100. Har du lagt merke til om menn og kvinner blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?.....	1	2	3	4	5
101. Har du lagt merke til om eldre og yngre arbeidstakere blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?.....	1	2	3	4	5
102. Får du belønning for velgjort arbeid i din bedrift/virksomhet? (penger, oppmuntring).....	1	2	3	4	5
103. Blir de ansatte tatt godt vare på ved din bedrift/ virksomhet?.....	1	2	3	4	5
104. Hvor meget er ledelsen i din bedrift/ virksomhet opptatt av den ansattes helse og velvære?.....	1	2	3	4	5

10. SAMSPILL MELLOM ARBEID OG PRIVATLIV

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
105.	Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?.....	1	2	3	4	5
106.	Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	1	2	3	4	5

11. HVOR VIKTIG JOBBEN ER FOR DEG

107. *Fordel 100 poeng ved å oppgi hvor viktig følgende områder er i livet ditt nå for tiden*

-
- a. Fritid (f.eks. hobbyer, rekreasjon og omgang med venner) _____
- b. Samfunnsengasjement (f.eks. frivillige organisasjoner, fagforeninger og politiske organisasjoner)..... _____
- c. Arbeidet _____
- d. Religion _____
- e. Familie..... _____

100 totalt

108a.* De fleste av mine personlige mål i livet har med arbeidet å gjøre

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

108b. Alle forhold tatt i betraktning, hvor viktig og betydningsfull er jobben for deg?

Noe av det minst betydningsfulle i livet mitt 1 2 3 4 5 6 7 Noe av det mest betydningsfulle i livet mitt

* 108a Kan utelates.

12. ENGASJEMENT I ORGANISASJONEN

De følgende utsagn handler om engasjement i organisasjonen. Med organisasjon menes her bedriften eller virksomheten du arbeider i. Oppgi i hvilken grad du personlig er enig eller uenig i følgende påstander:

		<u>helt</u> <u>uenig</u>	<u>delvis</u> <u>uenig</u>	<u>hverken</u> <u>enig eller</u> <u>uenig</u>	<u>delvis</u> <u>enig</u>	<u>helt</u> <u>enig</u>
109.	Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å arbeide i.....	1	2	3	4	5
110.	Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier	1	2	3	4	5
111.	Denne organisasjonen inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste.	1	2	3	4	5

13. GRUPPE ARBEID

	Nei	Ja
112. Er du medlem av en fast arbeidsgruppe eller team?	1	2

Hvis du svarte 'ja', vær vennlig å besvar følgende spørsmål (113 - 116).

	<u>svært lite</u> <u>eller</u> <u>ikke i det</u> <u>hele tatt</u>	<u>nokså</u> <u>lite</u>	<u>noe</u>	<u>nokså</u> <u>meget</u>	<u>svært</u> <u>meget</u>
113. Setter du pris på å være medlem av arbeidsgruppen?.....	1	2	3	4	5
114. Utføres arbeidet i gruppen på en fleksibel måte?.....	<u>meget</u> <u>sjelden</u> <u>eller</u> <u>aldri</u>	<u>nokså</u> <u>sjelden</u>	<u>av og</u> <u>til</u>	<u>nokså</u> <u>ofte</u>	<u>meget</u> <u>ofte</u> <u>eller</u> <u>alltid</u>
115. Er gruppen din dyktig til å løse problemer?.....	1	2	3	4	5
116. Hvor ofte har din arbeidsgruppe møter?	1	2	3	4	5

14. ARBEIDSMOTIVASJON

<i>Når du skal vurdere en ideell jobb, hvor viktig er følgende forhold:</i>		ikke viktig i det hele tatt	nokså uviktig	ganske viktig	veldig viktig	helt nødvendig
117.	Å utvikle seg personlig gjennom jobben.....	1	2	3	4	5
118.	Å få god lønn og materielle goder	1	2	3	4	5
119.	At arbeidet er konfliktfritt og velordnet.....	1	2	3	4	5
120.	Å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt.....	1	2	3	4	5
121.	At arbeidet er trygt med fast inntekt	1	2	3	4	5
122.	At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader.....	1	2	3	4	5
123.	Å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet	1	2	3	4	5

VEDLEGG 2

Besvarelse av spørreskjemaet

På følgende sider vil du finne spørsmål og påstander om arbeidet ditt og organisasjonen som du arbeider i. Formålet med spørreskjemaet er å samle informasjon som behøves for å utvikle og forbedre din arbeidssituasjon og arbeidsmiljøet.

Ta den tiden du trenger for å svare. Du avgir svar på de fleste spørsmålene ved å sette en sirkel rundt det svaralternativet som passer best med din oppfatning.

For eksempel:

	meget sjelden eller aldri	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller alltid
1. Må du skynde deg for å få arbeidet ditt gjort?	1	2	3	4	5

1. BAKGRUNNSPØRSMÅL

1. Fødselsår _____	6. Hvor lenge har du arbeidet i ditt nåværende stilling? _____ år
2. Kjønn Mann 1 Kvinne 2	7. Er ditt ansettelsesforhold: Permanent hos din nåværende arbeidsgiver 1 Midlertidig 2
3a. Formell utdanning (omtrent antall år). Sett kryss rundt tallet for den utdannelsen du har Grunnskole (1-9 år) 1 Videregående skole eller yrkesskole (10-12 år) 2 Høgskole eller Universitet (13-16 år) 3 Høyere universitetsgrad (> 16år) 4	8. Ansatt hos annen arbeidsgiver ? Ja 1 Nei 2
4. Yrke (yrkestittel) _____	9. Har du lederansvar? Ja 1 Nei 2
5a. Hvor lenge har du arbeidet for denne bedriften (organisasjonen)? _____ år	10. Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr uke? _____ timer
5b. I hvilken avdeling / seksjon / enhet arbeider du _____	11. Marker det som best beskriver din arbeidstidsordning? Dagtid 1 To-skift arbeid 2 Tre-skift arbeid 3 Regelmessig, fast kveldsskift 4 Regelmessig, fast nattskift 5 Andre ordninger, Hvilke? _____ 6

VEDLEGG 3

2 JOBBKRAV

SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 12	Ant.	9	20	63	28	8	128	
	%	7	16	49	22	6	100	
SPM 13	Ant.	49	36	23	15	6	129	
	%	38	28	18	12	5	100	
SPM 14	Ant.	1	10	55	52	12	130	
	%	1	8	42	40	9	100	
SPM 15	Ant.	9	29	56	25	9	128	
	%	7	23	44	20	7	100	
SPM 16	Ant.	20	35	34	31	7	127	
	%	16	28	27	24	6	100	
SPM 17	Ant.	3	17	63	37	7	127	
	%	2	13	50	29	6	100	
SPM 18	Ant.	55	58	14	0	1	128	
	%	43	45	11	0	1	100	
SPM 19	Ant.	2	7	16	54	49	128	
	%	2	5	13	42	38	100	
SPM 20	Ant.	19	27	45	19	17	127	
	%	15	21	35	15	13	100	
SPM 21	Ant.	1	9	41	49	28	128	
	%	1	7	32	38	22	100	
SPM 22	Ant.	15	46	41	22	4	128	
	%	15	36	32	17	3	100	
SPM 23	Ant.	35	53	23	8	3	122	
	%	29	43	19	7	2	100	
SPM 24	Ant.	22	40	30	26	10	128	
	%	17	31	23	20	8	100	
SPM 25	Ant.	35	43	40	10	0	128	
	%	27	34	31	8	0	100	
SPM 26	Ant.	2	6	16	50	53	127	
	%	2	5	13	39	42	100	
SPM 27	Ant.	2	7	24	65	31	129	
	%	2	5	19	50	24	100	
SPM 28	Ant.	2	0	10	55	62	129	
	%	2	0	8	43	48	100	
SPM 29	Ant.	4	7	42	46	28	127	
	%	3	6	33	36	22	100	
SPM 30	Ant.	6	12	32	57	22	129	
	%	5	9	25	44	17	100	
SPM 31	Ant.	118	7	2	0	1	128	
	%	92	5	2	0	1	100	
SPM 32	Ant.	45	41	19	8	16	129	
	%	35	32	15	6	12	100	
SPM 33	Ant.	57	37	21	8	2	125	
	%	46	30	17	6	2	100	
SPM 34	Ant.	14	6	73	29	*	122	
	%	11	5	60	24	*	100	
SPM 35	Ant.	9	3	15	15	76	118	
	%	8	3	13	13	64	100	
SPM 36	Ant.	32	24	44	11	7	118	
	%	27	20	37	9	6	100	
SPM 37	Ant.	2	0	9	74	34	119	
	%	2	0	8	62	29	100	

* Se tabell 3.1.4 i rapport

3. ROLLEFORVENTLINGER								
SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 38	Ant.	4	10	17	50	47	128	
	%	3	8	13	39	37	100	
SPM 39	Ant.	4	5	9	40	71	129	
	%	3	4	7	31	55	100	
SPM 40	Ant.	2	5	17	50	56	130	
	%	2	4	13	38	43	100	
SPM 41	Ant.	9	36	65	12	7	129	
	%	7	28	50	9	5	100	
SPM 42	Ant.	24	58	34	8	3	127	
	%	19	46	27	6	2	100	
SPM 43	Ant.	32	56	33	5	2	128	
	%	25	44	26	4	2	100	
SPM 44	Ant.	82	34	9	1	1	127	
	%	65	27	7	1	1	100	

4. KONTROLL I ARBEIDET								
SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 45	Ant.	2	15	46	42	23	128	
	%	2	12	36	33	18	100	
SPM 46	Ant.	24	27	45	25	4	125	
	%	19	22	36	20	3	100	
SPM 47	Ant.	12	37	41	26	13	129	
	%	9	29	32	20	10	100	
SPM 48	Ant.	21	32	42	23	10	128	
	%	16	25	33	18	8	100	
SPM 49	Ant.	41	45	31	11	2	130	
	%	32	35	24	8	2	100	
SPM 50	Ant.	86	17	16	7	3	129	
	%	67	13	12	5	2	100	
SPM 51	Ant.	79	12	32	4	2	129	
	%	61	9	25	3	2	100	
SPM 52	Ant.	64	13	23	18	8	126	
	%	51	10	18	14	6	100	
SPM 53	Ant.	9	24	49	30	9	121	
	%	7	20	40	25	7	100	

5. FORUTSIGBARHET I ARBEIDET

SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 54	Ant.	12	12	22	54	29	129	
	%	9	9	17	42	22	100	
SPM 55	Ant.	5	5	4	50	65	129	
	%	4	4	3	39	50	100	
SPM 56	Ant.	13	2	5	31	77	128	
	%	10	2	4	24	60	100	
SPM 57	Ant.	47	27	38	11	1	124	
	%	38	22	31	9	1	100	
SPM 58	Ant.	8	14	57	37	11	127	
	%	6	11	45	29	9	100	
SPM 59	Ant.	6	15	47	37	23	128	
	%	5	12	37	29	18	100	
SPM 60	Ant.	23	28	35	30	9	125	
	%	18	22	28	24	7	100	
SPM 61	Ant.	13	19	45	37	10	124	
	%	10	15	36	30	8	100	
SPM 62	Ant.	19	25	29	42	11	126	
	%	15	20	23	33	9	100	
SPM 63	Ant.	3	14	56	38	14	125	
	%	2	11	45	30	11	100	
SPM 64	Ant.	0	13	72	29	13	127	
	%	0	10	57	23	10	100	
SPM 65	Ant.	16	37	43	18	13	127	
	%	13	29	34	14	10	100	

6. MESTRING AV ARBEIDET

SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 66	Ant.	0	3	9	95	22	129	
	%	0	2	7	74	17	100	
SPM 67	Ant.	0	5	18	85	21	129	
	%	0	4	14	66	16	100	
SPM 68	Ant.	0	2	25	84	18	129	
	%	0	2	19	65	14	100	
SPM 69	Ant.	0	1	10	68	49	128	
	%	0	1	8	53	38	100	
SPM 70	Ant.	16	36	47	22	6	127	
	%	13	28	37	17	5	100	
SPM 71	Ant.	1	2	40	60	18	121	
	%	1	2	33	50	15	100	

7. SOSIALT SAMSPILL

SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 72	Ant.	0	4	20	50	55	129	
	%	0	3	16	39	43	100	
SPM 73	Ant.	5	7	26	45	45	128	
	%	4	5	20	35	35	100	
SPM 74	Ant.	1	5	16	42	66	130	
	%	1	4	12	32	51	100	
SPM 75	Ant.	4	4	19	43	57	127	
	%	3	3	15	34	45	100	
SPM 76	Ant.	17	21	30	29	30	127	
	%	13	17	24	23	24	100	
SPM 77	Ant.	11	11	28	26	50	126	
	%	9	9	22	21	40	100	
SPM 78	Ant.	5	13	36	48	26	128	
	%	4	10	28	38	20	100	
SPM 79	Ant.	16	24	57	17	14	128	
	%	13	19	45	13	11	100	
SPM 80	Ant.	1	3	17	43	63	127	
	%	1	2	13	34	50	100	

MOBBING OG TRAKASERING

SPM 81	Ant.	81	19				100	
*								
SPM 82	Ant.	14	2	6	39	68		
*								
SPM 83	Ant.	118	8				126	
*								

* Se tabell 3.6.4 i rapport

8. LEDERSKAP

SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene					Totalt	
		1	2	3	4	5		
SPM 84	Ant.	16	28	39	28	15	126	
	%	13	22	31	22	12	100	
SPM 85	Ant.	14	25	42	28	17	126	
	%	11	20	33	22	13	100	
SPM 86	Ant.	11	31	36	37	10	125	
	%	9	25	29	30	8	100	
SPM 87	Ant.	5	18	44	40	17	124	
	%	4	15	35	32	14	100	
SPM 88	Ant.	4	13	42	57	12	128	
	%	3	10	33	45	9	100	
SPM 89	Ant.	4	8	26	54	31	123	
	%	3	7	21	44	25	100	
SPM 90	Ant.	3	4	28	54	36	125	
	%	2	3	22	43	29	100	
SPM 91	Ant.	66	31	22	3	4	126	
	%	52	25	17	2	3	100	

9. ORGANISASJONSKLIMA

SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene					Totalt	
		1	2	3	4	5		
SPM 92	Ant.	38	55	27	6	0	126	
	%	30	44	21	5	0	100	
SPM 93	Ant.	0	10	37	64	16	127	
	%	0	8	29	50	13	100	
SPM 94	Ant.	65	43	21	5	1	135	
	%	48	32	16	4	1	100	
SPM 95	Ant.	1	7	35	59	22	124	
	%	1	6	28	48	18	100	
SPM 96	Ant.	40	40	27	10	5	122	
	%	33	33	22	8	4	100	
SPM 97	Ant.	0	14	47	53	12	126	
	%	0	11	37	42	10	100	
SPM 98	Ant.	3	20	42	47	14	126	
	%	2	16	33	37	11	100	
SPM 99	Ant.	4	8	33	54	24	123	
	%	3	7	27	44	20	100	
SPM 100	Ant.	72	31	20	3	3	129	
	%	56	24	16	2	2	100	
SPM 101	Ant.	59	39	25	8	2	133	
	%	44	29	19	6	2	100	
SPM 102	Ant.	44	43	40	6	0	133	
	%	33	32	30	5	0	100	
SPM 103	Ant.	4	20	39	51	10	124	
	%	3	16	31	41	8	100	
SPM 104	Ant.	11	24	47	39	1	122	
	%	9	20	39	32	1	100	

10. SAMSPILL MELLOM ARBEID OG PRIVATLIV

SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 105	Ant.	38	36	38	8	6	126	
	%	30	29	30	6	5	100	
SPM 106	Ant.	73	37	10	3	0	123	
	%	59	31	8	2	0	100	

11. HVOR VIKTIG JOB BEN ER FOR DEG

SPM 107											
Poeng	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	
a	17	5	35	7	36	7	12	1	7	0	
b	69	15	34	3	7	1	0	0	0	0	
c	15	0	9	2	23	8	30	1	21	1	
d	89	9	18	5	7	0	0	0	1	0	
e	11	3	2	5	4	4	20	2	32	1	
Totalt	201	32	98	22	77	20	62	4	61	2	

Poeng	50	55	60	65	70	75
a	1	0	1	0	0	0
b	0	0	0	0	0	0
c	14	1	2	0	1	1
d	0	0	0	0	0	0
e	35	0	5	0	3	2
Totalt	50	1	8	0	4	3

Totalt	
118	

* Se fig. 3.10 a - e i rapporten

spm108a	1	2	3	4	5	6	7	Tot
Ant.	12	11	25	41	15	8	2	114

* Se fig. 3.10 f i rapporten

spm108b	1	2	3	4	5	6	7	Tot
Ant.	0	1	17	44	36	16	6	120

* Se fig. 3.10 g i rapporten

12. ENGASJEMENT I ORGANISASJON

SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 109	Ant.	5	9	18	55	38	125	
	%	4	7	14	44	30	100	
SPM 110	Ant.	1	6	46	56	13	122	
	%	1	5	38	46	11	100	
SPM 111	Ant.	5	17	34	49	18	123	
	%	4	14	28	40	15	100	

13. GRUPPE ARBEID								
SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 112	Ant.	40	87	*			127	
	%	31	69				100	
SPM 113	Ant.	1	2	10	43	32	88	
	%	1	2	11	49	36	100	
SPM 114	Ant.	0	8	15	50	13	86	
	%	0	9	17	58	15	100	
SPM 115	Ant.	0	5	17	51	14	87	
	%	0	6	20	59	16	100	
SPM 116	Ant.	6	15	27	23	12	83	
	%	7	18	33	28	14	100	

* Se tabell 3.12.2 i rapporten

14. ARBEIDSMOTIVASJON								
SPM NR		Fordeling av besvarelsene på spørsmålsalternativene						
		1	2	3	4	5	Totalt	
SPM 117	Ant.	0	6	49	53	19	127	
	%	0	5	39	42	15	100	
SPM 118	Ant.	0	5	69	46	6	126	
	%	0	4	55	37	5	100	
SPM 119	Ant.	0	6	22	70	29	127	
	%	0	5	17	55	23	100	
SPM 120	Ant.	0	0	17	57	52	126	
	%	0	0	13	45	41	100	
SPM 121	Ant.	0	1	26	51	48	126	
	%	0	1	21	40	38	100	
SPM 122	Ant.	0	1	27	60	38	126	
	%	0	1	21	48	30	100	
SPM 123	Ant.	0	3	40	57	25	125	
	%	0	2	32	46	20	100	