



Høgskolen i Hedmark

Campus Rena

Gruppe 12

Kim Terese Furuhaug

Jonny Rømmesmo

Øyvind Uhlving

Trivsel & Motivasjon – Hvordan påvirker dette arbeidsplassen?

Kvantitativ undersøkelse



Organisasjon og ledelse Studiesenteret - start høst 2010
SSA935 Prosjektarbeid, metode og veiledning Studiesenteret V12

2012

Sammendrag

Prosjektoppgaven er en empirisk oppgave med teoretisk forankring og har tatt utgangspunkt i å analyse hvordan faktorer ved arbeidsmiljøet hemmer og fremmer trivsel og motivasjon ved en mindre privat bedrift i utkant Norge.

Prosjektet har satt fokus på å avdekke forhold innenfor organisasjonskulturen i bedriften, men også fokusert på motivasjonsfaktorer eller mangel på disse som hemmer eller fremmer trivsel og vekst i bedriften.

Resultatene fra undersøkelsen avdekker det teori omtaler som viktige faktorer for å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø i organisasjonen.

Forord

Formålet med denne prosjektoppgaven er å kartlegge hvilke faktorer som påvirker graden av trivsel og motivasjon på en arbeidsplass. Ved bruk av relevant teori og data innhentet gjennom en kvantitativ spørreundersøkelse i en mindre privateid bedrift ønsker prosjektet å bekrefte/avkrefte hvorvidt ulike motivasjonsfaktorer er av avgjørende betydning i forhold til å oppnå et godt, velfungerende og stabilt arbeidsmiljø.

Oppgaven er et resultat av forfatterenes felles interesse for organisasjonsteori og psykologi. Gjennom personlige kontakter ble det gitt mulighet til å gjennomføre en spørreundersøkelse blant de ansatte i en lokal bedrift med antatt tverrfaglig drift og høyt arbeidspress.

En stor takk rettes til Rupro som stilte sine ansattes tid til disposisjon som et bidrag til prosjektoppgaven.

Innholdsfortegnelse

1.0	Innledning.....	5
2.0	Teori	6
2.1	Motivasjonsteorier	6
2.1.1	Behovsteorier.....	6
2.1.2	Jobbkarakteristika modeller	6
2.2	Organisasjonskultur	8
2.3	Normer og verdier.....	8
2.4	Stress.....	9
2.5	Personlighet	10
3.0	Prosjektstyring.....	11
4.0	Metode.....	11
4.1	Valg av metode.....	11
4.2	Gjennomføring av undersøkelsen.....	15
4.3	Etiske refleksjoner	19
5.0	Presentasjon og drøfting.....	21
5.1	Bakgrunnsinformasjon:.....	21
5.2	Jobbopplevelse 1.....	24
5.2.1	Drøfting av resultater.....	26
5.3	Jobbopplevelse 2.....	30
5.3.1	Drøfting av resultater.....	32
5.4	Meninger om forholdene ved arbeidsplassen.	35
5.4.1	Drøfting av resultater.....	39
5.5	Greit å gå på jobb / Gått på jobb syk	42
5.5.1	Drøfting av resultater.....	42
6.0	Avslutning	44
7.0	Litteraturliste	46
8.0	Vedlegg	47

1.0 Innledning

Denne oppgaven har fokus på faktorer i arbeidsmiljøet som virker inn på eller fremmer og hemmer trivsel og motivasjon på arbeidsplassen. Oppgaven er en empirisk oppgave med teoretisk forankring og utgangspunkt i motivasjonsteorier, jobbkarakteristiske modeller, Hertzberg to faktorteori fra Kaufmann og Kaufmann (1996) "Psykologi i organisasjon og ledelse. Her ser prosjektet på individenes egne oppfatninger og meninger omkring sin arbeidssituasjon og rolle i bedriften.

Det er videre belyst forhold ved kulturen i organisasjonen og personligheten til de ansatte som påvirker trivselen og motivasjonen, men også graden av oppofrelse. Det virket også naturlig å ta med teori om stress i denne delen. For å belyse hvordan organisasjonskulturen og normer og verdier kan virke inn på trivsel på arbeidsplassen ble teori innhentet fra Jacobsen og Thorsvik (2007), "Hvordan organisasjoner fungerer".

Med forankring i disse teoriene ønsket prosjektet å finne ut hvilken påvirkning det psykososiale arbeidsmiljøet herunder mellommenneskelige faktorer har på medarbeidere og om hvilke faktorer som gjør at de drar på jobb eller ikke når de opplever seg selv som syke, herunder gjør "det lille ekstra".

I undersøkelsen har prosjektet brukt den kvantitative metode bl.a. av hensyn til bedriftens tid og ressurser. Bedriften er privat og ligger i utkant Norge med kun 26 ansatte. Selv om Johannessen, Tufte og Christoffersen, (2002) i "Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode" fraråder å bruke spørreundersøkelse til undersøkelser med mindre enn 100 respondenter ble det likevel valgt primært av hensyn til bedriftens tid. Prosjektet mener til tross for anbefalingen fra Johannessen, Tufte og Christoffersen at det har klart å innhente relevant data som gir mulighet for å se tendenser og trekk ved bedriftens organisasjon.

Resultatene fremkommet i denne undersøkelsen samsvarer godt med det relevant teori beskriver som sentrale faktorer for å oppnå et godt arbeidsmiljø og trivsel / motivasjon i en organisasjon.

2.0 Teori

Prosjektet vil her gjøre rede for det teoretiske grunnlaget som er basert på empiri, og dernest plukke ut noen teorier og modeller som ønskes belyst opp mot funnene fra undersøkelsen.

2.1 *Motivasjonsteorier*

2.1.1 Behovsteorier

Disse teoriene omhandler grunnleggende biologiske eller opplærte behov hos mennesker. Den som først satte behovene i system og ikke minst vært en viktig person for å belyse hva som fremmer god motivasjon er den kjente og senere kritiserte Abraham Maslow, Kaufmann og Kaufmann (1996) side 94. I arbeidslivssammenheng er disse behov lønn, trygghet på arbeidsplassen også for å beholde jobben, gode samarbeidsforhold innad og sosiale sammenkomster utenom jobb, behov for anerkjennelse eller tilbakemeldinger og tilslutt å ha mulighet til å utvikle egne evner. Prosjektet kommer ikke til å gå nærmere inn på Maslow, da det i denne oppgaven vil bli prioritert å snakke nærmere om Herzbergs sin tofaktorteori, som noen vil mene er en videreutvikling av Maslows teori.

2.1.2 Jobbkarakteristika modeller

Ifølge Kaufmann og Kaufmann (1996), side 109, kom Fredrick Herzberg og hans tofaktorteori med synspunkter og faktorer på jobb-berikelse som har likhetstrekk med Maslows behovshierarki.

Hygienefaktorer bygger på å gi trivsel og fysisk og sosial trygghet og dersom de faktorene mangler påvirker de mistrivsel. Enkelt sagt kan hygienefaktorer være faktorer en forventer skal være på plass og dersom de ikke er der skaper det misnøye. Motiveringsfaktorer påvirker ikke de ansatte dersom de mangler, men kan påvirker ansatte positivt dersom disse er tilstede. Dersom ansatte opplever for eksempel anerkjennelse, eksempelvis positive tilbakemeldinger fra sjefen eller andre ansatte på jobb vil det bidra til både trivsel, motivasjon og personlig vekst ifølge Kaufmann og Kaufmann (1996) side 108.

Videre utviklet Richard Hackman og Greg Oldham, den så langt beste, jobbkarakteristika modellen ifølge Kaufmann og Kaufmann (1996) side 111, og viser egenskaper ved selve

jobben uansett type jobb som påvirker medarbeidernes indre motivasjon. Modellen har i tillegg god støtte i empirisk forskning Kaufmann og Kaufmann (1996), side 114.

Dess flere av disse positive jobbkarakteristika listet opp nedenfor i jobben som er tilstede, dess mer indre motiverte blir medarbeiderne. Etter som vi som mennesker er forskjellig er dette selvsagt individuelt Kaufmann og Kaufmann (1996), side 112.

Positive jobbkarakteristika er:

- ❖ muligheten for medarbeidere å anvende ulike ferdigheter og kunnskap de innehar i egen jobb, da det er viktig å ha en varierende arbeidsdag.
- ❖ muligheten for medarbeiderne å få se helheten i det de gjør og skjønne den store sammenhengen de står i, istedenfor å bare å ha forståelsen for sin egen del av det store bildet gir også større oppgaveidentitet og er svært motiverende for ansatte, for eksempel å følge et produkt fra A til Å.
- ❖ muligheten for medarbeiderne å ha ansvar over sin egen arbeidsdag er en motiveringsfaktor. Det fremkommer av Nordhaug (1993), side 272 at bedrifter i dag har en flatere struktur enn tidligere noe som gjør at den enkelte medarbeider får mer ansvar enn for få år siden. Det blir en motiveringsfaktor med mindre kontroll over medarbeiderne og mer ansvar til medarbeiderne bl.a. gjennom større frihet og mulighet til å utvikle seg. Det er for mange svært motiverende å kunne kontrollere mer eller mindre arbeidsdagen selv, også betegnet som autonomi.
- ❖ muligheten for medarbeiderne å få tilbakemelding på arbeidsoppgaver de har gjort enten ved medarbeidersamtaler eller salgskurver er en av lederens viktige oppgaver overfor medarbeiderne og en stor motivasjonsfaktor. Medarbeidere gis mulighet til utvikling og læring på toppen av å få anerkjennelse og status.

Det er altså mange likheter mellom alle disse teorier presentert. De utfyller hverandre og støtter hverandre på flere punkt, både Maslow, Herzberg og Hackman og Oldham.

2.2 Organisasjonskultur

Kultur og struktur henger sammen. Lederes ønske er at ansatte beveger seg i samme retning og da helst i retning av de målene som bedriften har satt Jacobsen og Thorsvik (2007), side 120. Dette kan bli forhindre eller fremelsket av bl.a. kulturen i bedriften.

Organisasjonskultur viser seg bl.a. i at en gruppe mennesker i en særegen sosial forbindelse for eksempel en bedrift innehar både felles tanker, meninger og opplevelser. Denne kultur læres ofte videre til nye ansatte i bedriften som sannhet, derfor blir kultur også basert på læring ifølge Jacobsen og Thorsvik (2007) side 120 og 122.

Ulike måter kulturen påvirker organisasjonen kan være styrende i forhold til måten bedriften forholder seg til omgivelsene og menneskers handlinger, relasjoner og natur, men også hvordan organisasjonen ser på tidsaspekt på det som skjer og hva som er sannhet i ulike tema. Det snakkes derfor svært ofte om verdier og normer når kulturbegrep trekkes frem i bedrifter. Vi kjenner normer som uskrevne regler det forventes at vi følger og oftest ligger en verdi bak. Ifølge Jacobsen og Thorsvik (2007), side 125, kan det imidlertid være et misforhold mellom hva en sier og tror om de verdiene som styrer ens atferd, og hvilke antagelser som konkret styrer atferden.

2.3 Normer og verdier

Vi kjenner normer som uskrevne regler det forventes at vi følger. Både uformelle og formelle normer og regler i samfunnet i dag skaper en viss trygghet for at man gjør det som er rett eller oppfattes som riktig, Jacobsen og Thorsvik (1997), side 125, men normer kan også kontrollere og styre mennesker feilaktig.

Bak normer hvert enkelt individ følger ligger ulike verdigrunnlag, som et teppe, som individer ønsker å bygge livet på. Disse verdier er begrepsmessige forbilder som hver enkelt har utviklet opp gjennom livet og er derfor ofte forskjellig fra person til person, Kaufmann og Kaufmann, (1996), side 236.

Hvert enkelt menneske har altså ulike erfaringer som farger verdiene de innehar på godt og vondt. Ifølge Jacobsen og Thorsvik (2007), side 125, kan det imidlertid være et misforhold mellom hva man sier og tror og det man gjør. Dette skjer både bevisst og ubevisst.

På organisasjonsplan er det mange ulike individer og derfor mange ulike verdier som skal samvirke. Noen verdier er lette å snakke om, mens andre er vanskelig å snakke om og kan også være kontrollerende for måten man oppfører seg på i bedriften, Kaufmann og Kaufmann (1996), side 264.

Verdier, sammen med normer, legger grunnlaget for det psykososiale arbeidsmiljøet herunder det mellommenneskelige samvirke i bedriften, Kaufmann og Kaufmann (1996), side 263. Kvaliteten på miljøet i bedriften bestemmes av de valgte normer og verdier som ofte er arbeidet frem over flere år.

Bedriften eller ledelsen kan videreformidle verdier og normer som de mener skal være i bedriften. Det formidles her både hva bedriften mener er bra og det bedriften mener ikke er bra. De fleste bedrifter har derfor ulike formelle normer eller regler som skrives ned. Det er regler som ofte innehar en etisk norm som bedriften ønsker å fronte både innad og utad og dersom man bryter formelle normer følger en konsekvens, Jacobsen og Thorsvik (2007), side 126.

2.4 Stress

Forpliktelse og innsats er ikke alltid forsvarlig i forhold til personlig helse. Negativt stress og utbrenthet er velkjente faktorer i dag. Negativt stress gir seg ofte tilkjenne ved at det ikke er samsvar mellom individers mestringsevne og krav og/eller utfordringer i følge Kaufmann og Kaufmann (1996), side 218. Reaksjoner på utbrenthet er fysisk, mental og følelsesmessig utmattelse. Målet for alle bedrifter bør være å finne flytsonen til hver enkelt medarbeider slik at en unngår følgene av stress kjent som depresjon, følelsesmessig distanse, søvnvansker og angst ifølge Kaufmann og Kaufmann (1996), side 77. Flytsone betegnes her i motsetning til utbrenthet som en overensstemmelse mellom menneskers mestringsevne og krav og/eller utfordringer. Følgene av å være utenfor denne flytsonen over lengre tid og bli utbrent og/eller

deprimert kan ifølge Kaufmann og Kaufmann (1996), side 221 i noen tilfeller bli økt rusmisbruk og sykefravær, samt uønsket turnover, mens livs –og arbeidskvaliteten, samt effektivitet og resultatutvikling minsker.

Stressorer i arbeidslivet er jobbfaktorer, det som altså har med selve arbeidsoppgaven til den enkelte å gjøre eller rollen en har i bedriften. I følge Kaufmann og Kaufmann (1996), side 222, virker bl.a. sosiale relasjoner, organisasjonsstruktur og kultur også inn som stressorer.

2.5 Personlighet

Vår personlighet representerer individets atferd og måte å tenke og føle på, Kaufmann og Kaufmann (1996), side 117 og er mer eller mindre stabil hele livet, selv om den kan forvandles etter gjennomgåtte kriser i livet.

Det finnes ulike teorier om personlighet og de siste årene har trekkteorien Femfaktorteorien (Big five-modellen) fått betydelig omdømme, Kaufmann og Kaufmann (1996), side 126. Det fremkommer fra teorien et samspill mellom person og situasjon der ulike trekk er mer fremtredende hos individer når de blir utsatt for ulike påtrykk. I dette ligger hvilken atferd som er mest naturlig for dem å velge når det utsettes for opplevelser eller oppgaver. De ulike personligheter reagerer ulikt på for eksempel stress, nye utfordringer og emosjoner (følelser). Denne teorien får kritikk bl.a. fordi den ikke måler hele personligheten, men andre vil hevde en ikke har behov for å vite hele personligheten.

Ulike trekk i Fem faktor teorien svært forenklet, Kaufmann og Kaufmann (1996), side 127:

- ❖ Ekstroversjon: Hevder bl.a. å kunne måle hvor utadvendt, men også hvor mye stimuleringsbehov som individet er i behov av.
- ❖ Nevrotisme: Hevder bl.a. å kunne måle hvordan individet klarer å tilpasse seg omgivelsene også emosjonelt.
- ❖ Omgjengelig: Hevder bl.a. å kunne måle kvaliteter på det mellommenneskelige plan.
- ❖ Samvittighetsfull: Hevder bl.a. å kunne måle bl.a. hvor samvittighetsfull individet er.
- ❖ Åpenhet for opplevelser: Hevder bl.a. å kunne måle toleransen individet har overfor det som er nytt.

Det kan ved bruk av denne teorien avsløres hvordan viktig kunnskap om ansatte for å bedre det psykososiale miljøet, herunder det mellommenneskelige aspekt i en bedrift. Ved denne kunnskap kan bl.a. avdekkes hvem i bedriften som er i behov av mer og mindre autonomi for eksempel å trives, eller hvem i bedriften som mer eller mindre trenger tilbakemelding for eksempel å bli motivert.

3.0 Prosjektstyring

Det har vært en interessant erfaring å samarbeide, da prosjektets medlemmer har ulike måte å jobbe på og i tillegg er forskjellige som personer. Men med bakgrunn i studiet Organisasjon og ledelse har vi alle en fordel og derfor utviklet egenskaper som for eksempel å utfylle hverandre med våre styrker og svakheter. Dette har likevel vært en krevende tid da vi alle tre jobber ved siden av studiene. Vi har jobbet sammen, men noe av oppgavene ble fordelt oss imellom slik at det ikke ble for mye tidspress.

4.0 Metode

4.1 Valg av metode

I denne prosjektoppgaven er bruk av kvantitativ metode valgt fordi man på enklest mulig måte for prosjektgruppa og for bedriften ønsket å danne oss et bilde av trivsel og motivasjon i den undersøkte organisasjonen, uten at en ressurskrevende prosess var påkrevd.

Samfunnsforskning er ifølge Johannessen, Tufte og Christoffersen (2002), side 31 ingen kontrollert forskning eller laboratoria forskning. For å få en mer presis og utfyllende undersøkelse ville det beste kanskje vært å bruke begge metodene. Både kvalitativ metode, som er mer detaljert og går mer i dybden og kvantitativ metode som er mer teknisk og målbar (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2002), for eksempel ved bruk av spørreundersøkelser side 31. Den må likevel ikke sammenlignes med naturvitenskaplig forskning. På tross av at kvalitativ metode i tillegg er mer fleksibel, ble kvantitativ metode valgt da den oppleves mer vitenskapelig for de som leser rapporten og ikke minst for å imøtekomme bedriftens ønske om effektivitet.

I denne oppgaven vil det ikke bli gått i detalj angående bedriften og valg av metode utelukker også en god del typer design. Medarbeiderne vil heller ikke kunne skrive utfyllende svar på

spørsmålene. Prosjektet mener likevel å ha fått en forståelse av hvordan ansatte opplever sin egen bedrift og videre gjennom bruk av teori fått avdekket momenter som avslører det som samlet gir motivasjon og trivsel hos de ansatte. Målet er til sist å avdekke det generelle og ikke det individuelle hos hver enkelt i bedriften.

Gjennom denne forskningsoppgaven har man forsøkt å følge regler og prosedyrer som kreves for metoden som er valgt. Svarene som avdekkes gjelder kun den utvalgte bedriften, men noen vil kanskje likevel si denne bedriften representerer et utvalg av små og mellomstore private bedrifter i utkant Norge.

Kvantitative undersøkelser kan gi en generisk fremstilling av generelle oppfatninger og fenomener på arbeidsplassen og gjennom analyse og tolkning av det empiriske materialet i spørreundersøkelsen endelig avdekke svar som bekrefter eller avkrefter våre spørsmål og hypoteser.

Valget i møte med oppgaven ble først hvorvidt det skulle jobbes med sekundærdata eller primærdata og prosjektet landet tilslutt på forskning gjennom bruk av primærdata. Det var kjent at det allerede var en god del sekundærdata tilgjengelig som omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet omkring trivsel og motivasjon, men det hørtes likevel spennende ut å skaffe tilveie primærdata og dermed være med og tilføre bedriften ny kunnskap om deres organisasjon.

Studien antar at denne metoden kan være et redskap for bedriften videre, i utviklingen av deler av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det finnes mange ulike design å velge mellom ved bruken av kvantitativ metode.

Det var viktig for prosjektet at innhenting av data og valg av design var tilpasset bedriften som skulle undersøkes. Målet var å inkludere alle i bedriften og da måtte undersøkelsen være effektiv for at man skulle kunne nå frem for å utrette forskningsoppgaven.

Spørreundersøkelse er praktisk og enkel å gjennomføre og i vårt tilfelle var det meget styrende, i forhold til rekruttering av bedriften. Spørreundersøkelser kan altså ha ulike design

og forskningsstrategien som her ble valgt er svært utbredt og betegnes av Johannessen, Tufte og Christoffersen (2002), side 74 som en tverrsnittundersøkelse fordi svarene eller verdiene, gjenspeiler meninger og holdninger på ett gitt tidspunkt. Gjennom prosjektets valg av kategori, herunder tverrsnittundersøkelse, vil svarene eller verdiene til de ansatte altså være meninger og holdninger i bedriften anno mars 2012 og trenger ikke være deres meninger og holdninger mars 2013. Det tas utgangspunkt i at deres meninger her kan strekke seg over flere måneder i realiteten.

Valget av design gjør at undersøkelsen kan bli mindre nøyaktig fordi hver enhet tolker spørsmålene forskjellig utfra sitt eget bakgrunnsbilde og erfaring. Det er muligens slik at hver enhet hadde svart noe annerledes dersom vi var tilstede og de kunne spurt oss, om hva vi legger i de spørsmålene vi stiller. Vi har likevel ingen kontroll på om de har fått hjelp av andre til å tolke spørsmålene.

Et annet særegent moment ved kvantitativ metode er ofte få spørsmål, og forskningsspørsmålene som er utarbeidet, innehar i overkant 40 spørsmål eller variabler. Longitudinelle undersøkelser kan for flere være en kjent undersøkelse (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2002), side 75. Den innbefatter bl.a. tidsserieundersøkelse. Denne metode ble av prosjektet avvist, da den ville krevd flere treffpunkt i bedriften. Vårt ønske var også å undersøke hele bedriften og ikke bare et utvalg som blir gjort ved tidsserieundersøkelse. Med tanke på at flertallet av de ansatte som deltok i undersøkelsen har jobbet ved Rupro A/S i over ti år ville det vært mulig å gjennomført en panelstudie, men vår intensjon var ikke å måle bedriftens mening flere ganger og denne design ble derfor også valgt bort.

Det mest avgjørende for oss ved anvendelsen av kvantitativ metode var nok at alt datamateriale kan omgjøres til tall, som betyr at hver respons utgjør 1 i verdi. Det er da lettere å omregne resultatene samt måle resultatene på de samlede ansattes meninger og holdninger rundt motivasjon og trivsel i bedriften.

Resultatene fra undersøkelsen blir presentert gjennom vektete søyler eller kakediagram for både ordinalvariablene og nominalvariablene. Det ble valgt sektordiagram (kakediagram) for å

formidle resultatene fra seksjon A, ettersom vi her innehar få variabler syntes det lettere å lese verdiene på et sektordiagram. Med kravet om at tabeller og søyler skal kunne leses uten tekst og vice versa som utgangspunkt har prosjektet valgt å fremstille alle data vektet for å gi et lettfattelig og lesbart inntrykk av hvor hovedvekten av svarene ligger og dermed se tendensene man ønsker å se. De ulike begrepenes betydning beskrives nærmere nedenfor.

4.2 Gjennomføring av undersøkelsen

Undersøkelsen ble gjennomført i en privat bedrift med 26 ansatte. Av disse fikk 24 utlevert spørreundersøkelsen og alle som fikk muligheten besvarte oppgaven.

Svarprosenten var da på 92.3 %. Det er slik at 2 av besvarelsene var ufullstendig, med det mener vi at deltageren unnlot å svare på noen spørsmål. Dette kan skyldes at respondenten ikke har forstått spørsmålet, ikke funnet alternativene aktuelle eller ikke har tatt seg bryet med å svare på disse. Det anses ikke at de to mangelfulle besvarelsene er av særlig betydning for akkurat denne undersøkelsen. Dog ufullstendige er den likevel tatt med besvarelsene i undersøkelsen.

Resultatene fremgår av fem sider hvor bakgrunnsinformasjonen om deltagerne er fremstilt ved kakediagrammer og er å betrakte som generell informasjon.

Videre ser man tre vektete søylediagram med den hensikt å gi et lettfattelig bilde av hovedtrekk og tendenser i besvarelsene. Som beskrevet i metodekapittelet har kandidatene 5 forskjellige svaralternativer avhengig av hvilken seksjon av undersøkelsen man ser på. På de spørsmål med stor variasjon i svarene kan vektingsforholdet gi et noe uklart bilde av faktiske forhold. Eksempelvis er det slik at når hovedkonsentrasjonen av svarene ligger på ytterpunktene ”helt enig” og ”helt uenig” vil vektingsfremstillingen gi et bilde av en nøytral tendens. Hvis overvekten av svarene ligger konsentrert på den ene siden av ”nullpunkt” vil derimot vektingen gi et nøyaktigere bilde av meninger og tendenser. Prosjektet har derfor kommet frem til at det er formålstjenelig å fremstille diagrammene vektet for å gi leseren en ukomplisert fremstilling av data. Svarenes fordeling er derfor inkludert i oppgaven i form av en rådatatabell som vedlegg, slik at leseren kan fordype seg i disse detaljene om ønskelig

Ved presentasjon av de utarbeidede spørsmål og hypoteser ønsket vi å avdekke om disse stemmer eller ikke ved at hver enkelt ansatt finner de ulike verdiene de kjenner seg mest igjen i på spørsmålene som er stilt. Spørreundersøkelsen utarbeidet nedenfor legger som tidligere nevnt grunnlaget for prosjektoppgavens art og blir dermed utgangspunktet for oppgaven med en rekke målbare data.

Undersøkelsen består av 5 sider inkludert forsiden der fremgangsmåten for gjennomføringen av undersøkelsen er forklart detaljert. Undersøkelsen de ansatte i bedriften deltok på var frivillig og alle opplysninger anonymisert og blir behandlet konfidensielt. Det ble videre valgt å disponere forskningsoppgavens spørreundersøkelse i papirform, som letter arbeidet for bedriften dersom ikke alle har datamaskiner tilgjengelig. Ulempen med en papirundersøkelse er åpenbart opptellingen, da papirspørreskjemaene måtte telles manuelt. Alle verdiene ble deretter lagt inn i et excel-ark.

Få kvinnelige deltagere gjorde at de som kjenner alle de ansatte kan tolke indirekte hva de har svart ved å sammenligne variablene, men bl.a. noen sammensetting av personregisteret er ikke gjort ved prosjektet (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2002), side 95. Vi har derfor kommet frem til at det vil være umulig å tolke hvem som har svart hva utfra våre diagrammer, da vi kun har brukt verdiene fra bakgrunnsinformasjonen i seksjon A for å avdekke hvem som er med og ikke for å avdekke hvem som mener hva. Prosjektet mener å ha fylt resten av kravene for å slippe meldeplikt. Det er ikke gått på detaljnivå av hver enkelt ansatt og ifølge Johannessen, Tuft og Christoffersen (2002), side 94, stilles det heller ikke krav til meldeplikt angående konsesjon når undersøkelsen ikke inneholder sensitive opplysninger. Derfor er prosjektet kommet frem til at undersøkelsen ikke er underlagt Personopplysningsloven fra 2001.

Spørsmålsundersøkelsen utarbeidet er standardisert slik at alle får samme spørsmål i lik rekkefølge som er vanlig ved bruk av kvantitativ metode. Det er overfor deltakerne påpekt at det ikke forventes av dem å gi helt riktige svar, men at det likevel er viktig at de svarer så nøyaktig som mulig, samt at det svares på alle spørsmål. Dessverre har noen av deltagerne latt være å svare på noen av spørsmålene, som resulterer i en feilkilde i forskningsoppgaven.

Et siste moment for å besvare undersøkelsen var at der det for deltaker ikke fremsto noe svaralternativ som er riktig for dem, ble de bedt om å svare det som lå nærmest. Prosjektet mottok hele 24 (nettoutvalget) av 26 (bruttoutvalget) utfylte spørreundersøkelser. Dette ga oss en god svarrespons på 92,3 %. Dersom vi sammenligner oss med andre undersøkelser så er dette er en svært høy svarprosent. De 2 fra bedriften som ikke svarte på

spørreundersøkelsen, ønsket å delta, men var ikke tilgjengelig ved tidspunktet for gjennomføringen og derfor ikke tilstede da undersøkelsen ble gjennomført. Svarprosenten på undersøkelsen er derfor et resultat av dette.

Anledningen til at svarprosenten var så høy i denne bedriften kan være at ledelsen var positiv til forskeroppgaven og derfor en pådriver for å få den gjort. En annen årsak kan være at ledelsen så at den kunne få betydning for dem som bedrift i fremtiden, ved å bruke resultatene i fortsettelsen av arbeide med motivasjon og trivsel innad i bedriften og ved rekruttering. Bedriften kan gjennom å fronte positive resultater fra undersøkelsen rekruttere dyktige medarbeidere.

Selve undersøkelsen er delt inn i 3 seksjoner. A, B og C. Spørsmålene som her er utarbeidet innehar altså et utvalg av spørsmålsrelaterte hypoteser som medarbeiderne skal gi sin mening om. Del A innbefatter bakgrunnsinformasjon. Denne delen av undersøkelsen kan ikke gi svar på om hypotesene fremlagt stemmer eller ikke, men viser egenskaper hos dem som undersøkes. Hver enkelt representerer en person i undersøkelsen også kalt en enhet eller respondent (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2002) side 239.

I bakgrunnsinformasjonen av undersøkelsen er kjønn en variabel på nominalnivå. Variabler er kjennetegn ved enhetene eller personene vi undersøker. Disse lar seg ikke rangere (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2002), side 253. For eksempel kommer ikke kvinne foran mann da kjønn ikke kan rangeres. Her får vi altså kun to ulike variabler når det gjelder kjønn, da kvinne og mann er de eneste verdiene som er mulig å velge .

I denne analysen er det satt fokus på den statistiske verdien modus, da prosjektet var interessert i å finne ut hva de fleste mente om dette og hint i bedriften. Det er her lett å se hva som får mest og minst utslag. Dette vil ifølge Johannessen, Tufte og Christoffersen (2002), side 284 gi modusvariabelen på verdiene i undersøkelsen. I bakgrunnsinformasjon er også variabelen alder. Det er en variabel på ordinal nivå og det kan rangeres.

Den statistiske verdien median anvendes ofte når en opererer med verdier som kan rangeres. Nominalvariabler gjør det umulig å beregne median. Denne statistiske verdien median viser midtpunktet og innehar altså like mange verdier over som under seg. Da kan verdien som er mer typisk for deltagerne åpenbares. Videre kan det deles i kvartiler. Betydningen ligger i navnet, i $\frac{1}{4}$ del.

Bruken av gjennomsnitt er vanlig i møte med beregning av data ifølge Johannessen, Tuft og Christoffersen (2002), side 283, men de mener det beste er å beregne verdiene i median. Ved få deltagere påvirkes utfallet kraftig når den statistiske verdien gjennomsnitt beregnes.

I gjennomgangen av resultatkapitlet nedenfor beregnes den statistiske verdien i modus og prosent. Egenskapene i bakgrunnsinformasjon er altså ikke vurdert i analysen senere, da det ikke er gått på detaljnivå av hver enkelt ansatt.

Jobbopplevelse 1 handler om jobbopplevelsen til de ansatte. Det er fra denne seksjonen og neste, seksjon Jobbopplevelse 2, det kan innhentes svar på hypotesene. Her tas det også med spørsmål rundt i hvor stor grad de ansatte opplever kontroll og innflytelse over eget arbeid og medbestemmelse herunder autonomi. Denne delen av undersøkelsen går over 2 sider og innehar 4 underpunkter der fjerde underpunkt innehar hele 11 spørsmål eller påstander de ansatte skal ta stilling til. Her kan respondenten velge i hele 5 verdier eller svaralternativer.

Både Jobbopplevelse 1 og Jobbopplevelse 2 gir svar eller verdier vi direkte kan bruke for å få bekreftet eller avkreftet hypoteser og antagelser i undersøkelsen. Hver verdi skaffer ifølge Johannessen, Tuft og Christoffersen (2002), side 253, ordinalvariabler som i motsetning til nominalvariabler lar seg rangere. Et eksempel kan være fra Jobbopplevelse 1, underpunkt 9 av punkt 4: "Ved å bekrefte eller avkrefte om en bør gå på jobb hvis man ikke er "ordentlig" syk." Her kan respondenten velge mellom variablene: "Helt uenig", "uenig", "vet ikke", "enig" eller "helt enig.

Resultat/drøftingsdelen (6.0) av oppgaven vil senere bli presentert på følgende måte: Hver seksjon fremstilles individuelt hvor man først får presentert de vektete grafene og/eller søylediagrammene, så resultatene hvor prosjektet presenterer hvert enkelt spørsmål med

tilhørende funn og til sist i hver seksjon vil data og funn drøftes opp mot valgt teori.

Seksjonene fremstilles slik:

- ”Bakgrunnsinformasjon”

SEKSJON 1 (5.1)

- ”Jobbopplevelse 1”

SEKSJON 2 (5.2)

- ”Jobbopplevelse 2”

SEKSJON 3 (5.3)

- ”Forholdene på arbeidsplassen”

SEKSJON 4 (5.4)

- ”Greit å gå på jobb selv om du føler deg syk”
- ”Gått på jobb selv om man er syk”

4.3 Etiske refleksjoner

Det er avdekket noen styrker og svakheter ved vår metode.

Prosjektet mottok hele 24 av 26 utfylte spørreundersøkelser og sammenlignet med andre undersøkelser ga det oss en god svarrespons på 92,3 %. Med antall deltagere tatt i betraktning kan det ha gitt noe utslag i undersøkelsen men ikke i den utstrekning at vi anser det som kritisk for oppgaven. Dette er en av svakhetene ved kvantitativ metode som ikke er en kontrollert forskning eller laboratoria forskning. For å få en mer presis og utfyllende undersøkelse ville det beste kanskje vært å bruke begge metodene. Både kvalitativ og kvantitativ. Av hensyn til tid og omfang både for prosjektet og ikke minst bedriften ble ikke dette aktuelt.

Valget av design gjør at undersøkelsen blir mindre nøyaktig, da det ikke går i detalj, og enhetene ikke får svart utfyllende på spørsmålene. I tillegg tolker hver enhet spørsmålene forskjellig utfra sitt eget bakgrunnsbilde og erfaring. Fordi de ikke kan spørre prosjektet, som ikke er tilstede under undersøkelsen, om hva som menes med spørsmålene blir det også unøyaktige svar som kan få store utslag tilslutt. Det er heller ingen kontroll på om de har fått hjelp av andre til å tolke spørsmålene, og de kan derfor tolkes både rett og feil.

Dersom tidsressurs ikke var et moment og prosjektet kunnet valgt tidsserieundersøkelse, hadde det valget muligens satt i gang en prosess i de ansatte frem til siste undersøkelse som kunne gitt et annet utfall ved neste serie av undersøkelsen. Svaketen ved denne metoden er at man innhenter data som kan gi et uttrykk for meninger og antagelser på et gitt tidspunkt som er farget av respondentenes opplevelser i samtid.

Da resultatene tilslutt ble presentert gjennom søyler eller diagram har vi feilkilder i forskningsoppgaven. Det ene er at 2 ansatte ikke svarte på hele undersøkelsen og det andre er at 2 andre ansatte ikke har svart på alle spørsmålene våre, som betyr at 4 ansatte ikke svarte på noen få spørsmål som ble stilt i undersøkelsen. Med antall deltagere påvirkes utfallet når den statistiske verdien gjennomsnitt beregnes i undersøkelsen og framstilles vektet og med bruk av prosenter.

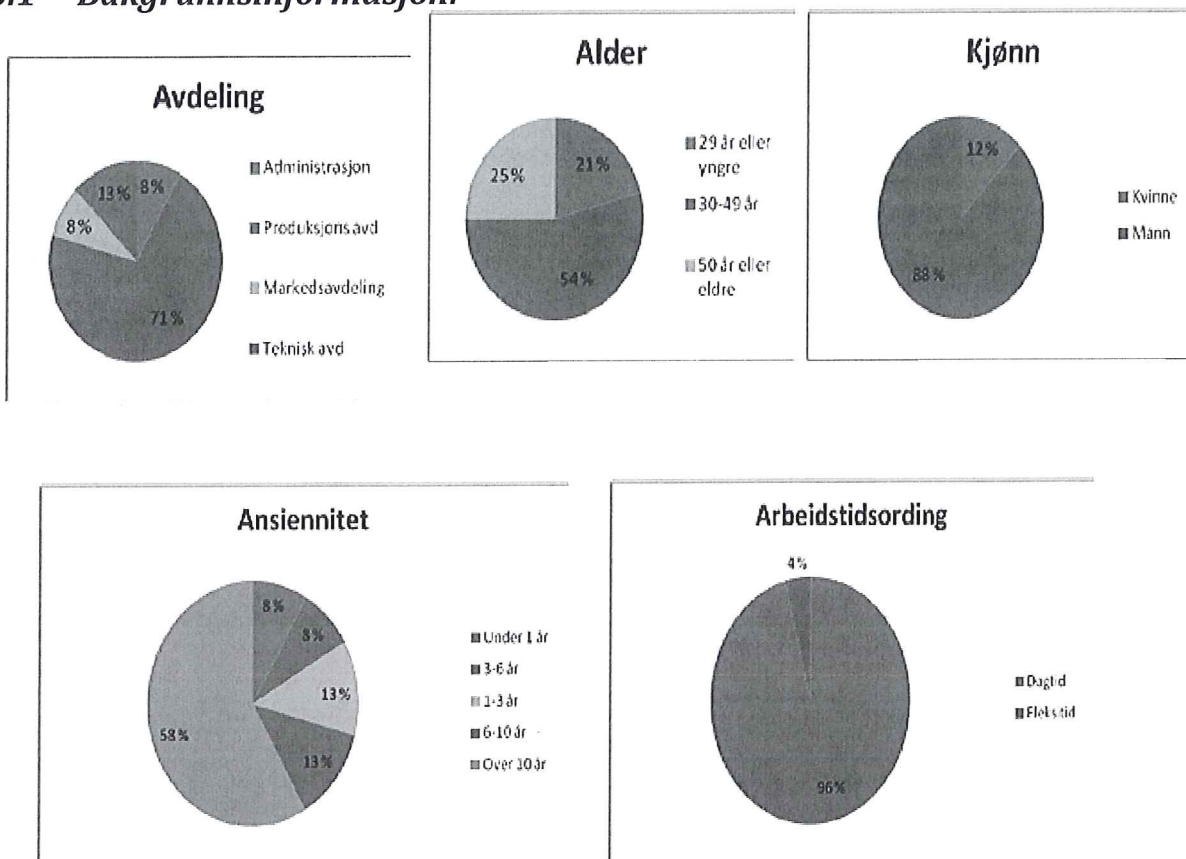
Denne statistiske verdien median viser midtpunktet og innehar altså like mange verdier over som under seg. Da kan vi finne det som er mer typisk for deltagerne tilsammen, men dette kan gi et uriktig bilde av hva de ansatte eksakt mener, da det her blir spist opp av andres mening på motsatt side. Dette kan bekreftes av prosjektets rådata.

Det mest avgjørende for prosjektet ved anvendelsen av kvantitativ metode var at alt datamateriale kan omgjøres til tall, som gjør det lettere å måle resultatene på de samlede ansattes mening og holdninger rundt motivasjon og trivsel i bedriften. Kvantitativ metode er mer teknisk og målbar og oppleves mer vitenskapelig for de som leser rapporten.

Det var i tillegg viktig for oss at innhenting av data og valg av undersøkelse var tilpasset bedriften og målet var å innhente rådata fra alle ansatte. Det var derfor kritisk at undersøkelsen var effektiv for at vi skulle kunne nå frem for å utrette forskningsoppgaven.

5.0 Presentasjon og drøfting

5.1 Bakgrunnsinformasjon:



Prosjektet ønsket å få klarhet i hvilke avdelinger bedriften består av. Som kakediagrammet viser har vi fire forskjellige avdelinger hvor fordelingen er slik at produksjonsavdelingen består av 71%, markedsavdeling av 8%, teknisk avdeling av 13% og administrasjon 8%. Selv om de ansatte er fordelt over fire avdelinger er det tydelig at hovedandelen av de ansatte jobber i produksjonsavdelingen. Organisasjonskulturen kan bære preg av denne fordelingen og den markante andelen produksjonsarbeidere.

Som man ser i forhold til kjønnsfordelingen hos respondentene er det tydelig at det er en overvekt menn som utgjør grunnlaget for undersøkelsen og det er derfor tydelig at dette er en mannsdominert organisasjon.

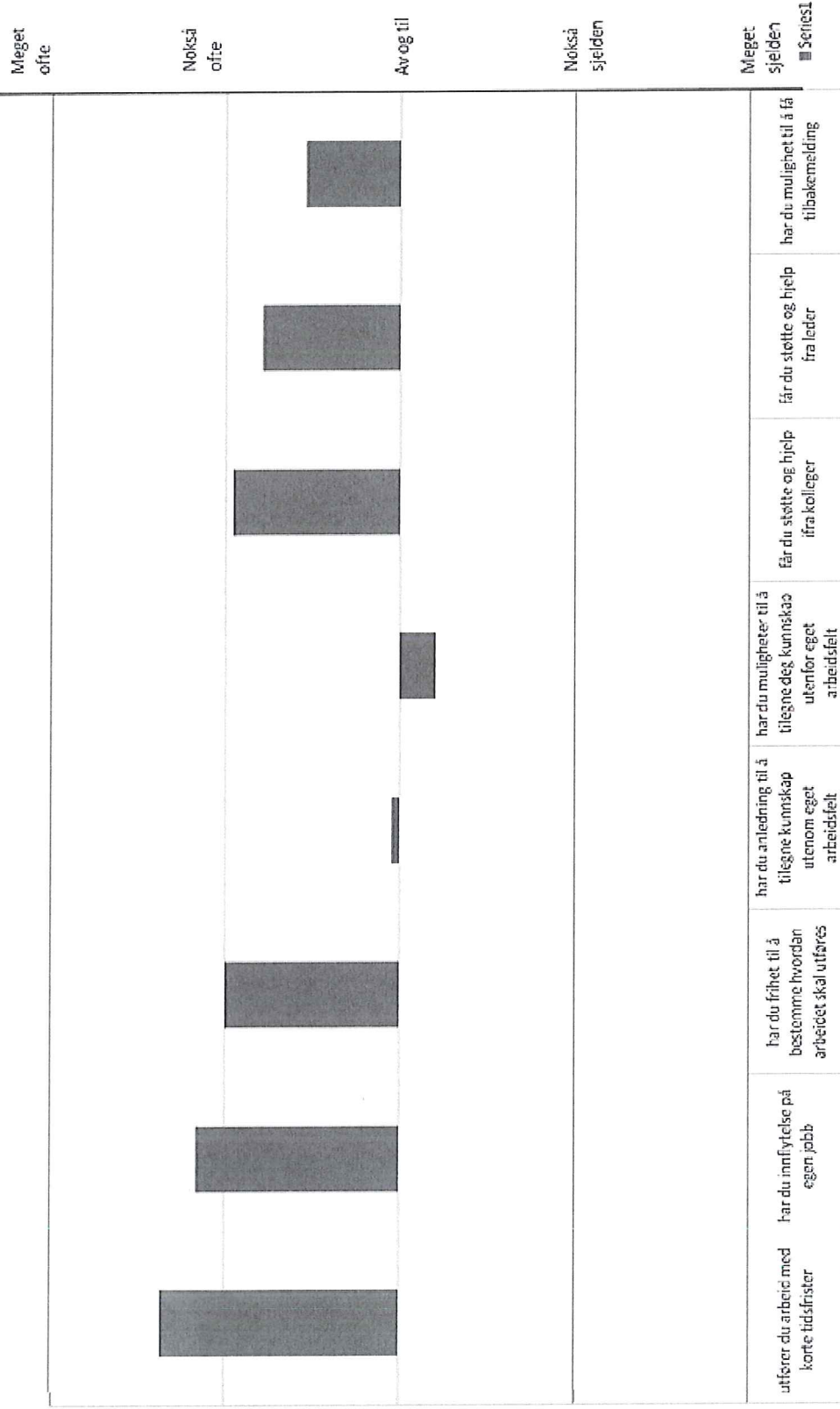
Hva aldersfordeling angår så er et flertall av de ansatte mellom 30-49 år (54%) og det er en tilnærmet lik fordeling av ansatte som er 29 år eller yngre (21%) og for gruppen 50 år eller eldre er 25% av de ansatte representert. Hvis man ser på summen av dette er det slik at 79% av de ansatte er 30 år eller eldre mens 21% er 29 år eller yngre, noe prosjektet mener kan være med å prege organisasjonskulturen.

Det fremgår av kakediagrammet for ansiennitet at 58% av de ansatte har 10 år eller lengre fartstid i bedriften, 13% av de ansatte mellom 6-10 år ansiennitet, 8% mellom 3-6 år, 13% mellom 1-3 år og 8% av de ansatte har under 1 års fartstid. Dette tyder på at det i en viss utstrekning er en stabil arbeidsstokk ved bedriften og at det er begrenset med turnover ved bedriften.

96% av respondentene medgir i kakediagrammet for arbeidstid at de jobber dagtid mens 4% svarer at de jobber flexitid ved bedriften.

Jobbopplevelse 1 - vektet

Hvor ofte...



5.2 Jobbopplevelse 1

Formålet med denne delen av undersøkelsen er å gi et bilde av hvordan respondentene vurderer arbeidshverdagen i forhold til tidsrammer samt å kartlegge i hvilken grad de ansatte har en følelse av jobbtrygghet og autonomi.

”Hvor ofte utfører du arbeid med korte tidsfrister”

De ansatte oppfatter at de ofte utfører arbeid med korte tidsfrister. 92% av de spurte har svart at de enten ”nokså ofte” eller ”svært ofte” arbeider under tidspress. De resterende 8% svarte at de av og til utførte arbeid med tidskrav. Dette mener vi kan bidra til at organisasjonskulturen i bedriften er preget av en høy grad av ansvarlighet, personlig engasjement og en følelse av forpliktelse ovenfor arbeidsgiver. Disse forholdene underbygges av flere spørsmål og data som omtales senere i besvarelsen.

”Hvor ofte har du innflytelse på egen jobb”

75% svarer her at de enten ”nokså ofte” eller ”meget ofte” har innflytelse på egen jobb mens 25% svarer ”av og til”. Dette gir oss en formening om at de ansatte er gitt mye ansvar og med det kan ha mulighet til å forme sin egen arbeidshverdag.

”Hvor ofte har du frihet til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres”

75% av de spurte svarer her at de ”nokså ofte” eller ”meget ofte” har frihet til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres, 17% svarte ”av og til” mens 8% svarte at de ”nokså sjelden” har denne muligheten. Denne svarfordelingen kan muligens tilskrives flere forhold. Det er ikke sikkert respondenten er klar over at han/hun har denne muligheten og det kan hende at enkelte arbeidsoperasjoner krever en standard arbeidsutførelse av kvalitets/sikkerhetsmessige hensyn. Imidlertid gir svarfordelingen grunn til å tro at det i dette, som i foregående spørsmål, er en overvekt av de ansatte som selv utformer og påvirker sin arbeidshverdag. Felles for de to siste spørsmålene er at de indikerer en vesentlig grad av individuell jobbautonomi ved bedriften.

”Hvor ofte har du *anledning* til å tilegne deg kunnskap utenfor eget arbeidsfelt”

Meningen med dette spørsmålet var å kartlegge hvorvidt den enkelte i forhold til egen arbeidssituasjon har *anledning* til å bruke tid på å tilegne seg kunnskap utenfor eget arbeidsfelt. Svarbildet er fragmentert og gir ikke en klar retning til noen hovedtrender. Hvis man deler inn svarene i tre hovedkategorier ”meget sjelden / nokså sjelden”, ”av og til” og ”nokså ofte / meget ofte” ser vi at ca 1/3 av svarene ligger fordelt i hver av kategoriene. En mulig årsak til dette er at det kan foreligge avdelings/funksjonsrelaterte forskjeller som både kan legge til rette for men også legge begrensninger hos hver enkelt.

”Hvor ofte har du *muligheter* til å tilegne kunnskap utenfor eget arbeidsfelt”

Meningen med dette spørsmålet var å kartlegge hvorvidt den enkelte i forhold til egen arbeidssituasjon har *muligheter* til å bruke tid på å tilegne seg kunnskap utenfor eget arbeidsfelt. Med dette mener vi hvordan arbeidsgiveren har lagt til rette for at hver enkelt skal ha denne muligheten. Svarfordelingen her er mer eller mindre lik den i foregående spørsmål og anses dermed som tilsvarende fragmentert. Et forhold vi etter innhenting av svarene ble klar over var at det kan ha vært vanskelig for repondentene å skille mellom de to spørsmålene. Dette gjør at realibiliteten i disse svarene kan diskuteres.

”Hvor ofte får du støtte og hjelp fra kolleger”

72% av svarene finner vi i kategoriene ”nokså ofte” og ”meget ofte” med en minimal hovedvekt på ”nokså ofte”. 25% har svart ”av og til”, mens 4% har svart ”nokså sjelden”. Det er derfor tydelig at de ansatte opplever en høy grad av støtte og hjelp seg imellom. Dette kan si noe om organisasjonskulturen og om de mellommenneskelige forholdene i organisasjonen, noe vi vil komme tilbake til i diskusjonskapitlet.

”Hvor ofte får du støtte og hjelp fra leder”

54% har her svart ”nokså ofte” og ”meget ofte”, 38% har svart ”av og til” mens 8% har svart ”nokså sjelden”. En observasjon det kan være interessant å merke seg er at det er en større prosentandel av de spurte som mener at de meget ofte får støtte fra leder enn fra kollega. Som forventet har svarfordelingen endret seg noe i forhold til foregående spørsmål da forholdet

mellom kolleger og forholdet arbeider-leder vanligvis kan være ulikt. Hovedtendensen er derimot fremdeles at det er en bred oppfatning blant de ansatte av at de får støtte og hjelp fra leder.

”Hvor ofte har du mulighet til å få tilbakemelding”

50% har her svart at de ”nokså ofte” eller ”meget ofte” har mulighet til å få tilbakemelding, 29% har svart ”av og til” og 21% har svart at de ”nokså sjelden” eller ”meget sjelden” har mulighet til å få tilbakemelding. Svarene på muligheter for å få tilbakemelding på utført arbeid gir en indikasjon av at de fleste opplever at man ofte har mulighet for å få tilbakemelding. Det er fremdeles verdt å merke seg 1/5 av de spurte svarer ”nokså sjelden” eller ”meget sjelden” på dette spørsmålet.

5.2.1 Drøfting av resultater

Denne seksjonen av undersøkelsen fokuserer på individets egne oppfatning og mening rundt sin arbeidssituasjon og rolle. Formålet med denne delen er å kartlegge i hvilken grad hver enkelt har en følelse av jobbkontroll, utviklingsmuligheter, innflytelse, støtte, og tilbakemelding på utført arbeid.

Vi vil med utgangspunkt i ulike motivasjonsteorier redegjøre for de faktiske forhold på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført. Vi mener at de mest relevante teoriene i forhold til denne seksjonen er jobbkarakteristiskamodeller.

Jobbkarakteristiskamodeller kan kort beskrives som verktøy for å sikre eller utvikle arbeidsmotivasjon. Spørsmålene er derfor utformet slik at vi kan knytte deler av spørsmålene direkte til sentrale trekk ved jobbkarakteristika. Vi ville finne ut i hvilken grad respondentene opplever kontroll og ansvar for egen arbeidssituasjon (autonomi) som er en sentral faktor i forbindelse med motivasjonsskapende arbeid. Svarene gir retning til å tro at en betydelig del av de ansatte har en følelse av innflytelse og kontroll. Det er grunnlag for å anta at dette virker motivasjonsfremmende for den enkelte og for bedriften som sådan. For å sikre ønsket virkning av disse verktøyene kan man anta at tilbakemelding og oppfølging fra leder blir viktig. Ikke for å kontrollere men for å støtte samt dekke behovet for anerkjennelse. Dette vil vi utdype i drøfting senere i teksten.

To av spørsmålene i denne seksjonen hadde som formål å avdekke hvorvidt de ansatte hadde muligheter til og anledning til å tilegne seg kunnskap utenfor eget arbeidsfelt. Selv om disse to spørsmålene kan oppfattes like er vår intensjon at de ansatte skal svare på to forskjellige forhold. Det ene er hvorvidt den ansatte har anledning til / tilgjengelig tid til å tilegne ny kunnskap. Det andre er om ledelsen legger til rette for dette.

I følge Herzbergs to-faktorteori anses dette som relevant i forhold til personlig vekst og kan være med på å påvirke grad av jobbtilfredshet hos den enkelte. Personlig utvikling beskrives som motivasjonsfremmende i Herzbergs to-faktorteori. Om de ansatte i denne undersøkelsen anser det å tilegne seg ny og alternativ kunnskap innenfor andre kompetansefelt som motivasjonsbringende er uvisst da svarfordelingen i denne delen av undersøkelsen er fragmentert i begge spørsmålene.

Tanken med de tre siste spørsmålene i denne seksjonen er få et inntrykk av i hvilken grad den enkelte opplever støtte fra kolleger og ledere samt hvordan de opplever at de får tilbakemelding på utført arbeid. Sosiale motivasjonsteorier beskriver individets forhold til omgivelsene som styrende på de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen og kan således påvirke motivasjonen til den enkelte. Svartdataene innhentet i vår undersøkelse viser en tendens til at det er en oppfatning blant de ansatte at de nokså ofte får støtte og hjelp fra kolleger og ledere. Disse forholdene kan tyde på at det i den undersøkte bedriften er en åpen organisasjon hvor de vertikale og horisontale kommunikasjonslinjene fungerer godt. Dette omtales av Herzberg i hans to-faktorteori i (Kaufmann & Kaufmann 2009 side 109), hvor mellommenneskelige relasjoner og ledelse inngår som hygienefaktorer for å unngå mistrivsel på arbeidsplassen. Forskjellene på støtte kan være funksjonsbasert. Med det mener vi at støtten de ansatte opplever fra kolleger kan være et resultat av gode mellommenneskelige relasjoner og kultur mens andre typer støtte kan komme fra en tekno og/eller støttestruktur i organisasjonen. Slike strukturer har ofte som formål å bistå/støtte linjeorganisasjonen.

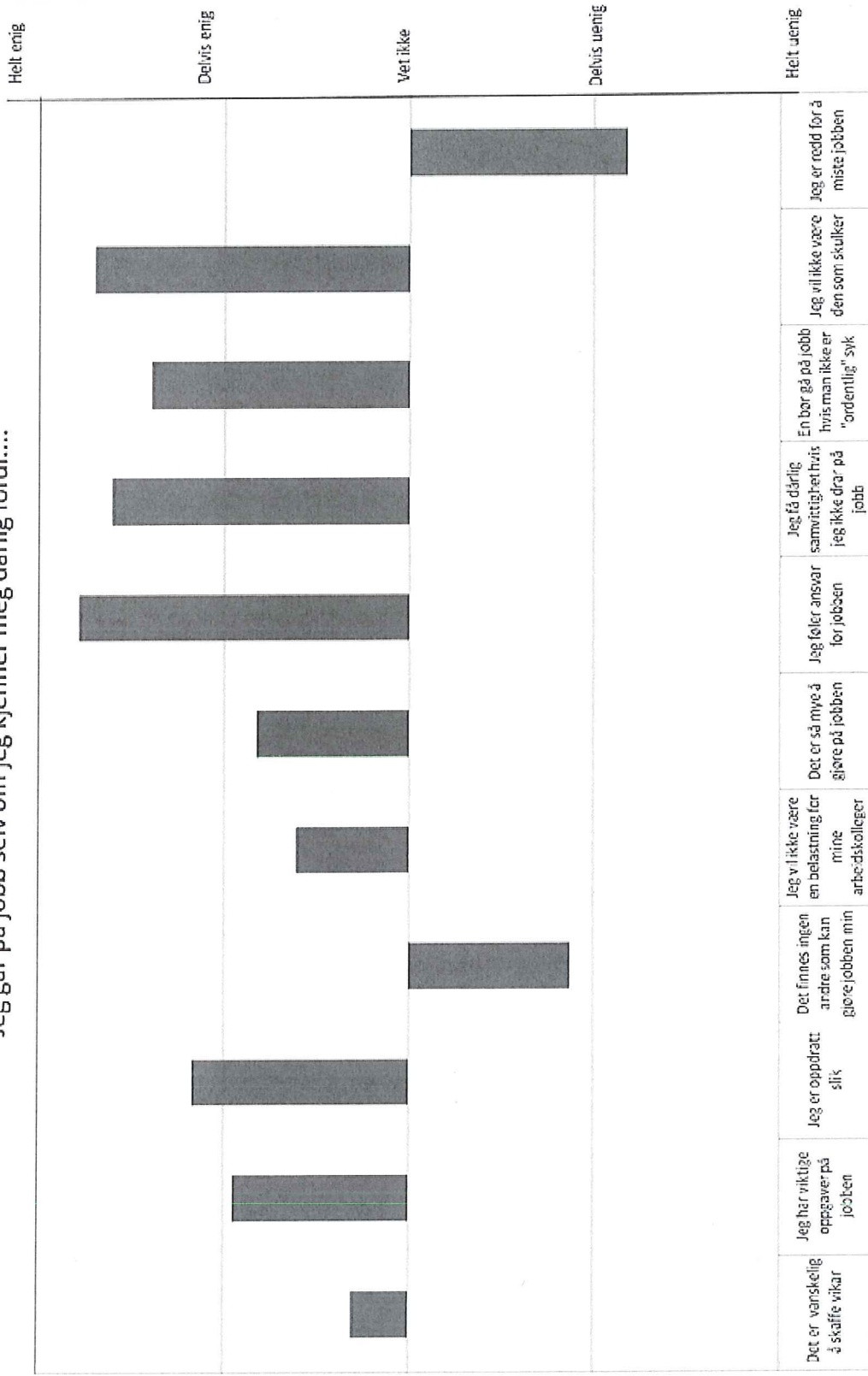
Når det gjelder tilbakemelding kan disse forholdene knyttes opp i mot sentrale jobb karakteristika som peker på at tilbakemelding ifra leder er både motivasjonsfremmende og gir muligheter for å styre arbeidet i ønsket retning for å nå overordnede organisatoriske mål forutsatt at den er kommuniserer riktig og er tilpasset behovet. Tilbakemelding kan og ses i

sammenheng med læring og personlig utvikling og kan være et godt virkemiddel for oppnå kompetanse og resultatheving i organisasjonen.

Undersøkelsen vår viser at flertallet av de spurte opplever en eller annen grad av tilbakemelding. I hvilken form tilbakemeldingen blir kommunisert i den undersøkte organisasjonen er ikke kjent for oss. Tilbakemelding kan formidles både felles og individuelt, gjennom formelle og uformelle mekanismer som rapporter, prestasjonsoversikter som inneholder konkrete mål og resultater samt medarbeidersamtaler eller uformell horisontal kommunikasjon.

Jobbopplevelse 2 - vektet

Jeg går på jobb selv om jeg kjenner meg dårlig fordi....



5.3 Jobbopplevelse 2

Formålet med denne delen er å kartlegge ut hvorfor de ansatte møter på jobb selv om de kjenner seg dårlig. Er det fordi man føler seg presset på grunn av ulike kulturellt betingede faktorer som for eksempel gruppepress eller fordi man føler stort engasjement og ansvar for egne oppgaver og bedriften som sådan.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi det er vanskelig å skaffe vikar”

57% har i dette spørsmålet svart at de er ”delvis enig” eller ”helt enig” i påstanden, 9% svarte ”vet ikke” og 35% svarte at de var ”delvis uenig” eller ”helt uenig” i påstanden. Om det er vanskelig å skaffe vikar ved fravær er i svarbildet tvetydig, men hovedvekten av svarene grenser mot at det er vanskelig å skaffe vikarer for deres funksjoner. Samtidig er det en betydelig andel som har svart stikk motsatt og mener at det er enkelt å skaffe vikar ved fravær. Dette kan skyldes at det kan være funksjonsavhengig. Som et eksempel kan det være slik at mekaniske produksjonsoppgaver kan være lette å fylle, men at tekniske roller er vanskeligere å dekke midlertidig.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi jeg har viktige oppgaver”

Vi spurte de ansatte om å vurdere hvorvidt deres egne arbeidsoppgaver var av såpass viktig karakter at de dro på jobb selv om de følte seg dårlig. 78% av respondentene svarte at de var helt eller delvis enig i denne påstanden, 4% svarte at de ikke visste om det var årsaken og 13% svarte at de var helt eller delvis uenig i påstanden. Det er interessant og merke seg at 13% har svart at de drar på jobb når de er syke selv om de ikke vurderer sine arbeidsoppgaver som viktige. Dette kan tyde på at det er høy trivselsfaktor på jobb og/eller de respektive avdelinger.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi jeg er oppdratt slik”

For å få en indikasjon på individuell arbeidsmoral spurte vi i undersøkelsen om de ansatte møtte på jobb fordi de var oppdratt slik. 87% av de spurte sa seg enten delvis eller helt enig i denne påstanden mens bare 13% forholdt seg nøytral eller uenig i spørsmålet. Dette gir grunn til å tro at individuell arbeidsmoral kan ha påvirkning på arbeidskolleger.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi det finnes ingen andre som kan gjøre jobben min”

En overvekt på 74% av de ansatte mener at det ikke er hold i påstanden om at man drar på jobb tross sykdom fordi det ikke finnes andre som kan gjøre jobben deres, 4% har forholdt seg nøytral mens 22% svarte at de er ”delvis enige” i påstanden. Her kan det være mulige avdelingsbetingede forskjeller sett i sammenheng med arbeidsoppgaver, funksjoner og kompetanse.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi jeg ikke ønsker å være en belastning for mine arbeidskolleger”

Ca 70% av de spurte er enige i påstanden om at de ikke ønsker å være en belastning for sine arbeidskolleger. Denne prosenten støttes av verdiene vi har lagt frem i foregående spørsmål om liten tilgang på vikaravlastning og kompleksiteten av arbeidsoppgaver etc.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi det er så mye å gjøre på jobben”

Ca 74% av de spurte svarte at de ”delvis enig” eller ”helt enige” i denne påstanden. Omtrent 17% var delvis eller helt uenig, rundt 9% svarte at de ikke visste hvorvidt det var grunnen til at de dro på jobb. Denne prosentfordelingen gir grunn til å tro at det er en sammenheng mellom manglende vikaravlastning, avdelingsspesifikk mangel på tverrfaglig kompetanse, arbeidsmoral og mengden arbeid som utføres.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi jeg føler ansvar for jobben”

Samtlige av de spurte svarer at de er ”delvis enig” eller ”helt enig” i denne påstanden. Mer konkret er det slik at 30 % var ”delvis enig” og 70% ”helt enig”. Dette kan være en indikasjon på at de ansatte som et resultat av egen motivasjon, tross høyt arbeidspress klarer å opprettholde et forpliktende organisasjonsengasjement.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi jeg får dårlig samvittighet hvis jeg ikke drar på jobb”

Dette spørsmålet kan ses i sammenheng med foregående spørsmål med tanke på at de ansatte føler ansvar og forpliktelse for sine egne arbeidsoppgaver og samtidig er av den oppfatning av

at få, om noen, av deres oppgaver blir utført hvis de er borte fra jobb. Over 90% av de spurte svarte at de var delvis eller helt enig i påstanden. Med det som utgangspunkt kan det tenkes at de ansatte føler at deres fravær er belastende for bedriften og/eller deres kolleger.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi en bør gå på jobb hvis en ikke er ordentlig syk”

Svarene her viser også en tendens til at følelsen av ansvar, forpliktelse og engasjement er styrende i forhold til vurderingen av eget sykdomsbilde. Det kan i dette tilfellet tenkes at vurderingene omkring egen sykdom kan være konservative.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi jeg vil ikke være den som skulker”

I overkant av 90% svarer her at de er enig i påstanden. Dette resultatet kan gjenspeile en organisasjonskultur preget av en form for indre justis og uformelle forventninger om at du blir oppfattet som en ”skulker” hvis du er borte fra jobb.

”Jeg drar på jobb selv om jeg føler meg dårlig fordi jeg er redd for å miste jobben”

8 av 10 svarer at de er delvis eller helt uenig i denne påstanden. For disse er det grunn til å tro at de føler en høy grad av jobbtrygghet. 13 % av respondentene har svart at de ikke vet om dette er grunnen til at de drar på jobb tross sykdom mens 9% svarer at de er enige i påstanden om de kan miste jobben ved sykdomsrelatert fravær.

5.3.1 Drøfting av resultater

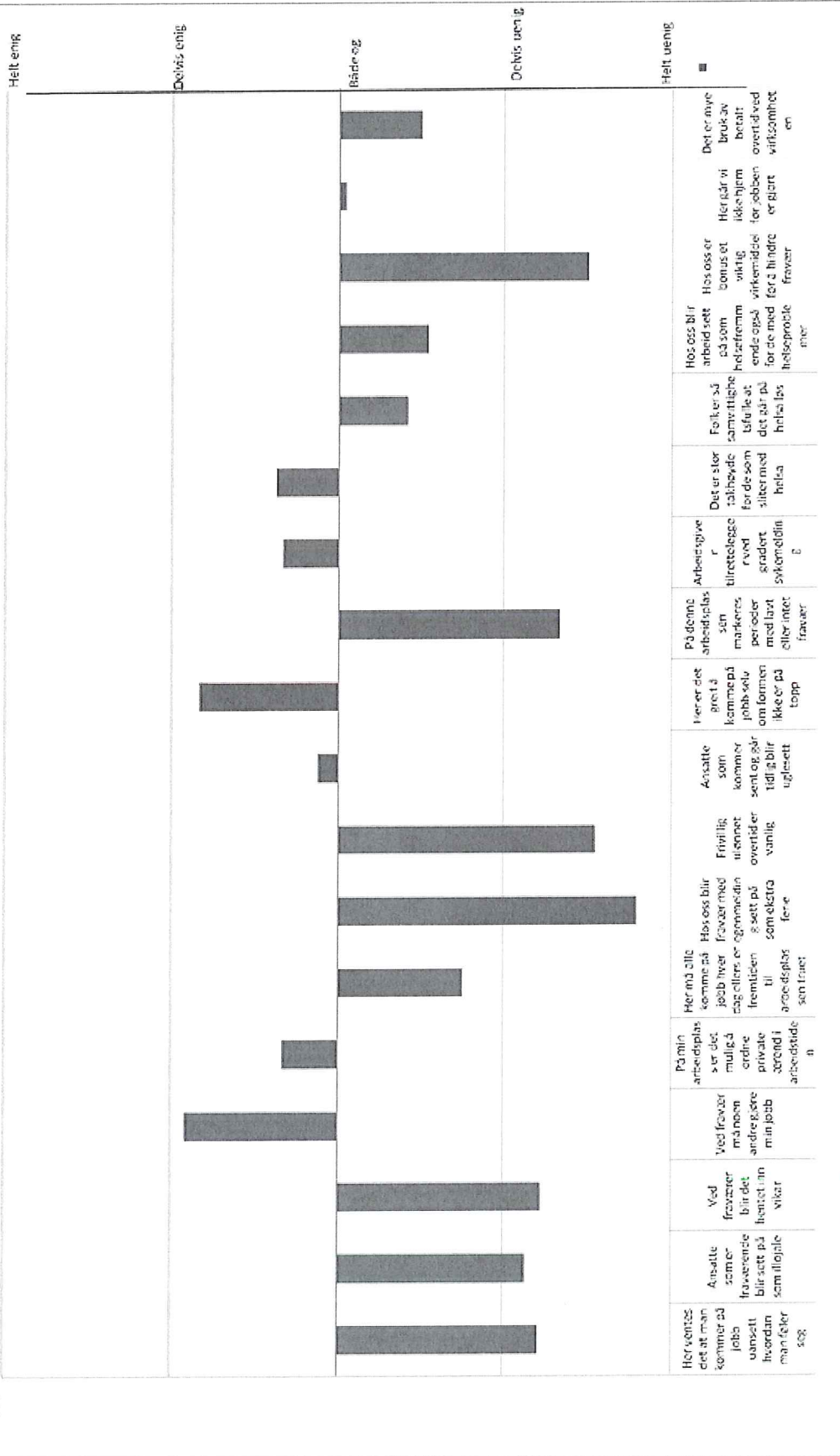
Denne seksjonen av undersøkelsen skiller seg noe ut i forhold til jobbopplevelse 1 en da den ikke omhandler frekvens/hyppighet av organisatoriske forhold på arbeidsplassen men i større grad på individets opplevelse av egen evne til ytelse og prestasjoner til tross for sykdomsrelaterte forhold. Spørsmålene i jobbopplevelse 2 må likevel ses i sammenheng med jobbopplevelse 1 da denne delen av undersøkelsen kan danne grunnlaget for betraktningene og meningene individet forfekter i jobbopplevelse 2. Her kan man få et bilde av medarbeidernes følelse av forpliktelse, oppofrelse, press og æreskjærhet i sitt arbeide. Prosjektet har i disse spørsmålene forutsatt at i tilfeller hvor den ansatte kjenner seg dårlig kan man ikke forvente oppmøte eller produktivitet. Alle spørsmålene i denne delen av undersøkelsen starter med

”Jeg går på jobb selv om jeg kjenner meg dårlig fordi” . Det man forsøker å avdekke her er individets vilje og evne til å ”ofre seg” utover hva en arbeidsgiver kan forvente og om dette kan være et utslag av graden av motivasjon og trivsel ved den undersøkte bedriften.

Som nevnt i jobbopplevelse 1 opplever de ansatte at de har vesentlig innflytelse, ansvar og kontroll over egen jobb og arbeidsoppgaver. Dette tyder på at de ansatte er motiverte til å gå på jobb selv om de egentlig anser seg selv som syke. Med andre ord kan det se slik ut at de ansatte forplikter seg over hva som kan forventes fordi de opplever en høy grad av jobbautonomi som gir utslag i at de føler seg motiverte.

En overvekt av de spurte svarer i denne seksjonen at de føler seg trygge i forhold til det å beholde jobben. Herzbergs to-faktorteori, Kaufmann & Kaufmann side 109 beskriver dette som en del av grunnlaget for videre å kunne oppnå motivasjon og trivsel. Det at deltagerne i denne undersøkelsen opplever denne tryggheten kan antas å påvirke forutsetningene for motivasjon. Da det i dette tilfellet er en klar følelse av trygghet i bedriften er det grunn til å tro at det bidrar i positiv retning.

Forholdene på din arbeidsplass - vektet



5.4 Meninger om forholdene ved arbeidsplassen.

Formålet med denne delen er å finne ut hva de ansatte mener om forholdene ved arbeidsplassen og antagelser om hvordan de blir oppfattet av kolleger og ledere. Videre vurderes det slik at denne delen av undersøkelsen kan settes i sammenheng med den generelle jobboplevelsen ved bedriften.

”Her ventes det at man kommer på jobb uansett hvordan man føler seg”

En overvekt av deltagerne, ca $\frac{3}{4}$ deler, svarte at de er ”delvis uenig” eller ”helt uenig” i denne påstanden. Det tyder på et sterkt tillitsforhold både vertikalt og horisontalt i organisasjonen. Når det gjelder den siste tredjedelen har flestparten svart ”både og” som kan gi grunn til å tro at noen føler en utrygghet i forhold til hvilke uskrevne regler/normer som gjelder og hva de omfatter. Det er mulig at disse personene ikke har lang nok fartstid i selskapet til å ha dannet seg et tydelig bilde av dette.

”Ansatte som er fraværende blir sett på som illojale”

$\frac{2}{3}$ deler svarte at de var ”delvis uenig” eller ”helt uenig” i denne påstanden mens $\frac{1}{3}$ del svarte ”både og” eller ”delvis uenig”. Dette underbygger antagelsene om hvilke forventninger som stilles i forhold til fravær og de generelle holdningene i organisasjonen.

”Ved fravær blir det hentet inn vikar”

$\frac{3}{4}$ deler av de spurte er ”delvis uenig” eller ”helt uenig” i at det blir hentet inn vikar ved fravær mens den siste tredjedelen svarer enten at ”både og” eller delvis/helt uenig. Man kan derfor anta at det i liten grad blir benyttet vikarer ved fravær. Selv om dette kan være avdelingsbetinget er muligens en av årsakene til dette at hver enkelt arbeidsoppgave krever detaljkunnskap i forhold til utførelse eller at andre i bedriften bærer byrden gjennom fraværets varighet. Denne teorien støttes forsåvidt av resultatet vi ser ved neste spørsmål ”Ved fravær må noen andre gjøre min jobb”.

”Ved fravær må noen andre gjøre min jobb”

Svarprosenten i dette spørsmålet ser her ut til å være jevnt fordelt mellom ”både og”, ”delvis enig” og ”helt enig” da ca 1/3 del hver har krysset av på disse alternativene. Det gir grunn til å tro at det er en midlertidig fordeling av arbeidsoppgavene den fraværende ikke vil kunne utføre.

”På min arbeidsplass er det mulig å ordne private ærend i arbeidstiden”

Nær halvparten av respondentene, 46% svarer her at de er ”delvis enig” eller ”helt enig” i påstanden, 29% svarer ”både og” mens de resterende 25% svarer ”delvis uenig” eller ”helt uenig”. Selv om svarene her tenderer mot at det er mulig å utføre privatærend i arbeidstiden gir imidlertid resultatene ikke en entydig konklusjon. Det kan ha seg slik at svarfordelingen kan være avdelingsbetinget eller stillingsavhengig. Med det menes det at det kan være enklere for noen i en administrativ stilling å inneha en grad av frihet som tillater at private ærend kan gjøres i arbeidstiden. Samtidig er det mulig at dette oppleves som noe mer problematisk for noen i en produksjonsstilling.

”Her må alle komme på jobb hver dag ellers er fremtiden til arbeidsplassen truet”

Resultatene her gir ikke grunn til å tro at fravær oppfattes som truende for eksistensgrunnlaget til bedriften da majoriteten av de spurte, 67% svarer at de er ”delvis uenig” eller ”helt uenige”, 13% svarer ”både og” mens 21% er ”delvis enig” eller ”helt enig” i påstanden.

”Hos oss blir fravær med egenmelding sett på som ekstra ferie”

96% av de spurte svarte her at de er ”delvis uenig” eller ”helt uenig” i denne påstanden, mens kun 4% krysset av på alternativet ”både og”. Disse resultatene gir stor grunn til å tro at dette selskapet har en organisasjonskultur som fremmer ønskede holdninger til sykefravær.

”Frivillig ulønnet overtid er vanlig”

88% svarer her at de er ”delvis uenig” eller ”helt uenig” i påstanden fremstilt, mens 12% svarer at de er ”delvis uenig” eller ”helt uenig”. Hovedsaklig kan dette antas å skyldes to

separate forhold. Det kan ha seg slik at det ikke i særlig utstrekning jobbes overtid ved bedriften eller at det jobbes overtid, men da på lønnede, formelle og ordnede premisser.

”Ansatte som kommer sent og går tidlig blir uglesett”

38 % av de spurte svarte her at de er ”delvis enig” eller ”helt enig” i påstanden, ytterligere 38% har krysset av for ”både og” mens de resterende 25% har svart at de er ”delvis uenig” eller ”helt enig” i påstanden. Vektet ser man derfor at svarbildet her er noe sammensatt, svarene er jevnt fordelt på alternativene og gir med det ingen tydelig retning. Dette kan tyde på at det ikke eksisterer noen kollektivt gjenkjennbare normer eller regler for hvordan man overholder arbeidstidsreglementet ved bedriften.

”Her er det greit å komme på jobb selv om formen ikke er på topp”

Omtrent 67% svarte her at de er ”delvis” eller ”helt enig” i påstanden, 16% svarte både og mens 17% var delvis eller helt uenig. Man kan derfor ikke bort fra at det er en felles toleranse for at medarbeidere møter på jobb til tross for at de ikke yter maksimalt.

”På denne arbeidsplassen markeres perioder med lavt eller intet fravær”

79% har i dette spørsmålet svart at de er ”delvis uenig” eller ”helt uenig” i påstanden, 13% svarer ”både og” mens 8% har landet på ”delvis uenig” eller ”helt uenig” noe som kan årsaksforklares av flere forhold. Det kan være slik at fravær generelt sett ikke er et reellt problem hos bedriften og at markeringer av dette ikke prioriteres eller at det er en strategisk tilnærming å ikke fokusere på dette.

”Arbeidsgiver tilrettelegger ved gradert sykemelding”

42% svarer her at de er ”delvis uenig” eller ”helt uenig”, 29% svarer ”både og” mens ytterligere 29% svarer at de er ”delvis enig” eller ”helt enig”. Dette gir grunn til å anta at tilrettelegging ved gradert sykemelding er avhengig av ulike forhold som ansvarsområde/arbeidsoppgaver, type sykdom og arbeidsgiver situasjonsbetingede behov.

”Det er stor takhøyde for de som sliter med helsa”

17% av respondentene svarte her at de var ”delvis enig” eller ”helt enig i påstanden”, 46% svarte ”både og” mens ytterligere 38% sier at de er delvis eller helt enige i påstanden. Dette skaper et inntrykk av det er delte oppfatninger av grad/ toleranse når det gjelder personer med helseproblemer.

”Folk er så samvittighetsfulle at det går på helsa løs”

46% svarte her at de var ”delvis uenig” eller ”helt uenig”, 33% svarte ”både og” mens 17% svarte at de var ”delvis enig” eller ”helt enig”. Svarene på dette spørsmålet er noe fragmentert og viser at det er delte meninger om denne påstanden. Hovedvekten av svarene ligger imidlertid på ”delvis uenig” og ”helt uenig”. Det kan tyde på at vurderingene gjort av hver enkelt er forankret i personlige erfaringer.

”Hos oss blir arbeid sett på som helsefremmende også for de med helseproblemer”

46% svarte her ”delvis uenig” eller ”helt uenig”, 38% svarte ”både og” mens 17% svarte at de var ”delvis enig” eller ”helt enig” i påstanden. Det fremkommer av svarene på dette spørsmålet at flertallet av de ansatte ikke anser det som helsefremmende å jobbe mens man har et helseproblem. En annen faktor som kan innvirke her er hva respondentene har lag i begrepet helseproblemer. De som svarer i retning av at dette med jobbing på tross av helseproblemer er helsefremmende kan ha lagt til grunn at sosial omgang / inkludering i en sykdomsperiode er viktig for noen.

”Hos oss er bonus et viktig virkemiddel for å hindre fravær”

84% var her ”delvis uenig” eller ”helt enig”, 8% svarte ”både og” mens 8% svarte at de var ”delvis enig” eller ”helt enig”. Dette gir grunn til å tro at det ikke eksisterer en felles forståelse av at bonus er et viktig virkemiddel, hvis fraværsrelatert bonus i det hele tatt eksisterer ved bedriften. De som svarer at de er delvis eller helt enige sikter kanskje til at dette kan gjelde noen få ansatte som nyter goder av å ikke ha særlig fravær.

”Her går vi ikke hjem før jobben er gjort”

38% har svart ”delvis enig” eller ”helt enig”, 33% har svart ”både og” mens 29% har svart ”delvis uenig” eller ”helt uenig”. Det er tydelig at det er delte meninger om denne påstanden blant de ansatte. Dette kan være avdelingbetinget/funksjonsbetinget eller bero på individuelle egenskaper/integritet.

”Det er mye bruk av betalt overtid ved virksomheten”

17 % av respondentene svarte på dette spørsmålet at de er ”helt enig” i denne påstanden, 33% valgte svaralternativet ”både og”, 17% var ”delvis enig” og 33% var ”helt uenig” i påstanden. Her kan det tenkes at spørsmålet er blitt tolket litt forskjellig. Med det menes at noen kan ha tatt utgangspunkt i at bruk av overtid er lite utbredt mens andre kan ha tolket spørsmålet slik spørsmålet er tenkt; Jobber du mye betalt overtid? I tillegg kan noen ha svart med tanker om at de jobber mye overtid men at de ikke får betaling.

5.4.1 Drøfting av resultater

Resultatene kan gi et inntrykk av det foreligger endel organisatoriske/funksjonsbetingede faktorer som påvirker arbeidernes vilje til å møte på jobb tross dårlig form, herunder direkte press som for eksempel mye jobb med korte tidsfrister fra arbeidsgiver samt indirekte press som for eksempel liten vilje til å hente vikarer ved fravær eller andre forhold på arbeidsplassen som utspringer fra organisasjonskulturen.

Resultatene i denne seksjonen gir i likhet med data fra tidligere seksjon ”Jobbopplevelse 2” inntrykk av at de ansatte ved denne bedriften er villige til å strekke seg lengre enn hva man kan forvente i forhold til oppmøte på jobb ved sykdom. Dette kan skyldes trekk ved organisasjonskulturen som for eksempel verdiene og normene i bedriften.

Etter å ha sett nærmere på alle spørsmålene i denne seksjonen får man et inntrykk av at selv om de fleste føler ansvar for jobben, får dårlig samvittighet ved fravær, ikke vil være ”den som skulker” og ikke vil være en belastning for sine kolleger svarer like fullt $\frac{3}{4}$ deler av respondentene at det er andre som kan gjøre deres oppgaver hvis de er borte fra jobb. Dette kan være et uttrykk for ulike normer i organisasjonen som:

- ”Her blir man uglesett hvis man er borte fra jobb”
- ”Du må gjerne møte selv om du syk”
- ”Hos oss er det rom for å bidra med det du klarer”
- ”Storebror ser deg”

Normene som kan ha gjort seg gjeldene hos den undersøkte bedriften kan være av positiv og negativ karakter som kan være med på å prege organisasjonskulturen.

Når man ser på svarfordelingen i denne seksjonen får man et tydelig bilde av at det i mange av spørsmålene er en felles oppfattelse om hvordan arbeiderne forholder seg til dette med fravær. Resultatene indikerer at oppfatningene er et produkt av normene og verdiene bedriften innehar. En hovedvekt av respondentene har sagt seg ”delvis uenig” i påstandene ”Her ventes at man kommer på jobb uansett hvordan man føler seg” og ”Ansatte som er fraværende blir sett på som illojale”. Dette tyder på at det er en reell aksept for fravær ved sykdom ved bedriften.

Som beskrevet i resultatseksjonen ovenfor er det en bred oppfatning (96%) av at egenmeldinger kun blir brukt når det er snakk om reell sykdom. Ingen av respondentene bekreftet påstanden om at sykefravær med egenmelding blir sett på som ekstra ferie. Dette styrker prosjektets oppfatning av at denne organisasjonen har en organisasjonskultur som bærer preg av sterke normer og verdier.

Som svarene tyder på er ikke formelle mekanismer som målstyring og belønning en del av bedriftens strategi for reduksjon av sykefravær. Ca ¾ deler av de spurte bekreftet med sine svar på spørsmålene ”På denne arbeidsplassen markeres perioder med lavt eller intet fravær” og ”Hos oss er bonus et viktig virkemiddel for å hindre fravær”. Prosjektet er ikke kjent med hvorvidt og/eller i hvilken grad bonus blir brukt og respondentene har kun bekreftet at de ikke anser det som et viktig virkemiddel. Hvis noen form for formelle incentiver eksisterer i bedriften og disse endres/fjernes kan man likevel tolke det dithen at de sterke normene og verdiene blant de ansatte blir ansett som viktigere enn eventuell endring/fjerning av bonus.

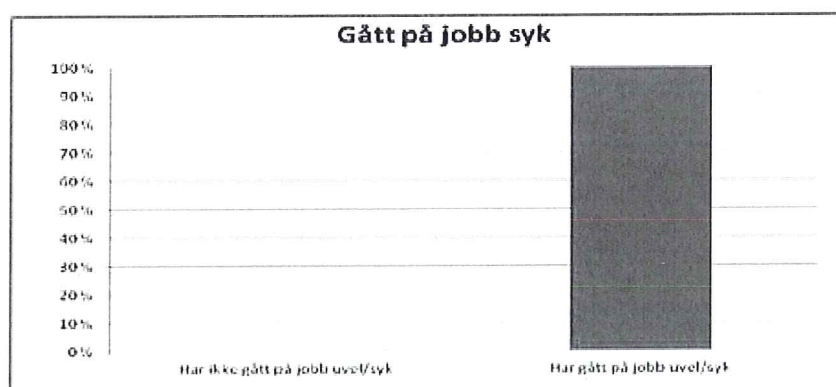
Selv om dette prosjektet ikke har fokusert på ei heller stilt respondentene spørsmål direkte knyttet til dette med arbeidsrelatert stress herunder stressorer av negativ karakter foreligger det en latent risiko for at dette kan oppstå. Prosjektet har tidligere omtalt at de ansatte er oppofrende ut over hva man kan forvente og at de det ved ett eller flere tilfeller har dratt på jobb selv om de i utgangspunktet er syke. Over tid kan dette få konsekvenser både for deres fysiske og psykiske helse og kan dermed endre på fraværskarakteristikken ved bedriften.

Forutsatt at normene og verdiene i den undersøkte organisasjonen positive og velfungerende sett i sammenheng med de unike forholdene på arbeidsplassen kan dette bidra til å fremme trivsel og motivasjon. Normer og verdier kan som beskrevet i organisasjonsteori være en vesentlig faktor som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet både positivt og negativt.

5.5 Greit å gå på jobb / Gått på jobb syk



Omtrent 60% av de spurte mener at det er greit å gå på jobb selv om man ikke føler seg i god psykisk eller fysisk form såfremt man ikke har feber. 20% mener at sykdom ikke er grunn nok til å bli hjemme, mens 20% er klar på at man ikke skal dra på jobb hvis man ikke er i optimal form.



100% av de spurte svarte her at de på et eller annet tidspunkt har gått på jobb selv om de har vært syke.

5.5.1 Drøfting av resultater

Svarfordelingen i spørsmålet "Synes du det er greit å gå på jobb selv om du ikke føler deg i fysisk eller psykisk god nok form" gir grunn til å tro at personlighetstrekk er styrende i forhold til hva de anstatter svarer. Samvittighetsfullhet anses som en av flere personlighetstrekk som vil påvirke hvordan hver enkelt forholder seg til omgivelsene og i dette tilfellet hvordan de vurderer sitt eget sykdomsbilde opp i mot organisasjonens behov og forventinger.

Et annet personlighetstrekk som beskrives i samme teori er nevrotisisme. 20% av respondentene har svart at man ikke skal gå på jobb hvis man føler seg fysisk eller psykisk uvel. Terskelen for hvilken avgjørelse hver enkelt fatter kan bero på i hvilken grad dette personlighetstrekket er tilstede. I tilfeller hvor en ansatt er hypokondrisk, ambivalent i forhold til sitt eget sykdomsbilde og usikker på om han/hun skal dra på jobb og det psykososiale arbeidsmiljøet ikke er tilfredsstillende kan dette være utslagsgivende i spørsmålet.

20% har i undersøkelsen svart at man skal gå på jobb uansett hvordan man føler seg. Denne gruppen respondenter antas å inneha en lav grad av nevrotisisme som gir utslag at de er hardføre, selvsikre og tilfredse med seg selv.

60% av respondentene svarer i vår undersøkelse at man bør dra på jobb selv om man ikke i utgangspunktet føler seg i god nok fysisk eller psykisk form. Disse legger feber som terskel for å bli hjemme. Dette gir grunn til å tro at de i forhold til de andre svarkategoriene er mer balanserte og tilpasningsdyktige.

Den undersøkte bedriften gir inntrykk av at den består av velfungerende og balanserte individer. Videre tolkes svarfordelingen slik at det i bedriften er en høy grad av trivsel. Dette fordi at såpass mange har en høy terskel for å bli hjemme fra jobb.

6.0 Avslutning

Dette prosjektet hadde som formål å kartlegge oppfatningene omkring hver ansattes egen arbeidssituasjon samt en rekke individuelle antagelser om forholdene på sin egen arbeidsplass. Målet med dette var å skissere hvordan de organisatoriske forholdene innvirker på arbeidernes motivasjon og trivsel i tillegg til hvordan dette påvirker deres egen ansvarsfølelse ovenfor arbeidsoppgaver, kolleger og ledere. Dette gjør seg synlig gjennom de data som er innhentet gjennom vår spørreundersøkelse.

Prosjektet utarbeidet en spørreundersøkelse som ble utlevert til bedriften i papirform. Disse ble så hentet inn igjen etter en tid og analyse og drøfting av resulater startet. I forhold til jobbopplevelse og organisatoriske forhold var undersøkelsen delt inn i tre hoveddeler hvor resultatene var fremstilt ved vektete søylediagram. Årsaken til dette var at vi ønsket å gi leseren et lettfattelig bilde av hovedtendenser og trender i organisasjonen.

Videre forankrer prosjektet funnene gjort opp i mot relevant teori hvor jobbkarakteristika og organisasjonskultur står sentralt.

Når man legger resultatene til grunn mener prosjektet at den undersøkte bedriften har en sunn og velfungerende organisasjon hvor de ansatte virker å inneha en høy grad av jobbtrygghet, trivsel og motivasjon og en liten grad av nevrotisisme. De ansatte møter gjerne på jobb selv om de i utgangspunktet oppfatter seg som syke til tross for at det i de fleste tilfeller er andre som kan gjøre deres jobb ved sykdom. Dette tyder på at de ansatte er oppofrende ut over hva man egentlig kan forvente og at de føler en sterk forpliktelse ovenfor sine egne arbeidsoppgaver, kolleger og/eller bedriften som sådan.

Selv om de ansatte møter på jobb til tross for sykdom og bedriften oppnår produktivitet mener prosjektet at det er viktig å overvåke signaler tett for å sikre at eventuelle negative konsekvenser/tendenser som for eksempel negativt stress avdekkes i tide. Dette for å unngå negativt stress som kan gi økt sykefravær samt uønsket turnover ved at ansatte slutter på grunn av for høyt arbeidspress.

Nå er ikke prosjektet kjent med hvilke mekanismer, om noen, bedriften benytter seg av per i dag for å styre dette med stress/overarbeid og konsekvensene av det over tid men et konkret forslag er at bedriften etterstrever tett oppfølging med sine ansatte på en måte som sikrer en åpen og konstruktiv kommunikasjon vertikalt som horisontalt. Man kan for eksempel etablere rutiner for hyppige medarbeidersamtaler, sonemøter med de ansatte og interne kvartalsvise spørreundersøkelser.

7.0 Litteraturliste

Johannessen, Abjørn, Tufte, Per Arne og Christoffersen, Line

Utgivelsesår 2002

Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig metode

Abstrakt forlag

Jacobsen, Dag Ingvar og Thorsvik, Jan

Utgivelsesår 1997

Hvordan organisasjoner fungerer

Fagbokforlaget

Kaufmann, Geir og Kaufmann, Astrid

Utgivelsesår 1996

Psykologi i organisasjon og ledelse

Fagbokforlaget

8.0 Vedlegg

Spørreskjema

A. BAKGRUNNSINFORMASJON

1. Kjønn: Kvinne 3
Mann 21
2. Alder: 30-49 år 13
29 eller yngre 5 50 år eller eldre 6
3. Ved hvilken avdeling arbeider du?
Administrasjon 2 Produksjons avd 17
Markedsavdeling 2 Teknisk avd 3
4. Hvor lenge har du vært ansatt ved bedriften?
Under 1 år 2 3-6 år 2 Over 10 år 14
1-3 år 3 6-10 år 3
5. Hvilken arbeidstidsordning har du?
5-skift Dagtid 23 Annen ordning
3-skift Flekstid 1

B. JOBBOPPLEVELSE

1.	Hvor ofte...	Meget sjelden	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte	Summert
	1 ... utfører du arbeid med korte tidsfrister.....	1 <input type="text" value="0"/>	2 <input type="text" value="0"/>	3 <input type="text" value="2"/>	4 <input type="text" value="11"/>	5 <input type="text" value="11"/>	24
	2 ... Har du innflytelse på egen jobb.....	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="6"/>	<input type="text" value="8"/>	<input type="text" value="10"/>	24
	3 ... Har du frihet til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres.....	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="10"/>	<input type="text" value="8"/>	24
	4 ... Har du anledning til å tilegne deg kunnskap utenfor eget arbeidsfelt.....	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="6"/>	<input type="text" value="7"/>	<input type="text" value="7"/>	<input type="text" value="2"/>	24
	5 ... Får du muligheter til å tilegne deg kunnskap utenfor eget arbeidsfelt.....	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="8"/>	<input type="text" value="6"/>	<input type="text" value="5"/>	<input type="text" value="2"/>	24
	6 ... Får du støtte og hjelp ifra arbeidskolleger.....	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="6"/>	<input type="text" value="10"/>	<input type="text" value="7"/>	24
	7 ... Får du støtte og hjelp fra nærmeste leder.....	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="9"/>	<input type="text" value="5"/>	<input type="text" value="8"/>	24
	8 ... Har du mulighet til å få tilbakemeldning på utført arbeid.....	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="7"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="8"/>	24

2. Synes du det er greit å gå på jobb selv om du ikke føler deg i psykisk eller fysisk god nok form?

Ja man bør gå på jobb uansett

Ja, men ikke hvis man har feber

Nei, da skal man ikke gå på jobb

3. Har det hendt at du har gått på jobb selv om du egentlig var syk/uvel?

Nei

Ja

4. Hvis ja: Det kan være ulike grunner til at en noen ganger møter/går på jobb selv om man egentlig føler seg uvel/syk. Hvor enig er du i at de følgende årsakene stemmer for deg?

Jeg går på jobb selv om kjenner meg dårlig fordi...

- | | Helt uenig | Delvis uenig | Vet ikke | Delvis enig | Helt enig | Ikke svart | Summert |
|---|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 ... Det er vanskelig å ordne med vikar..... | <input type="text" value="6"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="5"/> | <input type="text" value="8"/> | | 1 24 |
| 2 ... Jeg har viktige oppgaver på jobben..... | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="9"/> | <input type="text" value="9"/> | | 2 24 |
| 3 ... Jeg er oppdratt slik..... | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="11"/> | <input type="text" value="9"/> | | 1 24 |
| 4 ... Det finnes ingen andre som kan gjøre jobben min..... | <input type="text" value="8"/> | <input type="text" value="9"/> | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="5"/> | <input type="text" value="0"/> | | 1 24 |
| 5 ... Jeg vil ikke være en belastning for mine arbeidskolleger..... | <input type="text" value="4"/> | <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="10"/> | <input type="text" value="6"/> | | 1 24 |
| 6 ... Det er så mye å gjøre på jobben..... | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="10"/> | <input type="text" value="7"/> | | 1 24 |
| 7 ... Jeg føler ansvar for jobben..... | <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="7"/> | <input type="text" value="17"/> | | 24 |
| 8 ... Jeg får dårlig samvittighet hvis jeg ikke drar på jobb..... | <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="6"/> | <input type="text" value="16"/> | | 24 |
| 9 ... En bør gå på jobb hvis man ikke er "ordentlig" syk..... | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="5"/> | <input type="text" value="15"/> | | 24 |
| 10 ... Jeg vil ikke være "den som skulker" | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="5"/> | <input type="text" value="18"/> | | 24 |
| 11 ...Jeg er redd for å miste jobben..... | <input type="text" value="13"/> | <input type="text" value="5"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="0"/> | <input type="text" value="2"/> | | 1 24 |

C. FORHOLDENE PÅ DIN ARBEIDSPASS

Nå følger noen teorier som handler om vanlige oppfatninger blant ansatte på arbeidsplassen din. Hvor enig eller uenig er du i hvert av disse utsagnene?

	Helt uenig 1	Delvis uenig 2	Både og 3	Delvis enig 4	Helt enig 5	Ikke svart	Summert
1 ... Her ventes det at man kommer på jobb uansett hvordan man føler seg.....	14	3	5	2	0		24
2 ... Ansatte som er fraværende blir sett på som illojale.....	13	4	4	3	0		24
3 ... Ved fravær blir det hentet inn vikar.....	14	3	4	1	1	1	24
4 ... Ved fravær må noen andre gjøre min jobb.....	0	1	8	7	8		24
5 ... På min arbeidsplass er det mulig å ordne private ærend i arbeidstiden.....	4	2	7	4	7		24
6 ... Her må alle komme på jobb hver dag ellers er fremtiden til arbeidsplassen truet.....	9	7	3	3	2		24
7 ... Hos oss blir fravær med egenmelding sett på som ekstra ferie.....	20	3	1	0	0		24
8 ... Frivillig ulønnet overtid er vanlig.....	20	1	0	2	1		24
9 ... Ansatte som kommer sent og går tidlig blir uglesett.....	3	3	9	6	3		24
10 ... Her er det greit å komme på jobb selv om formen ikke er på topp.....	2	2	4	6	10		24
11 ... På denne arbeidsplassen markeres perioder med lavt eller intet fravær.....	16	3	3	1	1		24
12 ... Arbeidsgiver tilrettelegger ved gradert sykemelding.....	3	4	7	2	8		24
13 ... Det er stor takhøyde for de som sliter med helsa.....	1	3	11	4	5		24
14 ... Folk er så samvittighetsfulle at det går på helsa løs.....	5	6	8	4	1		24
15 ... Hos oss blir arbeid sett på som helsefremmende også for de med helseproblemer.....	6	5	9	4	0		24
16 ... Hos oss er bonus et viktig virkemiddel for å hindre fravær.....	19	1	2	1	1		24
17 ... Her går vi ikke hjem før jobben er gjort.....	6	1	8	6	3		24
18 ... Det er mye bruk av betalt overtid ved virksomheten.....	8	4	8	0	4		24