



Forfattere: Kari Anne Holte og Gunnar Thesen
Den nye arbeidsplassen
Arbeid, helse og deltagelse i det nye arbeidslivet

Hovedresultater fra første kartlegging i
Eigersund kommune
RF-2005/227

Prosjektnummer:	7201951
Prosjektets tittel:	Den nye arbeidsplassen: Arbeid, helse og deltagelse i arbeidslivet. En prospektiv, longitudinell undersøkelse
Kvalitetssikrer:	Aslaug Mikkelsen
ISBN nr.	82-490-0407-8
Oppdragsgiver:	Norges Forskningsråd
Gradering:	Åpen

Forord

Prosjektet ”Den nye arbeidsplassen, arbeid, helse og deltagelse i det nye arbeidslivet” er finansiert av ”Norges forskningsråd” gjennom programmet ”Arbeid og helse”.

Formålet med programmet er å fremme helse i arbeidslivet. Gjennomføringen av prosjektet i Eigersund kommune vil ikke være mulig uten en svært positiv innstilling fra medarbeidere, tillitsvalgte og ledere, og vi takker for at dere stiller opp og deltar i dette prosjektet.

I forbindelse med prosjektet skal det gjennomføres flere kartlegginger. I denne rapporten presenteres hovedresultatene fra første kartlegging. Ved hjelp av tall og figurer kan vi vurdere situasjonen i hver enkel virksomhet og å foreta sammenligninger med referansedata. Vi håper at resultatene som presenteres her og resultatene fra de neste kartleggingene, kan komme til nytte i kommunen.

Leserveiledning

Rapporten er disponert etter noen hovedtema, for eksempel ”Bakgrunnsdata” og ”Helse og arbeidsevne”. I teksten gis det korte kommentarer til stolpediagrammene. Innholdsfortegnelsen gir en oversikt over hovedtema og undertema, slik at dere lett kan slå opp på det dere er mest interessert i. Før dere starter gjennomgangen av de enkelte temaområdene, anbefaler vi imidlertid at dere leser avsnittet ”Svarprosent og bakgrunnsdata” og ”Hvordan forstå tabeller og figurer i rapporten”.

Sammendrag

Norges Forskningsråd er oppdragsgiver for prosjektet ”Den nye arbeidsplassen, arbeid, helse og deltagelse i det nye arbeidslivet” og prosjektet gjennomføres av RF-Rogalandsforskning/UiS og Statens Arbeidsmiljøinstitutt. Eigersund kommune er en av bedriftene som deltar og denne rapporten presenterer resultater fra den første kartleggingen.

For Eigersund kommune er svarprosenten totalt på 58,5%, og det varierer mellom 19,4% og 100% for de ulike virksomhetene. I utvalget er det 80% kvinner. Videre består utvalget av 15% ledere. De har i gjennomsnitt lederansvar for 16 ansatte.

Gjennomgående viser resultatene for Eigersund kommune at det psykososiale arbeidsmiljøet er meget bra. For spørsmålene som hentes fra QPS-Nordic er dataene sammenlignet med en referansepopulasjon. Eigersund kommune er bedre enn denne referansepopulasjonen for mange faktorer: de kvantitative kravene er lavere; sosial støtte fra leder er klart høyere; ansvar, mål og forventninger er klarere definert; forutsigbarheten er større; opplevelsen av mestring er sterkere og ledelsen og organisasjonsklimaet oppfattes dessuten som bedre. I tillegg skårer kommunen meget høyt på jobbtilfredshet, hele 93% av de som svarte er tilfredse eller svært tilfredse med jobben.

Men det er også utfordringer for det psykososiale arbeidsmiljøet i Eigersund kommune. Bl.a. skårer kommunen dårligere enn referansepopulasjonen på kontroll over egen arbeidssituasjon, både når det gjelder kontroll over beslutninger og kontroll over arbeidsintensitet. De ansatte i Eigersund kommune ser dessuten mindre positivt på forandringer enn referansepopulasjonen. Videre er det kun 12% som har opplevd en forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet siste året, selv om 57% har deltatt i tiltak for å bedre miljøet i samme periode. Det er derfor viktig å prioritere områder, virksomheter og grupper som har det dårlig.

Når en bryter resultatene ned på de ulike virksomhetene finner vi stor variasjon i resultatene. Enkelte virksomheter skårer gjennomgående dårlig på mange faktorer. Ved iverksettelse av tiltak er det derfor disse virksomhetene tiltakene må målrettes mot.

Ut i fra resultatene er det fem problemområder som det bør fokuseres på. Dette er:

1. *Lav gjennomføringsgrad på medarbeidersamtaler.* Den er et godt virkemiddel for å få informasjon fra den enkelte ansatte om hvordan hun eller han opplever sin arbeidssituasjon.
2. *For liten effekt av tiltak for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet.* Effekten av tiltakene er størst når de målrettes mot de eksisterende problemene i stedet for å være generelle og altomfattende.
3. *Avdelinger/enheter som rapporterer problemer.* Enkelte avdelinger rapporterer flere problemer enn andre. Det er overfor disse virksomhetene det bør iverksettes målrettede tiltak. Tiltakene bør legge vekt på deltagelse fra den enkelte ansatte.
4. *Mobbing og trakassering.* Mobbing og trakassering ser ut til å være et problem i noen av virksomhetene. En bør informere om dette, finne ut hva dette skyldes og iverksette tiltak som kan løse problemet.

Innholdsfortegnelse

FORORD	1
LESERVEILEDNING	1
SAMMENDRAG	2
INNHALDSFORTEGNELSE.....	4
LISTE OVER TABELLER OG FIGURER	5
Bakgrunn for prosjektet	6
Hensikten med rapporten.....	6
Hvordan forstå rapporten?	7
Resultater fra undersøkelsen i kommunen.....	7
Svarprosent.....	7
Bakgrunnsdata.....	8
Jobbkrav, kontroll over egen arbeidssituasjon og sosial støtte	9
Rolleforventinger	13
Forutsigbarhet.....	13
Mestring	14
Ledelse	14
Organisasjonsklima	15
Gruppearbeid.....	16
Mobbing og trakassering.....	16
Tilhørighet og jobbtilfredshet.....	17
Hovedtrekk ved opplevelse av endringer i organisasjonen.....	18
Helse og arbeidsevne.....	19
Anbefalte tiltak for Eigersund kommune	20
Problem: Lav gjennomføringsgrad på medarbeidersamtaler	20
Problem: For liten effekt av tiltak for bedre psykososialt arbeidsmiljø.....	21
Problem: Avdelinger/enheter med rapporterte problemer	21
Problem: Mobbing og trakassering	21
Referanseliste.....	22
Tabeller og figurer	23

Liste over tabeller og figurer

Tabell 1: Svarprosent ved de enkelte virksomheter i Eigersund kommune.	23
Tabell 2. Kjennetegn ved de som deltar i undersøkelsen.	24
Tabell 3: Motivasjonsfaktorer.	25
Tabell 4: Mobbing og trakassering.	26
Figur 1. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for kvantitative krav.....	27
Figur 2. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for beslutningskrav	28
Figur 3. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for læringskrav	29
Figur 4. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier for dimensjon for emosjonelle krav; positive følelser	30
Figur 5. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for emosjonelle krav; avvik følelser	31
Figur 6. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for positive utfordringer	32
Figur 7. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for kontroll; kontroll over beslutninger	33
Figur 8. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for kontroll; kontroll over arbeidsintensitet	34
Figur 9. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for sosial støtte; støtte fra kolleger	35
Figur 10. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for sosial støtte; støtte fra ledere	36
Figur 11. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for rolleforventninger; rolleklarhet	37
Figur 12. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for rolleforventninger; rollekonflikt	38
Figur 13. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for forutsigbarhet; forutsigbarhet neste 2 år	39
Figur 14. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for forutsigbarhet; foretrukne utfordringer	40
Figur 15. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for mestring	41
Figur 16. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for ledelse; bemyndiget ledelse	42

Figur 17. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjonen for ledelse; rettferdig ledelse	43
Figur 18. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for organisasjonsklima; sosialt klima	44
Figur 19. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for organisasjonsklima; innovativt klima	45
Figur 20. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for organisasjonsklima; diskriminering	46
Figur 21. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for organisasjonsklima; vektlegging av menneskelige ressurser	47
Figur 22. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for opplevelse av gruppearbeid	48
Figur 23. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for tilhørighet til organisasjonen	49
Figur 24. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier for jobbtilfredshet	50
Figur 25. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier for subjektiv helse	51
Figur 26. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for arbeidsevne	52

Bakgrunn for prosjektet

Prosjektet ”Den nye arbeidsplassen: Arbeid, helse og deltagelse i arbeidslivet” er et samarbeid mellom RF-Rogalandsforskning/UiS og Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) med finansiering fra Norges Forskningsråd.

Målet med undersøkelsen er 1) å påvise og forklare hvilke arbeidsrelaterte forhold som har betydning for helse og deltagelse i arbeidslivet, 2) følge utviklingen i helse og deltagelse i arbeidslivet over tid og 3) bidra til utvikling av forskningsmiljøer i Norge som driver langsiktig forskning av internasjonal kvalitet på dette området. Bakgrunnen for prosjektet er at vi fortsatt vet lite om mekanismer for fravær: hvilke faktorer som øker sykefravær og uførhet og hvilke faktorer som fremmer deltagelse i arbeidslivet. Videre mangler vi kunnskap om i hvilken grad omorganiseringsprosesser, den teknologiske utviklingen og den økte markedskonkurransen med økt fokus på god service og kundetilfredshet har effekt på helse.

I prosjektet studerer vi organisasjoner som primært har yrkesgrupper med pc-arbeid, pc-arbeid og kontakt med kunder, klienter og brukere og yrkesgrupper som bare har kontakt med kunder, klienter og brukere. Videre så deltar bedrifter fra både privat og offentlig sektor og små, mellomstore og store bedrifter.

Prosjektgruppen består av forskere ved Statens arbeidsmiljøinstitutt og RF-Rogalandsforskning. Prosjektledelsen består av professor dr.philos Aslaug Mikkelsen og forskningsjef dr. med Stein Knardahl.

Hensikten med rapporten

Hensikten med denne rapporten er å gi et kort sammendrag av resultatene fra første kartlegging i prosjektet. Resultatene fra undersøkelsen kan brukes til diskusjoner og prioriteringer i forbedringsarbeidet i den enkelte virksomhet.

Internkontrollforskriften for helse, miljø og sikkerhet stiller krav om systematisk og jevnlig kartlegging av arbeidsmiljø og helse. Spørreskjemakartleggingen er bygd opp slik at de tilfredsstiller kravene til slik kartlegging. Spørreskjemaundersøkelsen er godkjent av Datatilsynet og den er meldt inn for de regionale forskningsetiske komiteer.

Resultatene som presentertes vil senere bli grundig analysert og publisert i vitenskapelige tidsskrift.

Hvordan forstå rapporten?

I denne rapporten presenteres hovedresultatene fra prosjektet ved hjelp av tabeller og stolpediagrammer.

Stolpediagrammene viser gjennomsnittsverdier for de ulike virksomhetene/avdelingene (anonymisert og kodet fra 1-33). Søylediagrammene for virksomhetene er sortert slik at de går fra høyest verdi til lavest verdi. Stolpen som heter ”total” er gjennomsnittsverdien for hele kommunen. Denne stolpen plasseres i rekkefølgen avhengig av verdi. Det betyr at det vil være lett å se for virksomhetene om de skårer høyere eller lavere enn gjennomsnittet for hele kommunen. For å lett finne totalgjennomsnittet så er den markert med en pil. Vi har også for de fleste faktorer lagt inn referansedata fra en referansepopulasjon. Referansedataene tilhører databasen for QPS-Nordic (Dallner et al, 2000).

I noen tilfeller oppgis også tall fra kartlegginger innen helsetjenesten og politi. Disse tallene oppgis i teksten. Disse tallene er hentet fra andre prosjekter som er gjennomført av RF-Rogalandsforskning (Mikkelsen et al 2003, Holte et al 2004).

Skalaer: I spørreskjemaet er det mange spørsmål på hvert område, for eksempel helse, kontroll over egen arbeidssituasjon og sosial støtte på jobben. I presentasjonen av data er spørsmålene på samme område ofte slått sammen til en dimensjon/sumskår. Dette gjøres blant annet fordi hvert spørsmål måler lite alene. Det er da gjennomsnittsverdien for alle spørsmål i den aktuelle faktoren som presenteres.

Resultater fra undersøkelsen i kommunen

Svarprosent

Svarprosenten er totalt på 58.5%. Svarprosentene i de ulike avdelingene er gitt i tabell 1 side 24. Høyest er svarprosenten hos avdeling 26 med 100%, og avdeling 16 og avdeling 5 der begge hadde svarprosent på 90%. Lavest er svarprosentene hos avdeling 30 med 19.5% og avdeling 2 og avdeling 29 med henholdsvis 32.3% og 37.2%. Svarprosenten i bedriftene varierer vanligvis mellom 50 % og 100 %. Dersom frafallet i

bedriftene ikke er tilfeldig, men systematisk i noen grupper av ansatte, må resultatene ved lave svarprosjenter tolkes med forsiktighet. Vi anmoder derfor at resultatene fra de virksomhetene som har lavere enn 50 % svarprosent tolkes med forsiktighet.

Bakgrunnsdata

Utvalget består av 80% kvinner. Videre er 15% ledere med topp- eller mellomlederansvar. Disse har i gjennomsnitt ansvar for 16 ansatte. Andre kjennetegn ved de som deltar i undersøkelsen er gitt i tabell 2 (side 25). 13,8% anser det som svært sannsynlig at de kommer til å videreutdanne seg i nærmeste framtid. I gjennomsnitt bruker de ansatte 1,3 timer per uke på utdanning eller studier. Når det gjelder hvor mange dager i løpet av siste året som ble brukt på opplæring innen eget arbeidsfelt er gjennomsnittet for hele Eigersund kommune 8,6 dager. Tall fra andre studier viser at innen kommunal sektor så ligger antall dager brukt på opplæring innen eget arbeidsfelt på mellom 8 og 9 dager. I en medarbeiderkartlegging i Helse Vest i 2003 var gjennomsnittet 11 dager når det ble spurt etter antall dager brukt på faglig utvikling.

Ifølge undersøkelsen har 43% hatt medarbeidersamtale inneværende år (skjemaet ble sendt ut våren 2005). Tilsvarende viser andre studier fra kommunal sektor at mellom 40 og 60 prosent av de ansatte har medarbeidersamtaler. Hele 57% oppga at de har deltatt i tiltak for å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet siste året, men kun 12% av de spurte mener å ha opplevd forbedring i miljøet i samme periode.

59 % av de som svarte på undersøkelsen har hovedsaklig direkte (ansikt til ansikt eller via telefon) kontakt med kunder og klienter, mens 31% oppga at de har like mye direkte og indirekte kontakt (faks, post, e-mail). Totalt har 72% av de ansatte kontakt med klienter i fire timer eller mer i løpet av en arbeidsdag.

I gjennomsnitt sitter de ansatte 1,7 timer foran PCen hver dag. 19% oppga at de daglig arbeider utendørs, mens 44% daglig løfter eller håndterer gjenstander som veier 1-5 kilo.

Hva som er viktige motivasjonsfaktorer og de ansattes vurdering av disse i sitt daglige arbeid er vist i tabell 3 (side 26). Den viktigste faktoren for motivasjonen er opplevelsen av å gjøre noe verdifullt, noe 88% av respondentene anser som veldig viktig eller helt nødvendig. God lønn og materielle goder er veldig viktig eller helt nødvendig for 46% og dermed den minst viktige faktoren for motivasjon. På spørsmålet om hvilke faktorer

de ansatte er mest fornøyd kommer trygt arbeid med fast inntekt (88,6% nokså eller meget fornøyd) og opplevelsen av å gjøre noe verdifullt (83,1% nokså eller meget fornøyd) best ut. Lønn og materielle goder er den faktoren de ansatte er minst fornøyd med, her svarte godt under halvparten (42,5%) at de er nokså eller meget fornøyd.

Jobbkrav, kontroll over egen arbeidssituasjon og sosial støtte

I organisasjoner er det flere faktorer som er av betydning for produktivitet og de ansattes arbeidsmiljø og helse. Helt sentralt i et godt arbeidsmiljø står ansattes innflytelse på eget arbeid og mulighetene de har for å delta i beslutningsprosesser i organisasjonen. Sammen med de krav arbeidstaker møter i sitt arbeid, er kontroll over egen arbeidssituasjon, læringsmuligheter, medbestemmelse/autonomi og sosial støtte avgjørende for et godt arbeidsmiljø, god helse og høy produktivitet. Det er også slik at hvis høye krav eksisterer sammen med lite kontroll og medbestemmelse samt svak sosial støtte, er det store sjanser for at produktivitet og helse vil lide under det.

Kvantitative krav

Dimensjonen for kvantitative krav (figur 1 side 28) er satt sammen på bakgrunn av følgende fire spørsmål: ”er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?”, ”må du arbeide overtid?”, ”er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?” og ”har du for mye å gjøre?”. Spørsmålene gir en indikasjon på i hvilken grad det stilles krav til å få utført store mengde av arbeid. Høyest kvantitative jobbkrav oppleves i avdeling 7 og i avdeling 3 hvor gjennomsnittskåre er på 3,6 (skalaen går fra 1-5). avdeling 27 og avdeling 17 opplever tilnærmet like høye krav med 3,5. Lavest kvantitative krav rapporteres ved avdeling 31 og 32 med en gjennomsnittskåre på 2,0. Snittet for hele Eigersund kommune er på 2,7. Tilsvarende tall fra en gjennomsnittlig referansepopulasjon er 3,3. Det betyr at i kommunen som helhet så er de kvantitative kravene en god del lavere enn i en gjennomsnittlig populasjon. Resultatene viser for øvrig at det er variasjon mellom virksomhetene.

Beslutningskrav

Dimensjonen beslutningskrav (figur 2) består av tre spørsmål. Disse er ”krever arbeidet ditt raske avgjørelser?”, ”krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?” og ”krever arbeidet ditt kompliserte avgjørelser?” Til sammen måler de hvilke krav som stilles til å ta beslutninger og oppmerksomhetsgrad. Avdeling 7 har, sammen med avdeling 14,

også de høyeste beslutningskravene med gjennomsnitt på 4,2. Rett bak ligger avdeling 12 og avdeling 19 med henholdsvis 4,1 og 4,0. De klart laveste beslutningskravene oppleves i avdeling 11 hvor gjennomsnittet er 2,3. Nest lavest er avdeling 13 med 2,9. Gjennomsnittet for hele Eigersund kommune er på 3,6, hvilket er identisk med skåren i referansepopulasjonen. For ansatte i kommunen sett under ett er altså beslutningskravene gjennomsnittlige. Men også her ser vi variasjon mellom de ulike virksomhetene.

Krav til læring

I læringsdimensjonen (figur 3) inngår disse spørsmålene: *”er arbeidsoppgavene for vanskelige for deg?”*, *”utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å utføre?”* og *”krever jobben din at du lærer nye kunnskaper og ferdigheter?”*. Skalaen måler vanskelighet av oppgaver og krav til mer trening og utdanning. I Eigersund kommune er det avdeling 27 som opplever høyest krav til læring med gjennomsnittsskåre på 3,0. Dessuten rapporterte avdeling 17 og avdeling 23 et gjennomsnitt på 2,9. Igjen er det avdeling 11 som opplever minst krav med et snitt på 1,6 for læringsdimensjonen. Gjennomsnitt for alle i Eigersund kommune er 2,4, dvs noe lavere enn verdien i den gjennomsnittlige referansepopulasjonen som er på 2,6.

Emosjonelle krav

For mange yrkesgrupper er kontakt med kunder og klienter en sentral del av arbeidet. Dette har introdusert en ny type krav i tillegg til kvantitative krav, beslutnings- og læringskrav – nemlig emosjonelle krav. Emosjonelle krav tar utgangspunkt i at en forsøker å regulere sitt eget uttrykk for å kunne vise de følelsene overfor kunder og klienter som situasjonen krever eller som organisasjonen krever. I enkelte organisasjoner gis det spesifikke instruksjoner for hvordan man skal vise slike følelser for å få fornøyde kunder. I denne kartleggingen er det spurt etter to forhold som har med denne type kontakt med kunder og klienter å gjøre. Den ene faktoren er emosjonelle krav som sier noe om i hvilken grad man må vise bare *positive følelser* overfor kunder eller klienter. Den andre faktoren måler opplevd *avvik* mellom det man selv føler og de følelsene man må vise overfor klientene, f.eks. at man føler seg nedfor - men må være blid og vennlig overfor kundene sine (figur 4 og 5 viser disse dimensjonene).

Det er indikasjoner på at disse faktorene kan ha sammenheng med helseplager. Det å vise positive følelser kan ha en positiv effekt på helse, men avvik mellom følelser kan ha en negativ effekt på helse og medføre utbrenthet. Kravene til å vise positive følelser i møte med klientene (elever, brukere, pasienter) er opplevd størst ved avdeling 2 (4,7) og ved avdeling 16 og 28 (4,5). Avdeling 5 og 24 opplever disse kravene lavest med snitt på henholdsvis 2,3 og 2,4. Gjennomsnittet for kommunen totalt ligger på 4,1.

Når det gjelder opplevelsen av avvik mellom det man selv føler og det man må vise kommer avdeling 2 dårligst ut også her med snitt på 3,5. Lavest skåre har igjen avdeling 5 med 1,4, mens avdeling 9 har 1,5. Gjennomsnittet for kommunen totalt ligger på 2,5. Generelt når det gjelder krav til å vise positive følelser så vil det være høyest gjennomsnitt hos de yrkesgruppene som har hyppig kontakt med klienter og lave hos de som har mindre kontakt med klienter i arbeidshverdagen.

Positive utfordringer

Dimensjonen for positive utfordringer (figur 6 side 33) består av spørsmålene om en har nytte av kunnskaper og ferdigheter, om arbeidet er meningsfylt og om en får positive utfordringer. Høy verdi indikerer meningsfullt arbeid med stor grad av positive utfordringer. Her skårer avdeling 26 og 14 høyest med henholdsvis 4,9 og 4,8. Kun avdeling 11 og 3 ligger under gjennomsnittet i referansepopulasjonen (3,9). Også her opplever de likevel at de i arbeidsdagen kan bruke sine kunnskaper og at arbeidet er meningsfylt og utfordrende. Med andre ord skårer Eigersund kommune godt på denne dimensjonen, noe også et gjennomsnitt på 4,4 for kommunen totalt er et tegn på.

Kontroll

Undersøkelsens spørsmål om kontroll over egen arbeidssituasjon er brukt til å lage to dimensjoner. Den ene kan kalles kontroll over beslutninger (figur 7) og består av spørsmål om frihet til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres og om frihet til å bestemme hva som skal gjøres. Den andre kan kalles kontroll over arbeidsintensitet (figur 8) og består av spørsmål om en selv kan bestemme arbeidstid, tempo og pauser. For begge dimensjonene indikerer høy verdi høy kontroll.

Kontroll over egen arbeidssituasjon, er helt avgjørende for godt arbeidsmiljø og trivsel. Innenfor en viss grense er det slik at vi kan klare flere krav og mer belastning når vi har stor kontroll over vår egen arbeidssituasjon der vi kan organisere og planlegge vårt eget

arbeid. Fornuftige krav og høy kontroll over egen arbeidssituasjon er noen av de faktorene som påvirker helsen i arbeidslivet mest.

I Eigersund kommune er *kontroll over beslutninger* høyest i avdeling 26 med en gjennomsnittsskåre på 3,8. Lavest kontroll over beslutninger har avdeling 23 og 31 med 2,1. For Eigersund kommune i helhet er gjennomsnittet 2,7. Tilsvarende tall for en gjennomsnittlig referansepopulasjon er 2,8. Selv om noen avdelinger ligger over verdien for gjennomsnittspopulasjonen så har ansatte i Eigersund kommune litt lavere kontroll over beslutninger sammenlignet med gjennomsnittspopulasjonen. Når det gjelder *kontroll over arbeidsintensitet* så er det avdelingene 13 og 27 som kommer best ut med henholdsvis 4,1 og 4,0. Minst kontroll over arbeidsintensitet har avdeling 2 (1,4), 10 (1,5) og 23 (1,6). Gjennomsnittet for alle ansatte i Eigersund kommune er 2,6. Tilsvarende tall fra en gjennomsnittlig referansepopulasjon er 2,8, hvilket betyr at de ansatte i Eigersund kommune i gjennomsnitt har litt lavere kontroll over arbeidsintensitet. Likevel er det også her svært stor variasjon mellom avdelingene når det gjelder kontroll over arbeidsintensiteten, der noen avdelinger har svært høy grad av kontroll og andre har svært liten grad av kontroll.

Sosial støtte

De ansattes sosiale støtte er et viktig element i vurderinger av organisasjon, arbeidsmiljø og helse. På samme måte som kontroll over egen arbeidssituasjon, fungerer sosial støtte fra kollega og ledere som en "buffer" eller beskyttelse mot negative forhold i organisasjonen og for store krav. Høy sosial støtte innebærer at stemningen er behagelig, at det er godt samhold, at arbeidskameratene stiller opp for en og at en kommer overens med lederne.

Det ble i denne undersøkelsen spurt etter sosial støtte fra kolleger og ledere. De to dimensjonene er vist i figur 9 og 10, hvor høy verdi indikerer god støtte. Når det gjelder sosial støtte fra kolleger oppnår avdeling 5 og 24 høyest skåre med henholdsvis 4,9 og 4,7. Lavest skåre har avdeling 27 med 3,2 og avdeling 23 og 31 med 3,3. De ansatte i avdeling 5, sammen med avdeling 14 og 29, opplever også mest støtte fra overordnede (4,8). Avdeling 30 og 7 kommer klart dårligst ut, begge med skåre under 3.

Når de gjelder sosial støtte fra henholdsvis kolleger og ledere er gjennomsnittet for disse faktorene for alle respondentene i Eigersund kommune henholdsvis 3,9 og 4,2. Gjennomsnittsverdier for en referansepopulasjon er 3,9 for støtte fra kolleger og 3,5 for

støtte fra nærmeste leder. Det betyr at sammenlignet med andre er graden av støtte fra kolleger lik i Eigersund, mens de på den andre siden opplever klart mer støtte fra ledere enn tilfellet er i referansepopulasjonen.

Rolleforventinger

Undersøkelsen av rolleforventinger bygger på to dimensjoner. Den første er *rolleklarhet* og måler i hvilken grad mål, ansvar og forventinger er klarlagt i jobben. Den andre er *rollekonflikt* og måler i hvilken grad ansatte opplever konflikt mellom krav og ressurser, egne forventinger og ytre krav. Dimensjonene er vist i figur 11 og 12, høye verdier indikerer henholdsvis stor grad av rolleklarhet og stor grad av rollekonflikt. Ser vi på rolleklarhet først opplever ansatte ved avdeling 14 og 32 størst klarhet (4,9), mens avdeling 27 er lavest og eneste virksomhet med snitt under 4. Gjennomsnittet for referansepopulasjonen var 4,2, mens det for Eigersund kommune totalt var 4,6. Det betyr at ansatte i Eigersund kommune opplever større grad av klarlagte mål, ansvar og forventinger i jobbene sine enn referansepopulasjonen, men noen avdelinger kan jobbe mer med å sette mål og klarlegge ansvar og forventinger i forhold til den enkelte ansatte.

Når det gjelder rollekonflikter så er de størst ved avdeling 28 (3,0), avdeling 22 og 27 (2,9). Lavest skåre og dermed de som i minst grad opplever rollekonflikter er avdeling 24 (1,7) og avdeling 20, 11, 33 og 32 (1,9). Hele Eigersund kommune har 2,5 i gjennomsnitt, mot 2,4 i referansepopulasjonen. Likevel er det noen virksomheter som bør bli bedre på å balansere mellom kravene som stilles og ressursene som blir gitt samt balansere egne forventinger og ytre krav.

Forutsigbarhet

Forutsigbarhet er et relativt nytt tema i arbeidslivsforskningen. Interessen for dette området har oppstått fordi stabiliteten i arbeidslivet er blitt redusert. Folk skifter jobb hyppigere enn før, og bedrifter skilles ut, legges ned og etableres i en høyere takt enn tidligere. For arbeidstakerne er det viktig å være i stand til å se framover i tid og vurdere sin egen kompetanse og muligheter i forhold til den jobben de har nå, og i forhold til andre muligheter i samme bedrift eller på arbeidsmarkedet utenfor bedriften.

Spørsmålene om forutsigbarhet er samlet til to dimensjoner vist i figur 13 og 14. *Forutsigbarhet neste 2 år* måler i hvilken grad de ansatte vet hva som kreves for å få en

god jobb, hva som må læres og hvilke ferdigheter som må tilegnes for å få en jobb som en synes er attraktiv to år frem i tid. I Eigersund kommune har avdeling 26 høyest skåre med 4,1, mens lavest forutsigbarhet rapporteres av de ansatte i avdeling 30 (1,8). Gjennomsnittet i Eigersund kommune er på 3,1, mens det i referansepopulasjonen var på 2,8. Eigersund klarer seg altså bra på forutsigbarhet neste 2 år.

Den andre dimensjonen måler *foretrukne utfordringer* og baserer seg på om de ansatte ser på det som positivt å få nye medarbeidere og å jobbe på nye plasser. Her skårer avdeling 5 klart høyest med 4,5, mens neste virksomhet er avdeling 9 med 3,6. De virksomhetene som i minst grad opplever slike endringer som positive utfordringer er avdeling 29 og 16 (2,4), samt avdeling 15 (2,5). For hele Eigersund kommune er gjennomsnittet 3,0. Tilsvarende tall for gjennomsnittspopulasjonen var 3,4. Det kan derfor synes som om ansatte i Eigersund kommune i mindre grad ser på forandringer som en positiv utfordring enn i befolkningen ellers.

Mestring

Denne dimensjonen (figur 15) sier noe om hvordan arbeidstakere opplever at de mestrer arbeidsoppgavene sine med hensyn på mengde, kvalitet og problemløsning og sosiale interaksjoner med medarbeidere. Størst mestring opplever ansatte i avdeling 33 og 11 (4,7), mens avdeling 32 og 1 havner rett bak (4,6). Lavest mestring rapporterer avdeling 27 med 3,9, for øvrig samme skåre som gjennomsnittet i referansepopulasjonen. Gjennomsnittet for alle de som har svart er 4,1, og det er dermed klart at ansatte i Eigersund kommune opplever at de mestrer jobben sin godt sammenlignet med referansepopulasjonen.

Ledelse

Ledelse kan defineres og kategoriseres på mange måter. I denne studien har vi valgt å se på *bemyndiget ledelse* og *rettferdig ledelse*. Bemyndiget ledelse sier noe om i hvilken grad de ansatte opplever at de har en leder som motiverer sine ansatte til å uttrykke egne meninger og utvikle seg, noe som er spesielt viktig i et arbeidsliv som endrer seg raskt. Rettferdig ledelse sier noe om de ansatte sin opplevelse av lederen som rettferdig i de beslutningsprosessene som lederen tar del i og utøver. Ledelsesdimensjonene er vist i figur 16 og 17, hvor høy verdi indikerer god ledelse.

Blant avdelingene i Eigersund kommune skiller avdeling 5 seg ut med best resultater når det gjelder bemyndiget ledelse (4,4). Avdeling 24 er nest best med 4,0, mens de laveste skårene finnes i avdeling 22 (2,0), 23 (2,2) og avdeling 31 og 29 (2,4). Gjennomsnitt for hele Eigersund kommune er på 3,0, mens snittet i referansepopulasjonen er 2,7. Det betyr at Eigersund kommune har relativt dyktige ledere som er flinke til å motivere for medbestemmelse og utvikling. Noen ledere kan likevel bli flinkere til å oppfordre den enkelte ansatte til å delta i beslutninger, komme med egne meninger og hjelpe de til å utvikle egne ferdigheter.

Når det gjelder rettferdig ledelse er avdeling 5 igjen best med høyest mulig skåre (5,0). Andre virksomheter med gode resultater på denne dimensjonen er avdeling 24 og 8 med 4,8 i snitt. Lavest skåre har avdeling 16 og 27 med 3,3 i gjennomsnitt. For hele Eigersund kommune er snittet 4,0, kun litt over verdien for referansepopulasjonen på 3,9. Resultatene viser at det er stor variasjon mellom avdelingene i hvilke grad de opplever rettferdighet i beslutningsprosesser i avdelingene. Det er derfor viktig å fortsatt jobbe med lederutvikling i de virksomhetene som kommer dårligst ut på disse variablene.

Organisasjonsklima

Når det gjelder organisasjonsklima så har vi i denne studien spurt etter sosialt klima og innovativt klima (figur 18 og 19), samt om diskriminering og vektlegging av menneskelige ressurser i organisasjonen (figur 20 og 21). Sosialt klima sier noe om man opplever omgivelsene som støttende og motiverende, at man stoler på hverandre og ikke mistenkeliggjør hverandre. I Eigersund kommune finner en det mest støttende klimaet ved avdeling 33 der de har et gjennomsnitt på 4,8. Avdeling 5, 26 og 14 ligger like bak med snitt på 4,6. Det minst støttende klimaet ble rapportert ved avdeling 27 (2,7). Gjennomsnittsskåre for Eigersund kommune er 4,0, mens snittet i referansepopulasjonen er 3,6. I gjennomsnitt har altså de ansatte i Eigersund kommune et godt sosialt klima, selv om det også på dette området er stor variasjon mellom avdelingene. Noen få avdelinger bør iverksette tiltak for å bedre det sosiale klimaet.

Det innovative klimaet sier noe om i hvilken grad det tas initiativ, om det motiveres til å foreslå forbedringer og forandringer samt graden av kommunikasjon i avdelingen. Også det innovative klimaet er relativt godt i Eigersund, ettersom kommunen totalt har et snitt

på 3,8 mot 3,4 for referansepopulasjonen. Høyest skåre har avdeling 5 (4,9). Lavest skåre finner vi i avdeling 3 (3,1) og avdeling 27, 13, 7 og 30 (3,2).

Dimensjonen for diskriminering måler om det er forskjellsbehandling av menn og kvinner og yngre og eldre. I Eigersund kommune er gjennomsnittsskåren 1,7, dvs litt lavere enn for referansepopulasjonen (1,9). Det betyr at yngre og eldre og menn og kvinner forskjellsbehandles i mindre grad i Eigersund kommune enn i den generelle populasjonen. Mest forskjellsbehandling opplevde man ved avdeling 22 (2,3) og 30 (2,2). Ved avdeling 15 og 5 ble det rapportert minst forskjellsbehandling med 1,1 i gjennomsnitt.

Innen det vi kan kalle organisasjonsklima finner vi også vektlegging av menneskelige ressurser som en faktor. Den sier noe om i hvilken grad organisasjonen tar vare på og belønner de ansatte og ivaretar deres helse og trivsel. Gjennomsnittsskåren for Eigersund kommune er 2,8, nøyaktig det samme som i referansepopulasjonen. Det er likevel stor variasjon mellom de ulike avdelingene, med avdeling 33 på topp (4,0) og avdeling 31 på bunn (1,9).

Gruppearbeid

Av de spurte svarte 59,2% at de jobber i en gruppe. De ble videre spurt om opplevelsen av gruppearbeid, der spørsmålene kartlegger fleksibilitet til gruppen og i hvilken grad de opplever at de har suksess med å løse oppgavene (figur 22). Totalt for Eigersund kommune er gjennomsnittet 4,1, mens referansepopulasjonens snitt er på 3,8. Eigersund kommune ligger derfor noe over gjennomsnitt i opplevelsen av hvordan gruppearbeid fungerer. Mest positivt innstilt er de ved avdeling 30 (5,0) og avdeling 25, 29 og 24 (4,6). Avdeling 8 har opplevd minst fleksibilitet og suksess med gruppearbeid med gjennomsnitt 3,3.

Mobbing og trakassering

Når det gjelder mobbing og trakassering så oppgir 6,5% av de som har svart at de selv har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen siste 6 måneder. Tallene for den enkelte virksomhet er vist i tabell 4 (side 27). I 15 av 33 virksomheter har ingen av de ansatte opplevd å bli mobbet eller trakassert de siste 6 månedene. Videre ble det rapporterte over 20% i to avdelinger at de selv har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen siste 6 måneder. På spørsmål om en har lagt merke til om

noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av siste seks måneder så svarer 19% ja, hvilket kan bety at det reelle mobbenivået er høyere enn den selvrapporterte mobbingen (6,5%) tilsier.

Tilhørighet og jobbtilfredshet

Tilhørighet måler en slags lojalitet til bedriften og hvor viktig det er å jobbe for akkurat denne bedriften. Tilhørighet er viktig både for bedriften og den enkelte. Høy grad av tilhørighet er en trivselsfaktor og kan gi den enkelte ansatte en følelse av å høre til og utføre et meningsfylt arbeid. For bedriften sikrer høy grad av tilhørighet stabilitet i bemanningen. I perioder med et stramt arbeidsmarked har tilhørighet vært avgjørende for å hindre for stor turnover og tap av kjernekompetanse. Tilhørighet regnes også som en generell forutsetning for høy produktivitet.

Den beste formen for tilhørighet er at de ansatte opplever en følelsesmessig tilknytning til bedriften, at de vil gjøre en innsats for bedriften ved å legge inn egeninnsats også vurdert ut fra egeninteresse. Den dårligste formen for tilhørighet er når de ansatte opplever at de ikke har noe annet valg, at de er tvunget til å forbli i bedriften. Det siste har stor betydning for produktiviteten.

I denne kartleggingen er det spurt etter de positive følelsene og holdningene til arbeidsplassen (figur 23). For Eigersund kommune er gjennomsnittet på 3,6. Ansatte i Eigersund kommune opplever dermed større tilhørighet til organisasjonen enn tilfellet er i referansepopulasjonen (3,2). Når det gjelder de enkelte virksomheter er det noe variasjon. Høyest tilhørighet ble rapportert ved avdeling 33 og 19 med henholdsvis 4,6 og 4,4 i gjennomsnittsskåre. Lavest skåre er det ved avdeling 27 (2,6) og 30 (2,7).

Jobbtilfredshet (figur 24) eller trivsel er et hyppig brukt mål på kvaliteten ved en arbeidsplass. Forskning gir ikke entydige konklusjoner om sammenhengene mellom trivsel, fravær, turnover og produktivitet, men jobbtilfredshet må uansett i seg selv regnes som et gode som bidrar til å øke vår livskvalitet. Generelt pleier 75-85% av de ansatte i en bedrift å ha høy jobb tilfredshet. Hensikten med å måle jobbtilfredshet er derfor gjerne å identifisere grupper av ansatte som ikke trives og dermed muligheten til å sette inn tiltak overfor disse.

Eigersund kommune skårer meget bra på trivsel, hele 93% er tilfreds/svært tilfreds med jobben alt tatt i betraktning. Dersom en ser på dette etter virksomhet så er de mest tilfreds ved avdeling 5 med gjennomsnitt 3,8 (maksverdi er her 4) og avdeling 24 med gjennomsnitt 3,5. Lavest trivsel er det ved avdeling 7 (2,6) og avdeling 3, 27 og 31 (2,9). Selv om det er usikkerhet når det gjelder sammenheng mellom trivsel og faktorer som fravær og turnover så vil det være all grunn til å se nærmere på de avdelinger som har lav skåre på trivsel og iverksette tiltak for å øke trivselen på disse avdelingene.

Hovedtrekk ved opplevelse av endringer i organisasjonen

I spørreskjemaundersøkelsen ble det stilt en rekke spørsmål om endringer i jobben siste 12 måneder. I Eigersund kommune oppga 44% at de har fått nye arbeidsoppgaver. 13% oppga at de hadde fått ny stilling og 12% oppga at de har skiftet avdeling. 44% av de ansatte bekrefter at bedriften har foretatt omorganisering, blant disse respondentene oppgir 2/3 å ha blitt informert om mulig omorganisering. Nedbemanning er rapportert fra 36% av de ansatte, hvorav 2/3 sier at de er blitt informert om mulig nedbemanning.

På spørsmål om mulig nedbemanning har vært samtaleemne på arbeidsplassen oppgir 28% at de har snakket om det av og til, mens 11% har snakket om det nokså ofte /meget ofte eller daglig. Ser vi på de enkelte virksomhetene er dette hyppigst diskutert ved avdeling 17, 31 og 27. Når det gjelder mulig omorganisering oppgir 29% at de har snakket om det av og til, mens 17% har snakket om det nokså eller meget ofte. Mulig omorganisering er oftest samtaleemne ved avdeling 21, 5 og 17.

Det ble videre spurt om hvordan de ansatte har oppfattet endringer på arbeidsplassen med hensyn til ulike faktorer. I Eigersund kommune er det totalt 3,8% som mener at kravene til kompetanse er redusert, 58% mener at det ikke har vært noen endring og 38% mener at de har økt litt eller meget. De som opplever størst økning i krav til kompetanse er avdeling 27, 28, 14 og 16.

Når det gjelder kravene til kostnadseffektivitet så er det i Eigersund kommune totalt 4,6% som mener at kravene til kostnadseffektivitet er redusert, 49,6% mener at det ikke har vært noen endring og 45,8% mener at de har økt litt eller meget. Kravøkningen oppleves sterkest ved avdeling 15, 16 og 4, mens ansatte ved avdeling 9 10 er minst berørt av økte krav til kostnadseffektivitet.

Ser vi på spørsmålet om tidspress så er det i Eigersund kommune totalt 2,5 % som mener at tidspresset er meget eller litt redusert, 46,7 % mener at det ikke har vært noen endring og 50,8% mener at det har økt litt eller meget. Dette er opplevd sterkest ved avdeling 23, 8 og 7 hvor over 4/5 av de ansatte føler at tidspresset har økt.

Når det gjelder jobbtrygghet så er det i Eigersund kommune 12,2% som mener at denne er redusert, 78,6% føler det ikke hadde vært noen endring og 9,2% mener jobbtryggheten har økt litt eller meget. Opplevelsen av jobbtrygghet stiger mest ved avdeling 4, 25 og 1 hvor 15-18% føler at tryggheten øker. Avdeling 17, 31 og 18 opplever derimot størst reduksjon, her svarer 26-27% at jobbtryggheten er redusert.

På spørsmålet *”vi bruker mer tid og ressurser i Eigersund kommune på omorganisering enn det vi får igjen”* er det 44,2 % som mener ikke i det hele tatt eller i liten grad, 37% mener til en viss grad og 18,8% mener i stor eller meget stor grad.

På spørsmålet *”Toppledelsen vår er i stand til å forandre bedriften/virksomheten på en god måte”* er det 38,4% som mener ikke i det hele tatt eller i liten grad, 51,3% mener til en viss grad og 10,4% mener i stor eller meget stor grad.

På spørsmål om det er godt samarbeid og tillit mellom arbeidstakere og ledelse svarte 16,3% ikke i det hele tatt/i liten grad, 40,7% til en viss grad og 43% i stor/meget stor grad. Avdeling 14 og 33 kommer best ut, her mener henholdsvis 83 og 71% at samarbeid og tillit mellom arbeidstakere og ledelse i stor/meget stor grad er godt. Avdeling 13 og 31 havner nederst, med henholdsvis 57 og 47% som mener at samarbeidet og tilliten ikke i det hele tatt/i liten grad er godt.

Helse og arbeidsevne

Når det gjelder *generell helse* så oppga 7,2% at de har utmerket helse, 37% at de har meget god helse, 47,6% at de har god helse og 8,2% at de har nokså dårlig eller dårlig helse. Gjennomsnittsskåre for generell helse for de enkelte virksomheter er vist i figur 25, der lavest skåre indikerer god helse og høy skåre indikerer dårlig helse. Avdelingene som oppgir best helse er avdeling 17 og 24. De som oppgir dårligst helse er avdeling 30, 8 og 5.

I hvilken grad helsen påvirker evnen til å utføre jobben varierer mye. Vår egen innstilling, hvilke helseplager vi har og hvilke type jobb og arbeidsoppgaver vil påvirke dette. Enkelte jobber kan utføres selv om en har til dels store plager, andre jobber kan

gjennomføres med en del tilrettelegging og noen klarer vi ikke utføre i det hele tatt. I denne studien tas i bruk en indeks for *arbeidsevne*. Det er en indeks som bygger på spørsmål om egenrapportert fravær, selvrapporterte helseplager, arbeidssvekkelse på grunn av sykdom og selvvardert evne i forhold til fysiske og psykiske arbeidskrav. En skåre mellom 7-27 indikerer svak arbeidsevne, fra 28-36 er arbeidsevnen moderat, fra 37-43 er arbeidsevnen god og en skåre fra 44-49 indikerer utmerket arbeidsevne. Arbeidsevnen i de ulike virksomhetene er vist i figur 26. I Eigersund kommune har 1% av respondentene svak arbeidsevne, 9,9% har moderat arbeidsevne, 36,5% har god arbeidsevne og 52,6% har utmerket arbeidsevne. Gjennomsnittsskåre for Eigersund kommune totalt er på 42,7. Til sammenligning var gjennomsnittlig arbeidsevneindeks ved en medarbeiderkartlegging i Helse Vest RHF på 41,9. Ser vi på de ulike virksomhetene er arbeidsevnen best ved avdeling 22 (49), 24 (48) og 17 (47). Lavest arbeidsevne har ansatte ved avdeling 20 (28) og 28 (34).

Anbefalte tiltak for Eigersund kommune

Generelt sett er arbeidsmiljø og arbeidsforhold lest ut fra den første medarbeiderundersøkelsen god. Det er imidlertid forbedringspotensial på flere områder. Nedenfor trekkes det fram fem hovedområder med forslag til tiltak som forskerne på dette prosjektet mener bør prioriteres.

Problem: Lav gjennomføringsgrad på medarbeidersamtaler

Kommentar: Medarbeidersamtaler er et godt virkemiddel til å få informasjon fra den enkelte ansatte om hvordan hun eller han opplever sin arbeidssituasjon. I medarbeidersamtalen kan en også diskutere og finne løsninger på hvordan en skal fremme utvikling, trivsel og helse for hver enkelt ansatt. I Eigersund kommune er det for eksempel bare 13,8 % av de ansatte som tror de kommer til å videreutdanne seg i nærmeste framtid. Dette er et lavt tall, og kommunen trenger oversikt over utviklingsønsker og potensial for hver enkelt.

Tiltak:

1. Gjør medarbeidersamtalene obligatoriske
2. Revider medarbeidersamtaleopplegget og inkluder de ansatte i dette arbeidet
3. Informer godt om hvorfor medarbeidersamtaler skal gjennomføres og om hva de skal inneholde
4. Bruk internblad/intranett til å informere om gjennomføringen av medarbeidersamtalene i hver avdeling hvert år

Problem: For liten effekt av tiltak for bedre psykososialt arbeidsmiljø

Kommentar: Mens 57 % av de ansatte rapporterer at de har deltatt i tiltak for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet siste år, så er det bare 12 % som mener at miljøet har blitt bedre i samme periode. Arbeidsmiljøet er jo i utgangspunktet godt, og det kan være vanskelig å gjøre ”de friske enda friskere”. Men en bør prioritere de områder, avdelinger eller grupper som skårer dårligst. Tiltakene bør være spesifikt rettet mot det som er problemet og ikke generelle og altomfattende der en håper at det treffer de som har et problem.

Tiltak:

1. Evaluer gjennomførte tiltak ved å sjekke hva som er gjennomført og hvilke målgruppe tiltakene har hatt
2. Kontroller hvilken effekt tiltakene har hatt på de gruppene som har deltatt
3. Sjekk spesielt om det er gjennomført tiltak på grupper som ikke trenger det, og om høyrisikogrupper ikke har gjennomført tiltak som er nok målrettet.

Problem: Avdelinger/enheter med rapporterte problemer

Kommentar: Blant de som skårer lavt på flere dimensjoner finner vi avdeling 27, 30, 7 og 23.

Tiltak:

1. Det bør settes i verk organisasjonsrettede tiltak i de nevnte virksomheter.
2. Det organisasjonsrettede tiltaket bør legge vekt på deltakelse fra alle ansatte og første mål bør være å finne ut hva problemene handler om
3. De ansatte bør ha stor innflytelse på de konkrete tiltak som settes inn for å løse problemene
4. Det bør skilles mellom tiltak som skal gjelde alle ansatte og tiltak som gjelder løsning av konkrete konflikter og tiltak som gjelder ansatte som sliter spesielt

Problem: Mobbing og trakassering

I enkelte virksomheter er tallene for mobbing og trakassering høye og en bør finne ut hva dette skyldes. For skolene kan det være gunstig å skille mellom mobbing fra elever og mobbing og trakassering fra kolleger og ledere. For grupper som har kontakt med kunder, klienter og brukere vil det være gunstig å skille mellom mobbing og trakassering fra disse og fra kolleger. I begge tilfeller bør en gå nærmere inn på hva som oppfattes som mobbing og trakassering av den enkelte medarbeider. Det er flytende grenser mellom det som godhjertet gemyttlig erting og mobbing og trakassering.

Tiltak:

1. Gjennom organisasjonsrettede tiltak i de avdelinger og enheter som scorer høyest på mobbing og trakassering bør en arbeide med og komme til en forståelse for hva mobbing og trakassering er. Det er viktig at en skaper forståelse for at det ikke er ment å såre likevel kan ha slike konsekvenser og derfor bør lukes ut av aksepterte holdninger og atferd.
2. Informer alle andre ansatte i kommunen om resultatene fra pkt 1
3. I fellesskap med de ansatte utvikle tiltak som kan løse problemet

Referanseliste

Dallner M, Elo AL, Francesco G, Hottinen V, Knardahl S, Lindstrøm K, Skogstad A, & Ørhede E 2000, Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

Holte KA, Lie T, Olsen E, Gundersen M, Jøsendal K, Mikkelsen A.(2004). Medarbeiderundersøkelse i foretaksgruppen Helse Vest. Rapport RF 2004 -031. RF-Rogalandsforskning.

Mikkelsen A., Høyvarde Claussen T. Olsen E., Bakke Å., Allred K. (2003). Levekår og pensjon i norsk politi. Rapport RF2004-234. RF-Rogalandsforskning.

Tabeller og figurer

Tabell 1: Svarprosent ved de enkelte virksomheter i Eigersund kommune.

Virksomhet	Svarprosent
Avdeling 1	46.0
Avdeling 2	32.3
Avdeling 3	78.6
Avdeling 4	65.8
Avdeling 5	90.0
Avdeling 6	54.2
Avdeling 7	72.7
Avdeling 8	73.3
Avdeling 9	76.7
Avdeling 10	53.1
Avdeling 11	46.3
Avdeling 12	57.6
Avdeling 13	61.5
Avdeling 14	63.9
Avdeling 15	66.7
Avdeling 16	90.5
Avdeling 17	73.3
Avdeling 18	88.2
Avdeling 19	51.9
Avdeling 20	72.7
Avdeling 21	65.7
Avdeling 22	57.1
Avdeling 23	52.5
Avdeling 24	60.0
Avdeling 25	63.3
Avdeling 26	100
Avdeling 27	69.2
Avdeling 28	60.0
Avdeling 29	37.2
Avdeling 30	19.4
Avdeling 31	61.5
Avdeling 32	54.4
Avdeling 33	63.6
Eigersund kommune totalt	58.5

Tabell 2. Kjennetegn ved de som deltar i undersøkelsen.

Faktor	
Andel ansatte som sier svært sannsynlig at en kommer til å videreutdanne seg i nærmeste framtid (%)	13,8
Antall timer brukt på utdanning/studier (gjennomsnitt timer / uke)	1,3
Andel ansatte med medarbeidersamtale inneværende år (%)	43
Andel ansatte med opplevd forbedring i det psykososiale arbeidsmiljø inneværende år (%)	12
Andel ansatte som har deltatt i tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet (%)	57
Andel ansatte med hovedsakelig direkte kontakt med kunder og klienter (%)	59
Andel ansatte med like mye direkte og indirekte kontakt (%)	31
Andel ansatte med mer enn fire timer kontakt med klienter per dag (%)	72
Andel som arbeider utendørs – daglig (%)	19
Andel som har daglige løft eller håndtering av gjenstander som veier 1-5 kilo (%)	44
Andel som er tilfredse med jobben - alt tatt i betraktning (%)	93
Antall timer ved PC per dag (gjennomsnitt)	1,7

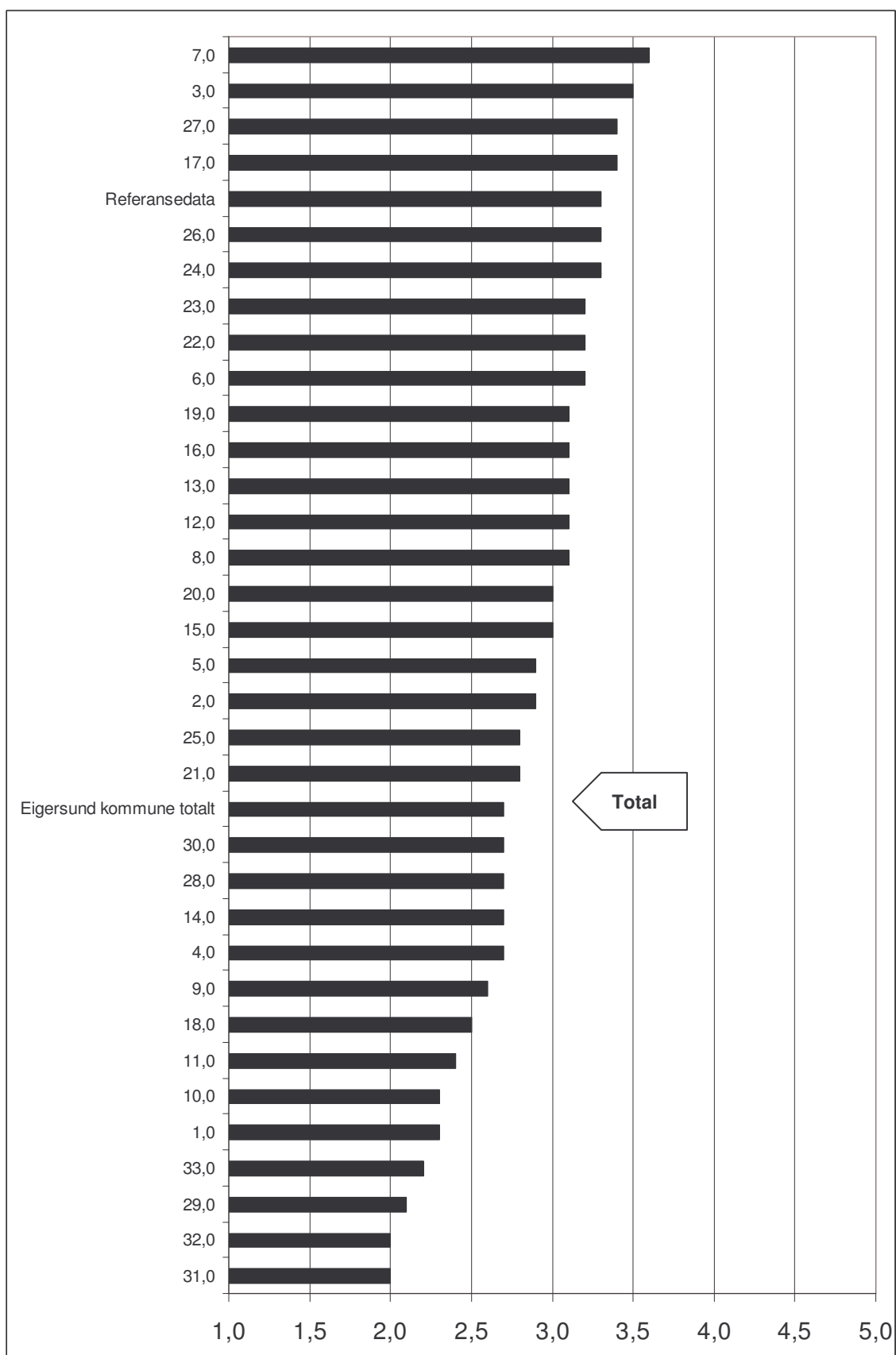
Tabell 3: Motivasjonsfaktorer. Prosentandel av ansatte i Eigersund kommune som har svart at de ulike motivasjonsfaktorene er veldig viktige eller nødvendige, og prosentandel som er nokså eller meget fornøyd med disse faktorene i sitt daglige arbeid.

Faktor	Veldig viktig eller nødvendig	Nokså eller meget fornøyd
Utvikle seg personlig	57,8	67,1
Få god lønn og materielle goder	45,6	42,5
Konfliktfritt og velordnet	75,4	60,9
Opplevelse av å gjøre noe verdifullt	88,3	83,1
Arbeidet er trygt med fast inntekt	85,6	88,6
At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader	72,4	66
Får bruke fantasi og kreativitet	65	64,7

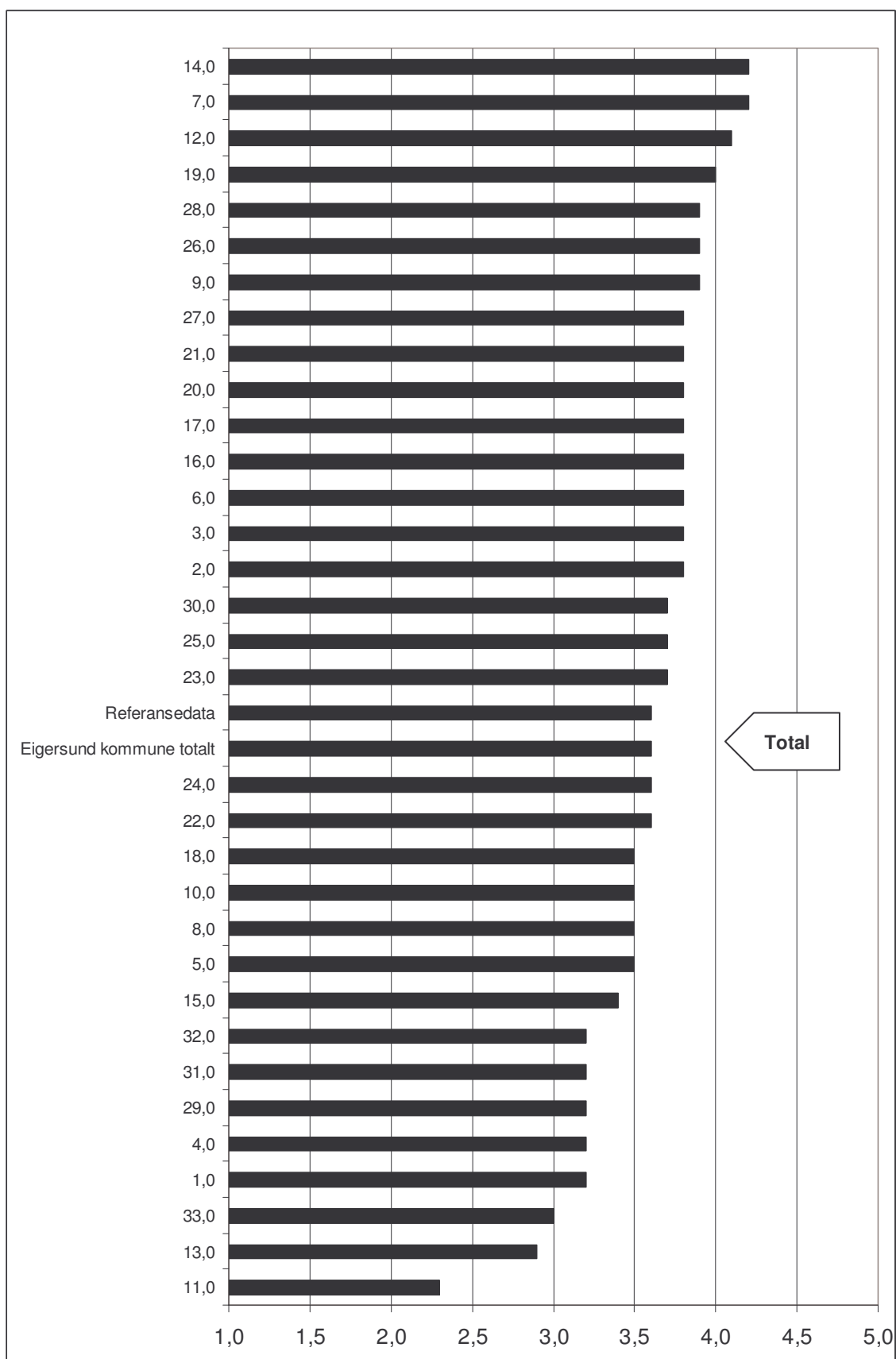
Tabell 4: Mobbing og trakassering. Andel av ansatte i den enkelte virksomhet som sier de har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av siste 6 måneder.

Virksomhet	%
Avdeling 1	5,3
Avdeling 2	>0
Avdeling 3	0
Avdeling 4	10,0
Avdeling 5	0
Avdeling 6	9,5
Avdeling 7	>0
Avdeling 8	0
Avdeling 9	0
Avdeling 10	0
Avdeling 11	7,1
Avdeling 12	>0
Avdeling 13	>0
Avdeling 14	4,8
Avdeling 15	0
Avdeling 16	>0
Avdeling 17	0
Avdeling 18	>0
Avdeling 19	0
Avdeling 20	0
Avdeling 21	5,0
Avdeling 22	>0
Avdeling 23	0
Avdeling 24	0
Avdeling 25	>0
Avdeling 26	0
Avdeling 27	>0
Avdeling 28	0
Avdeling 29	0
Avdeling 30	>0
Avdeling 31	15,4
Avdeling 32	11,1
Avdeling 33	0
Eigersund kommune totalt	6,5

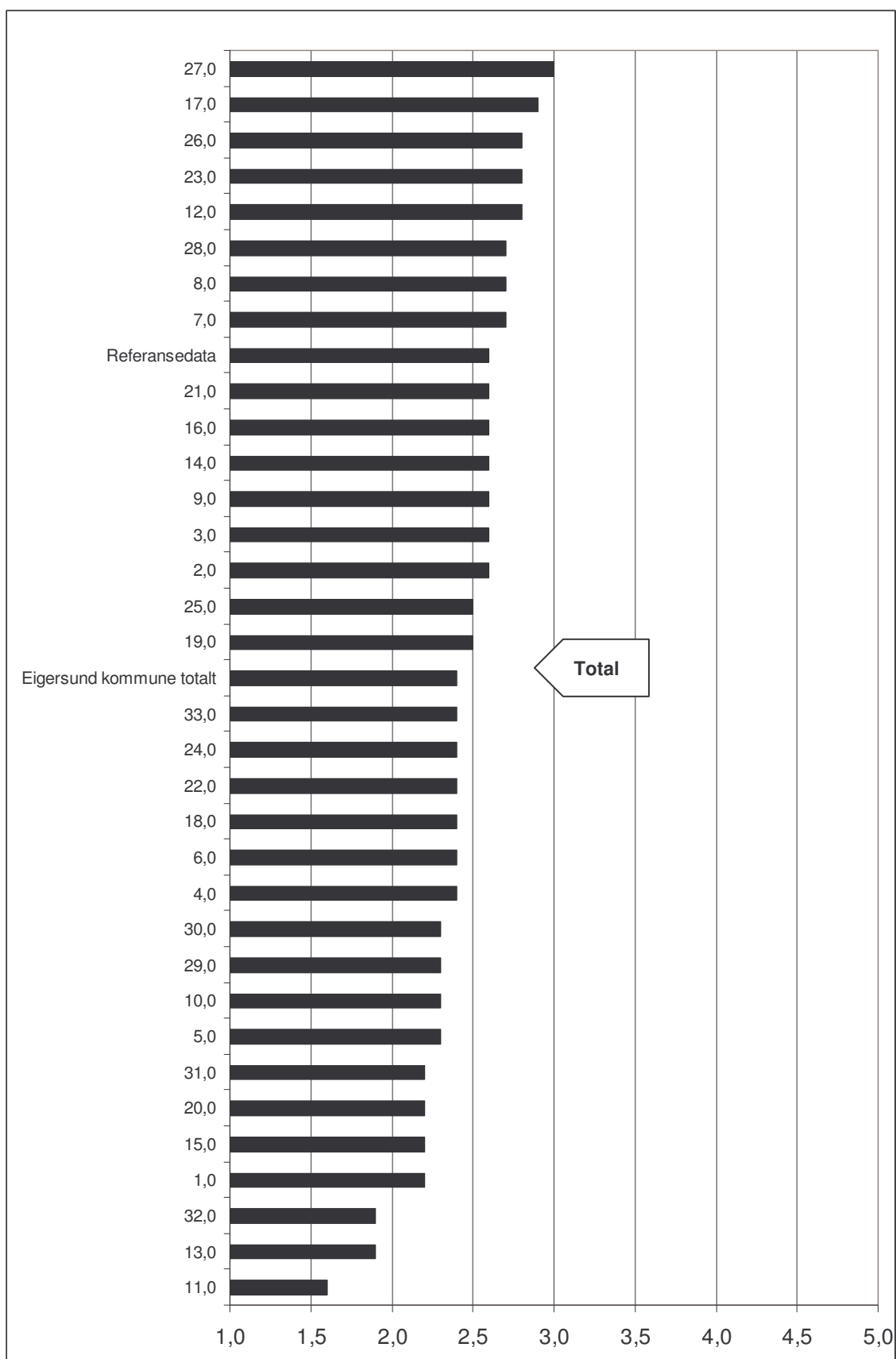
Figur 1. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for kvantitative krav. Høy verdi indikerer høye krav.



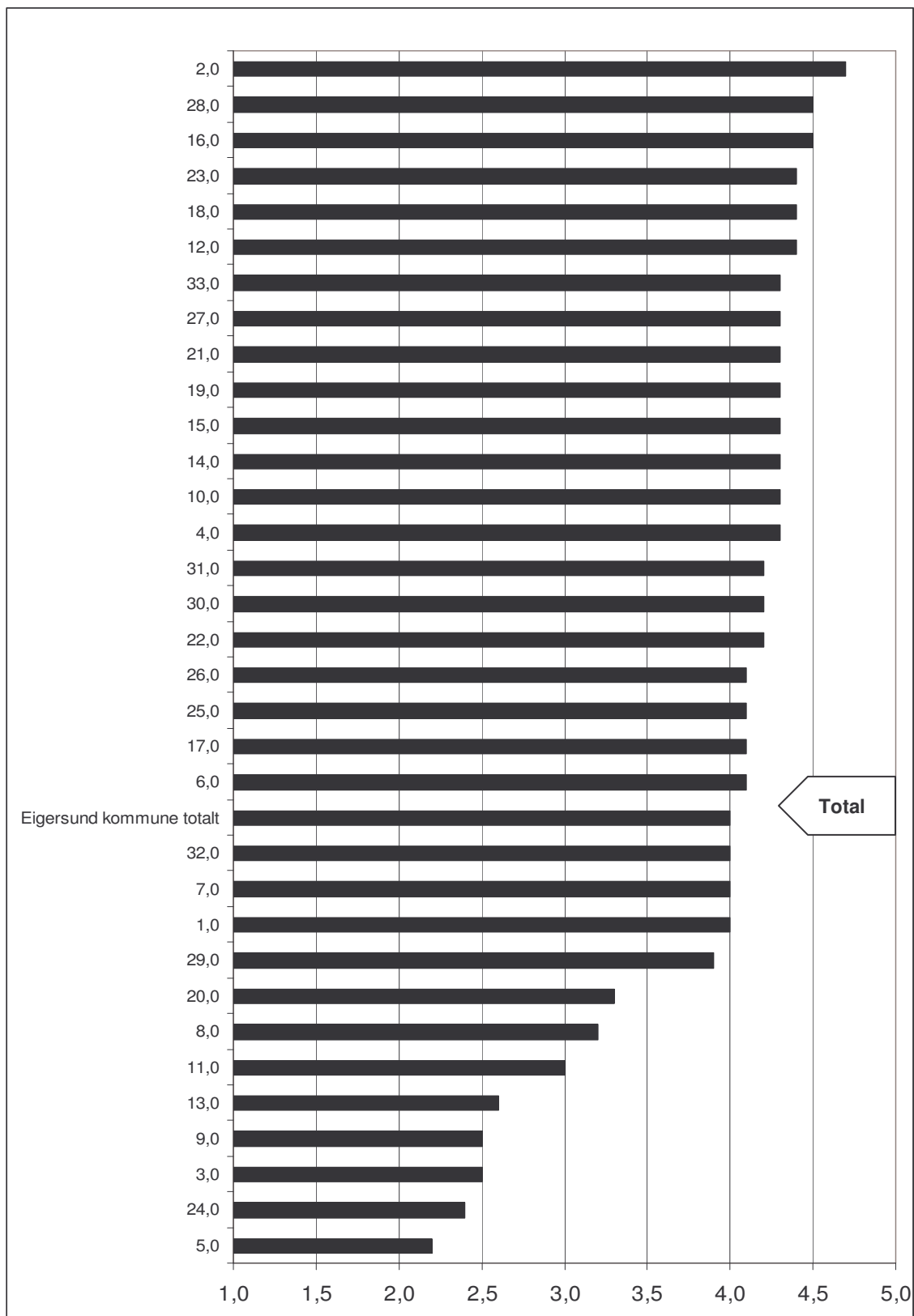
Figur 2. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for **beslutningskrav**. Høy verdi indikerer høye krav.



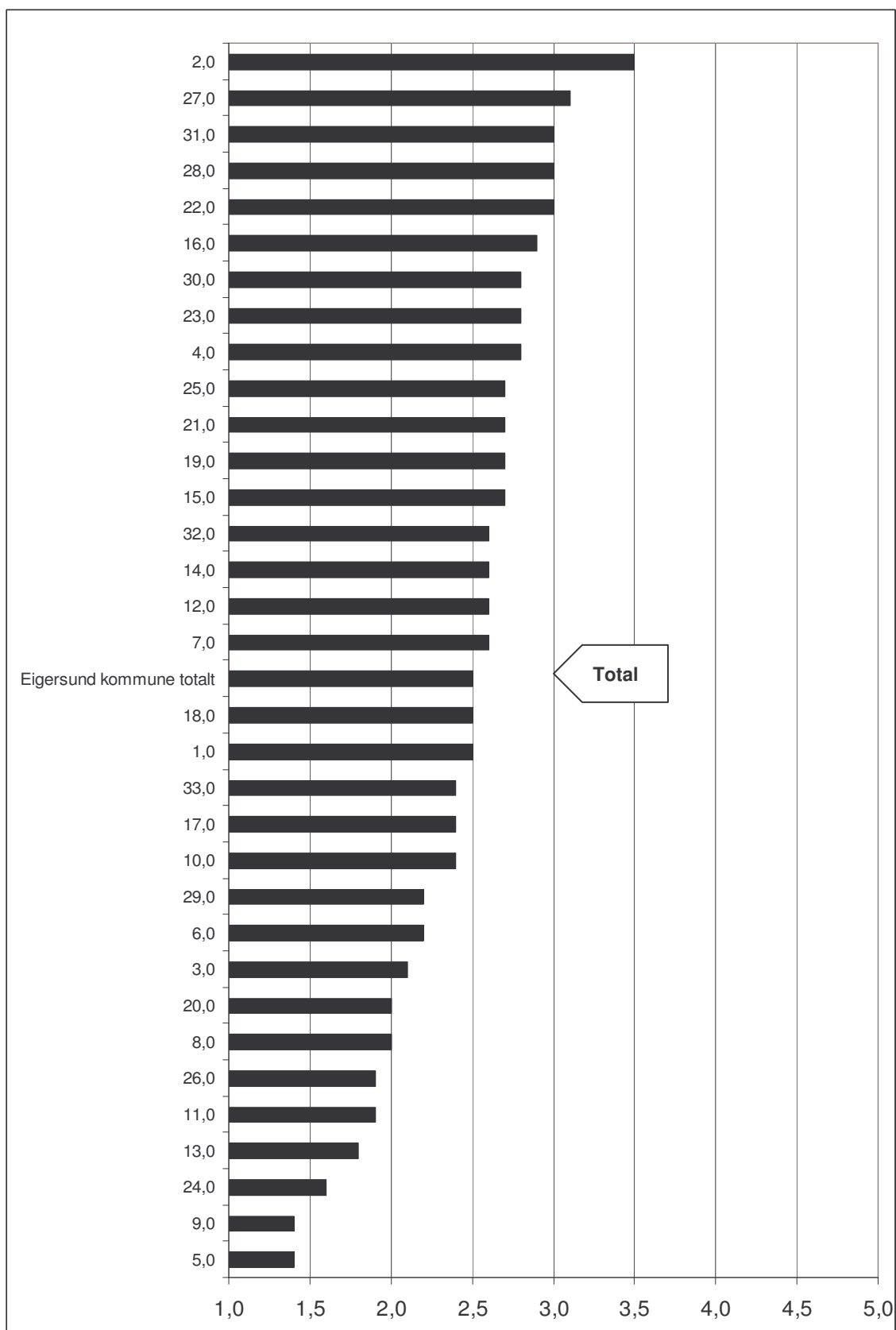
Figur 3. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for **læringskrav**. Høy verdi indikerer høye krav.



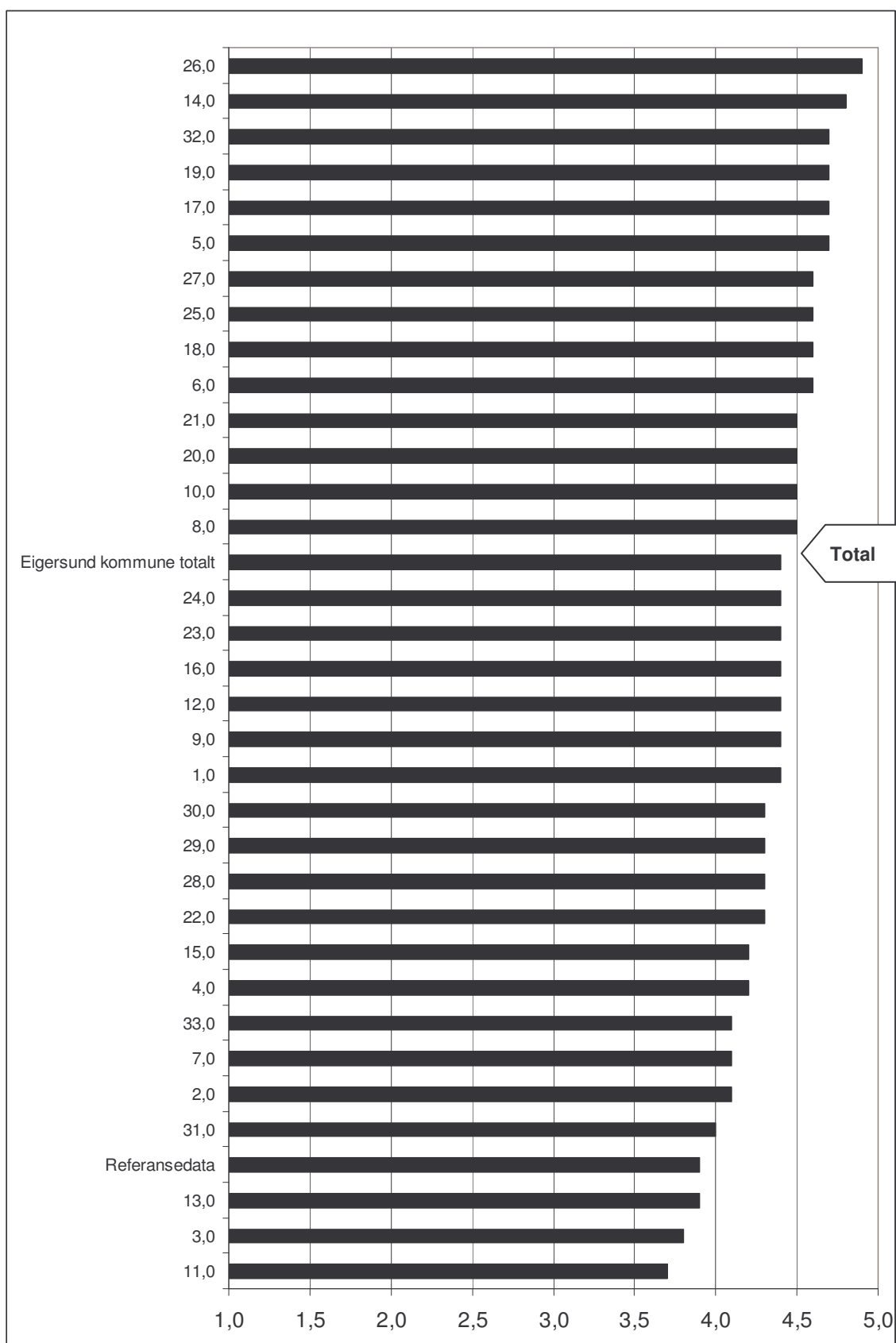
Figur 4. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier for dimensjon for emosjonelle krav; **positive følelser**. Høy verdi betyr at man opplever høye krav til å vise positive følelser overfor kunder og klienter.



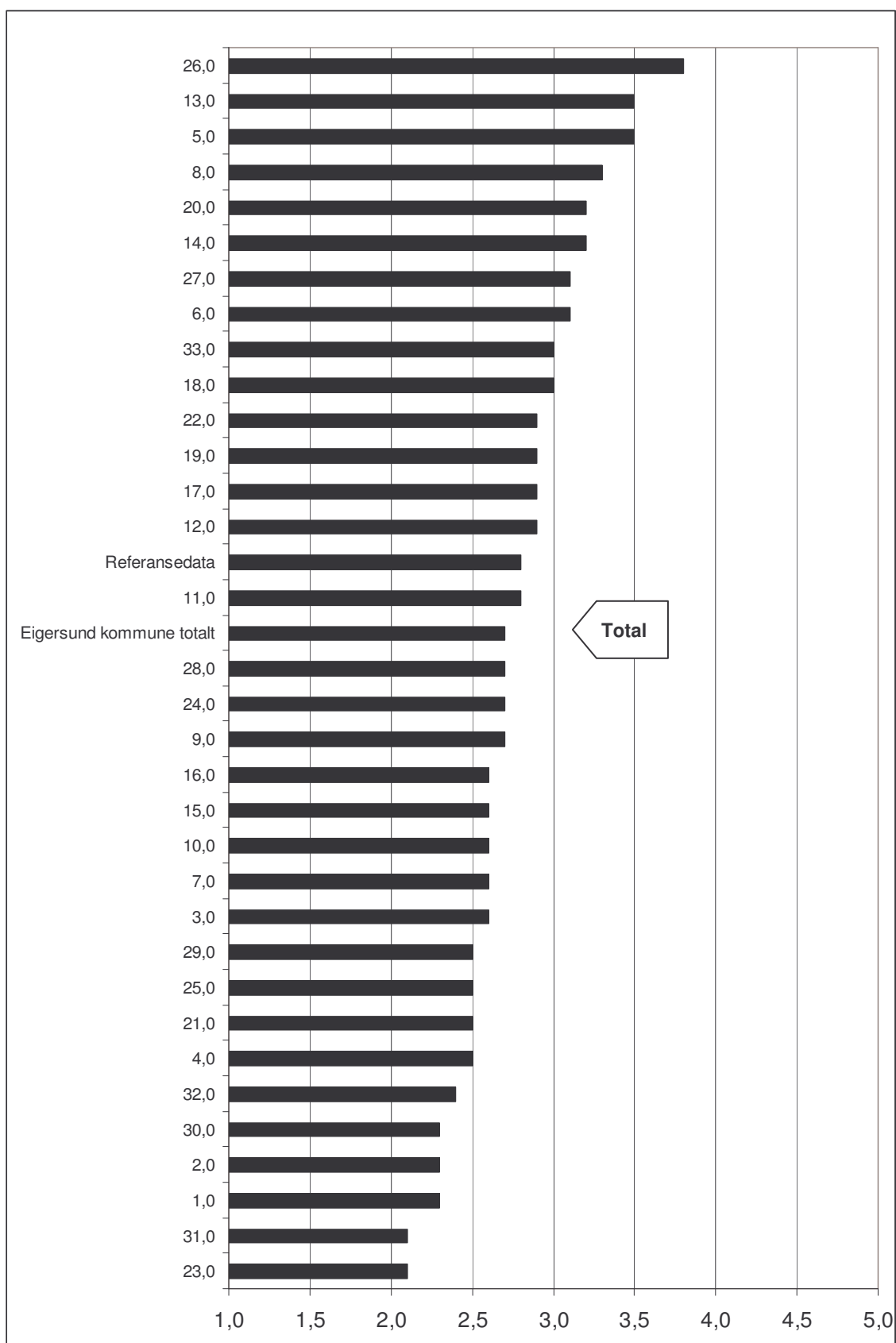
Figur 5. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for emosjonelle krav; **avvik følelser**. Høy verdi betyr at man opplever stort avvik mellom det man må vise overfor kunder og klienter og slik man er inn i seg.



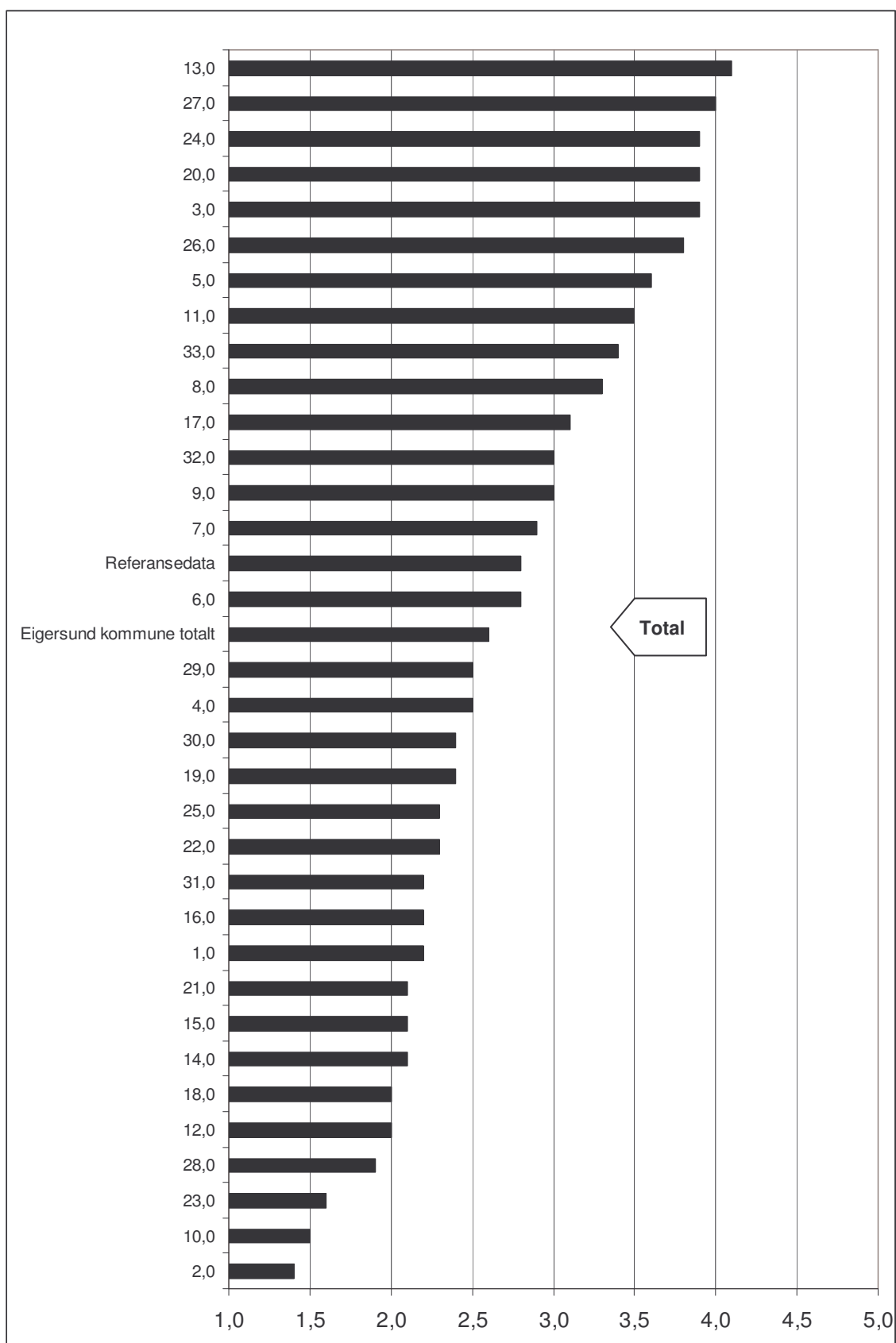
Figur 6. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for **positive utfordringer**. Høy verdi indikerer meningsfullt arbeid med stor grad av positive utfordringer.



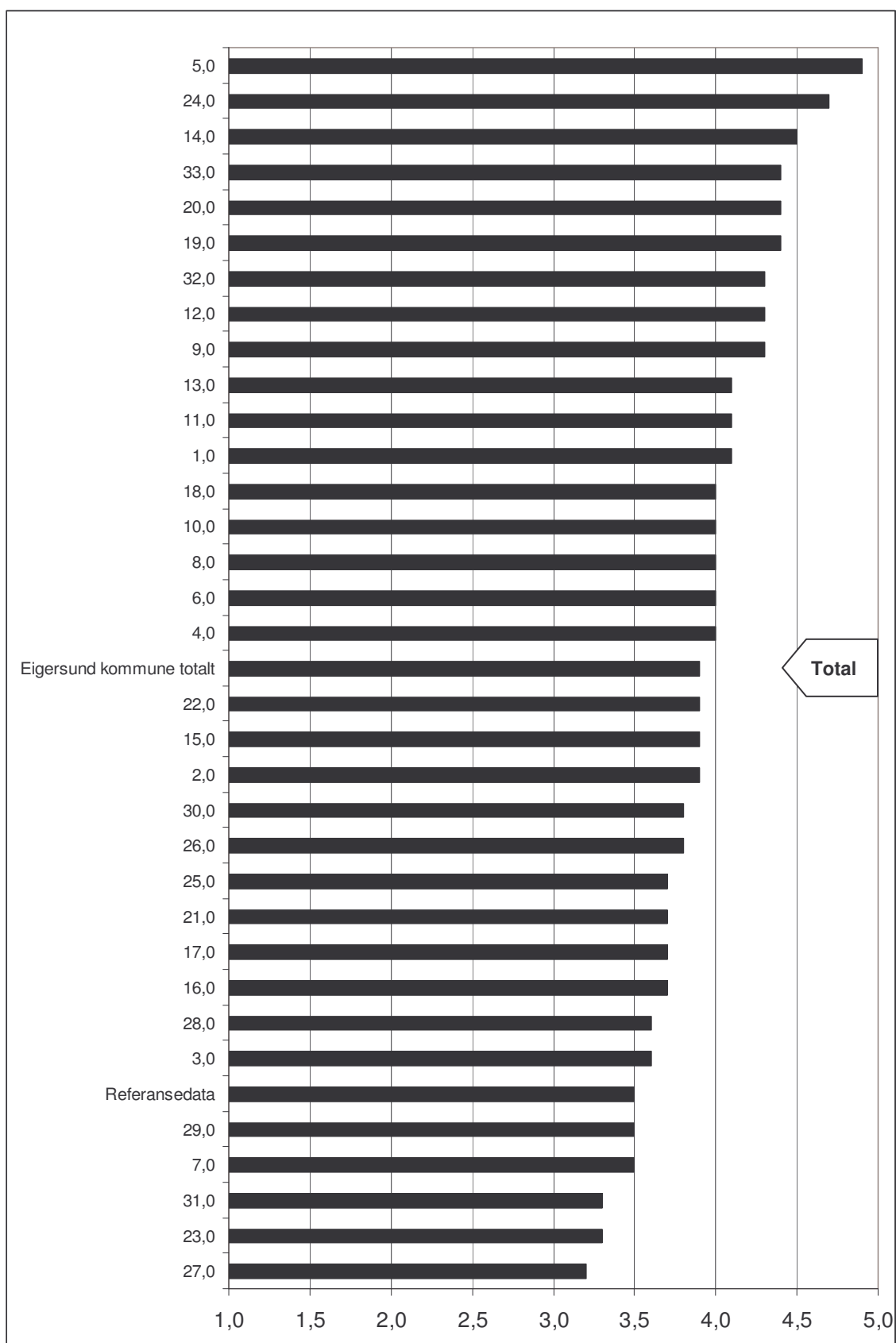
Figur 7. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for kontroll; **kontroll over beslutninger**. Høy verdi indikerer høy kontroll.



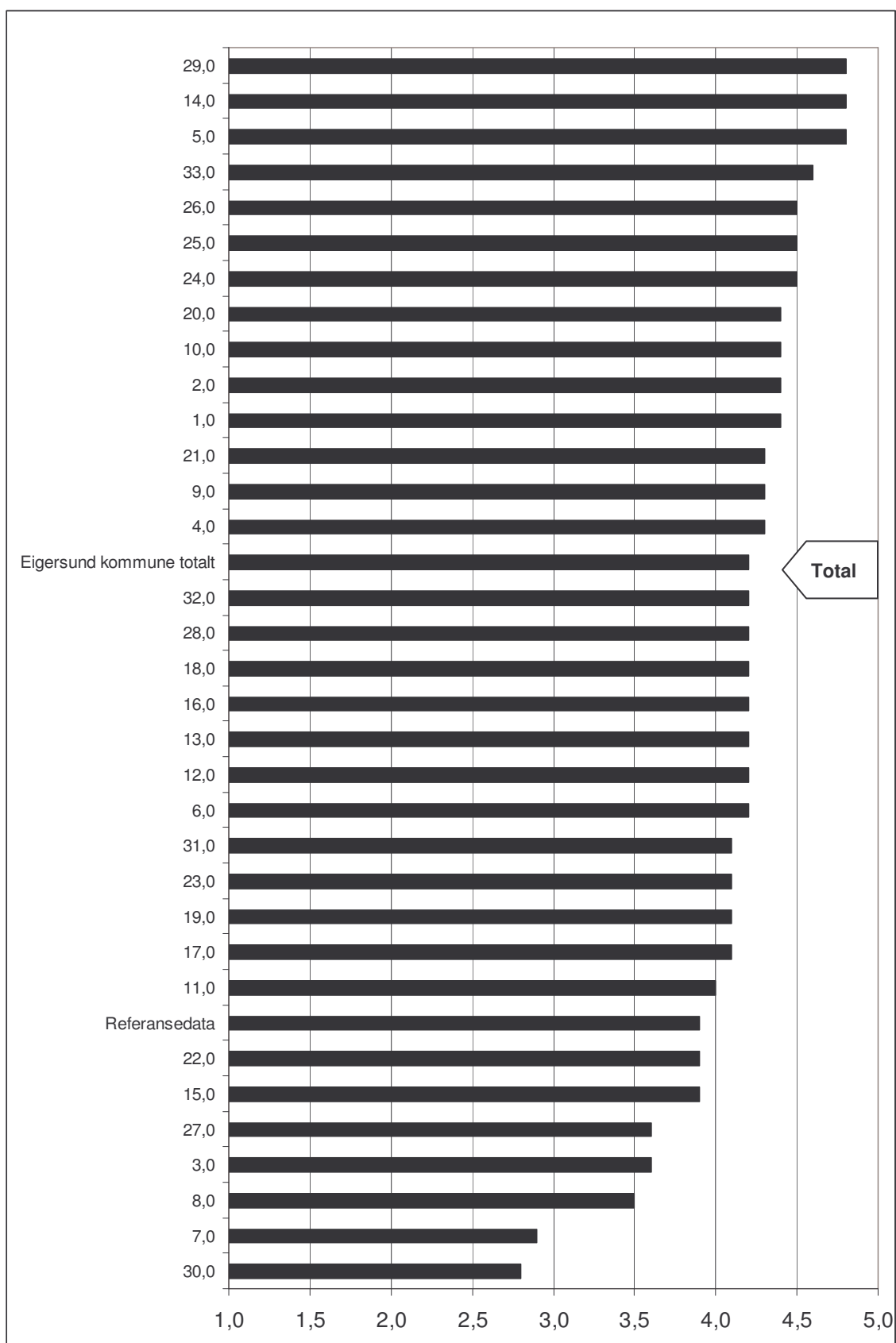
Figur 8. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for kontroll; **kontroll over arbeidsintensitet**. Høy verdi indikerer høy kontroll.



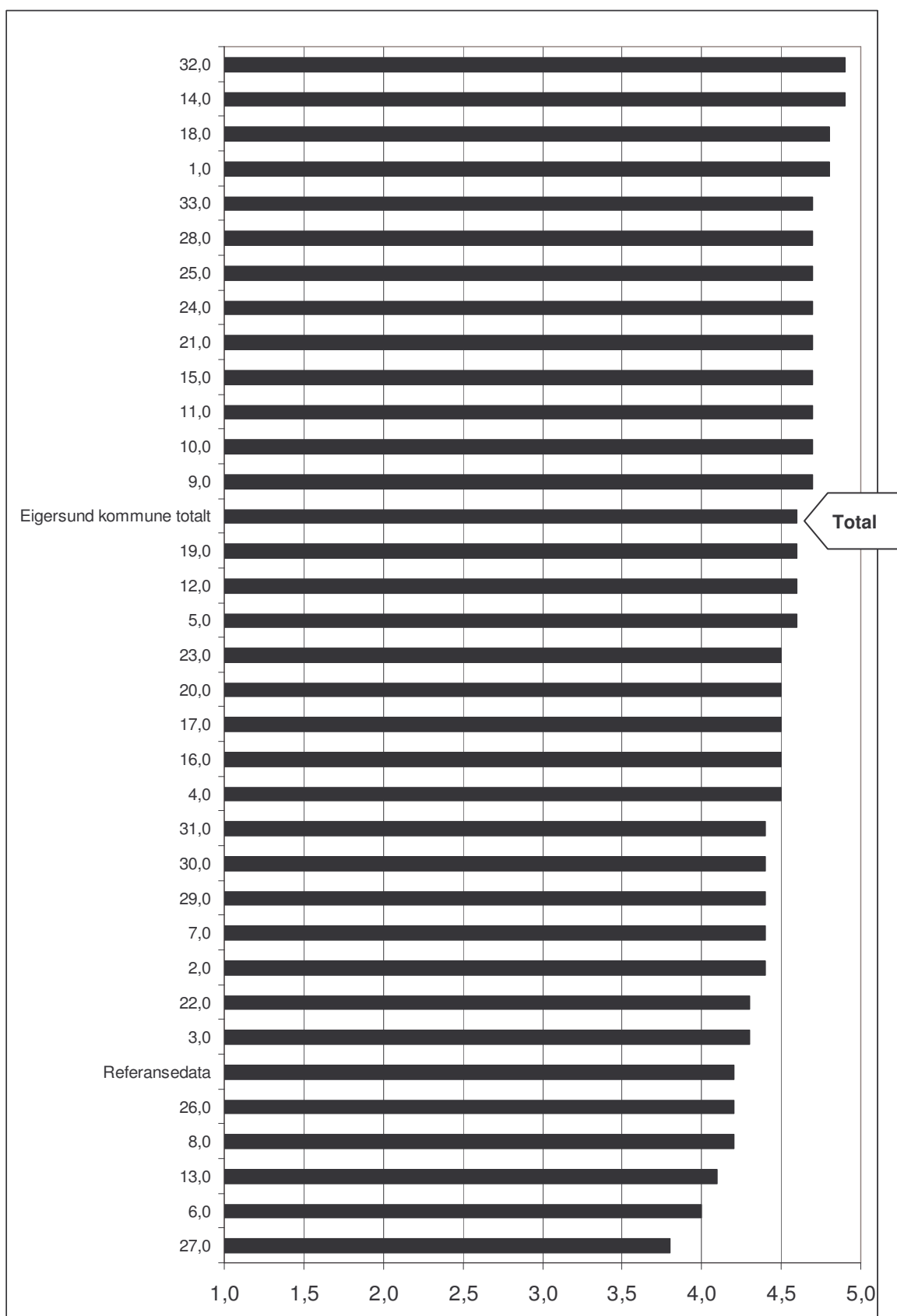
Figur 9. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for sosial støtte; **støtte fra kolleger**. Høy verdi indikerer god støtte.



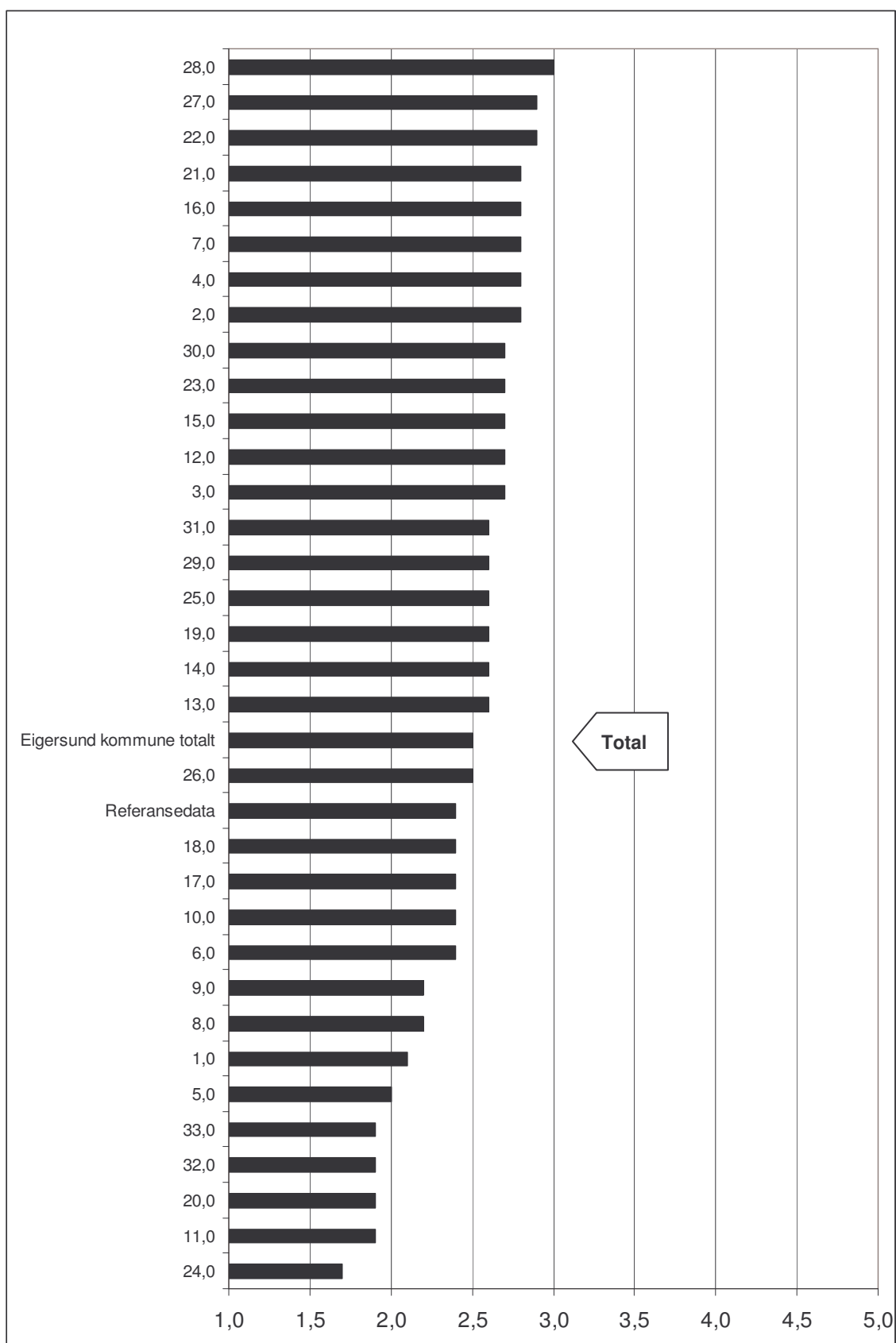
Figur 10. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for sosial støtte; **støtte fra ledere** Høy verdi indikerer god støtte.



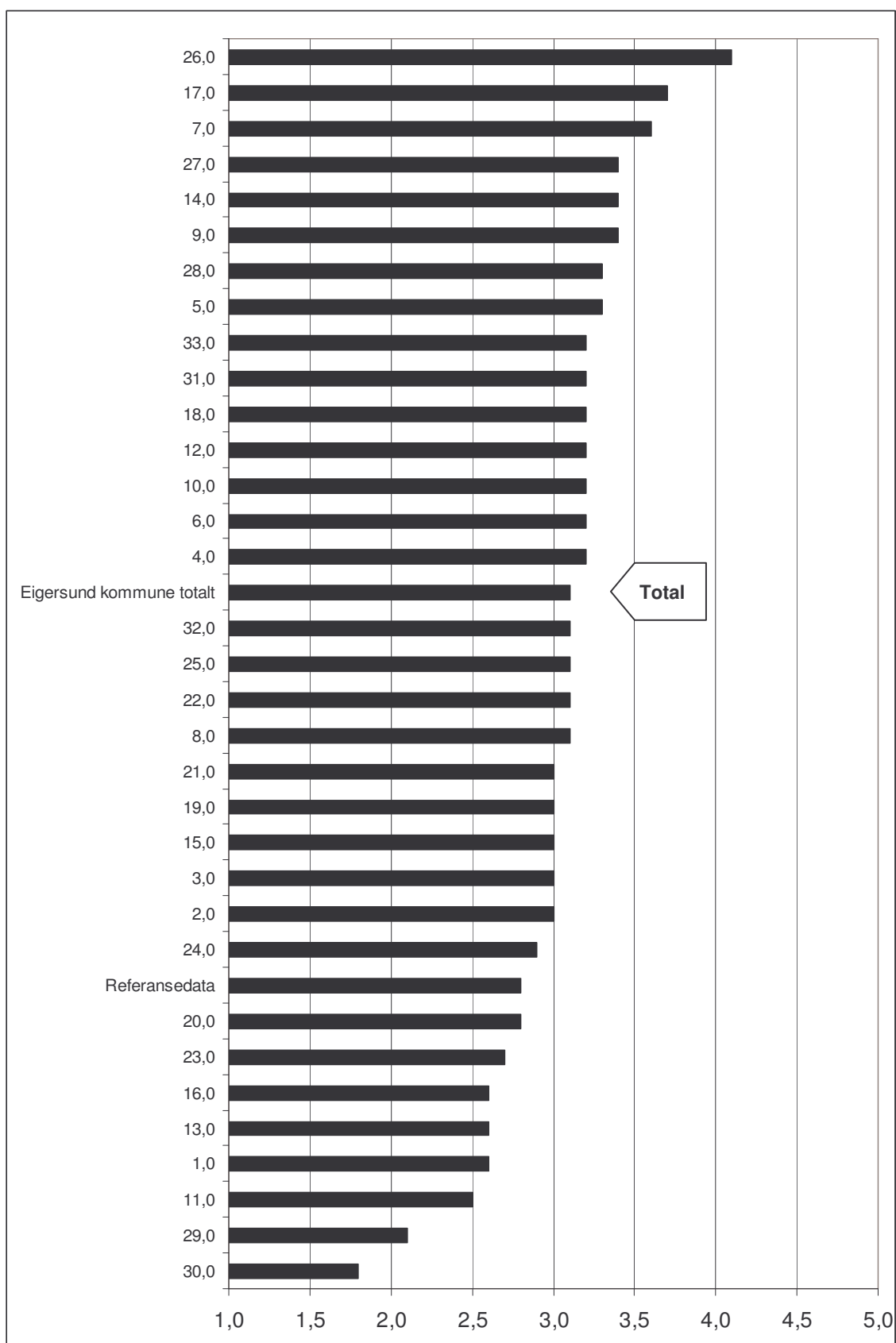
Figur 11. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for rolleforventninger; **rolleklarhet**. Høye verdier indikerer stor grad av rolleklarhet.



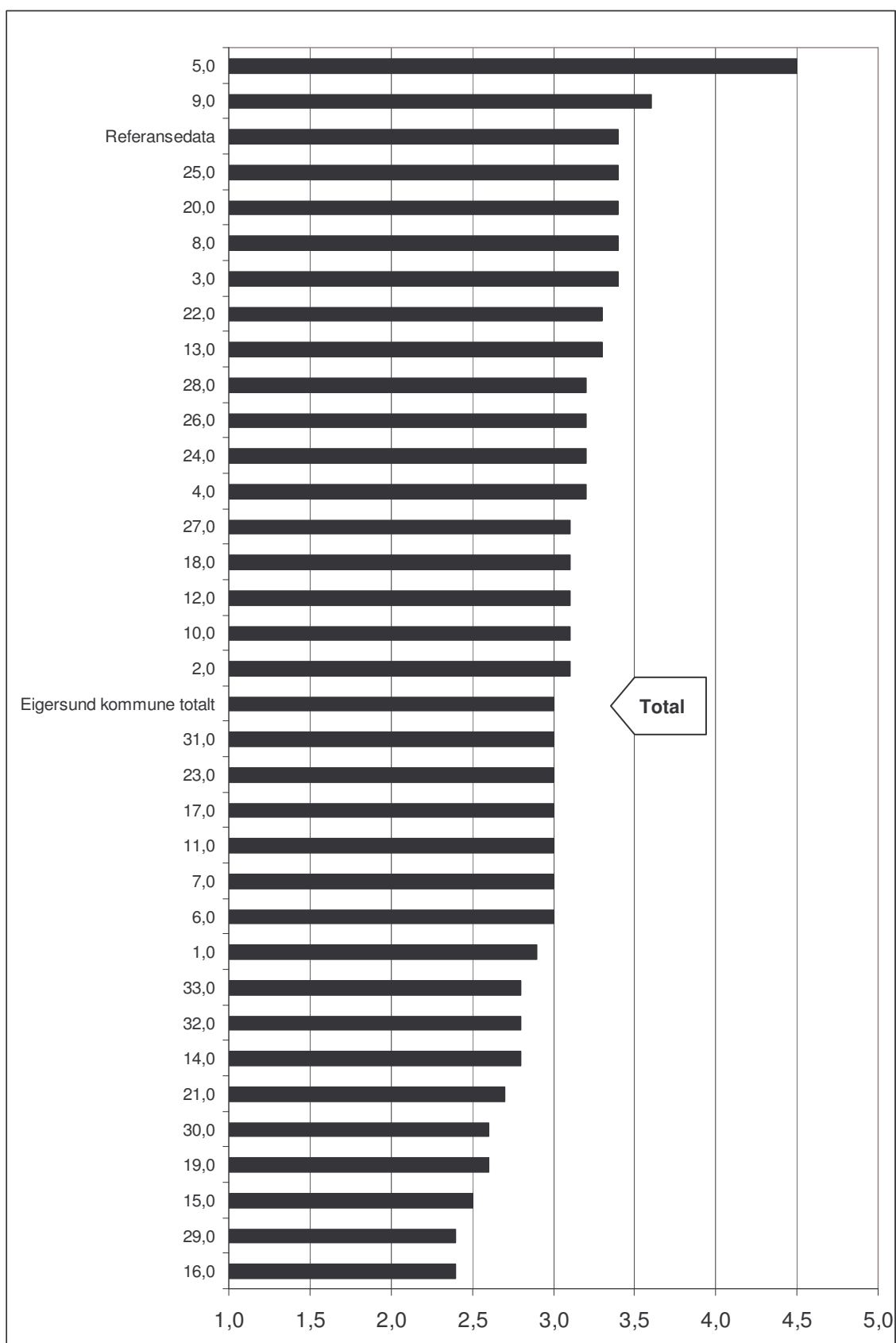
Figur 12. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for rolleforventninger; **rollekonflikt**. Høye verdier indikerer stor grad av rollekonflikt.



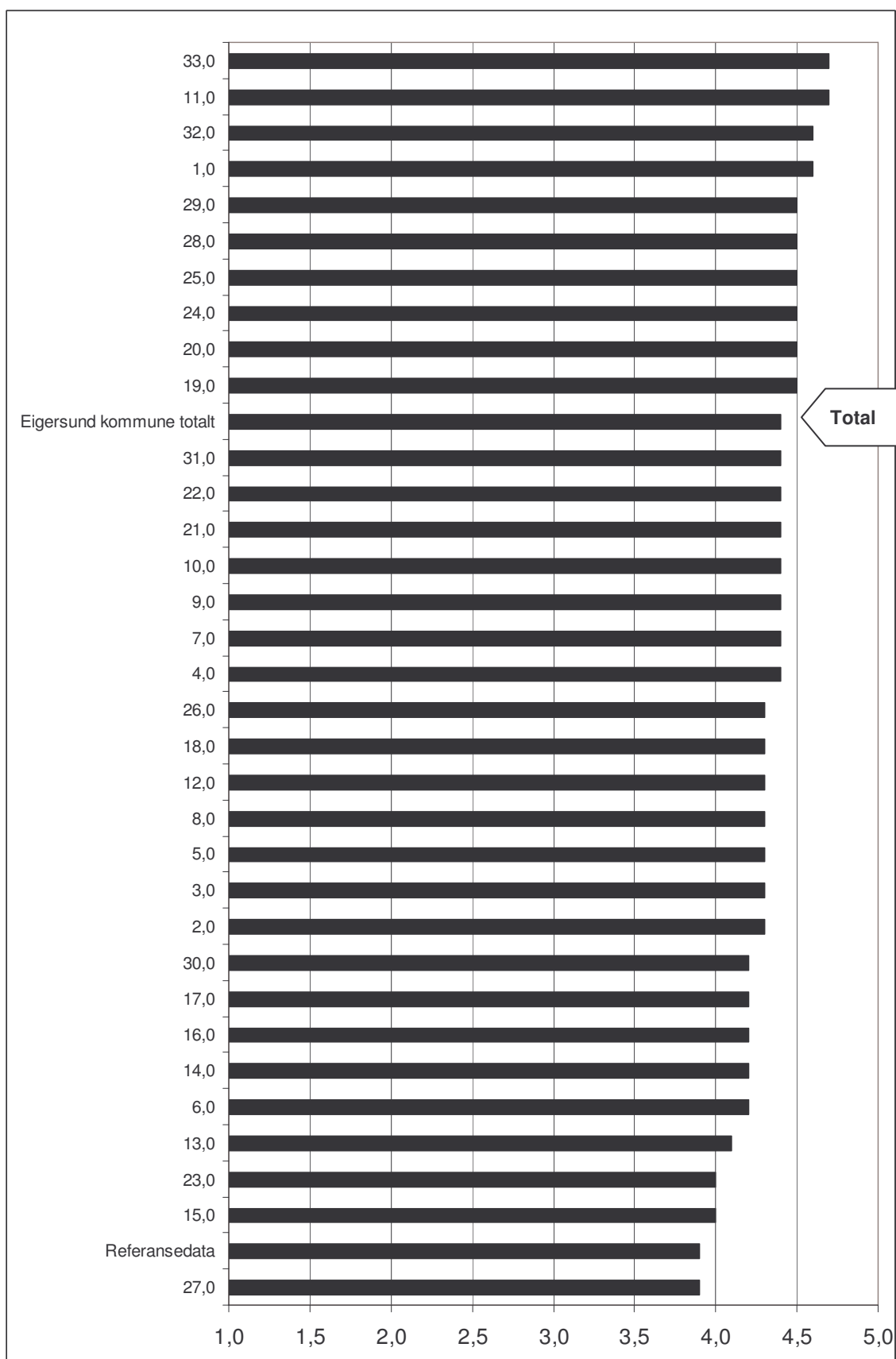
Figur 13. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for forutsigbarhet; **forutsigbarhet neste 2 år**. Høye verdier indikerer stor forutsigbarhet.



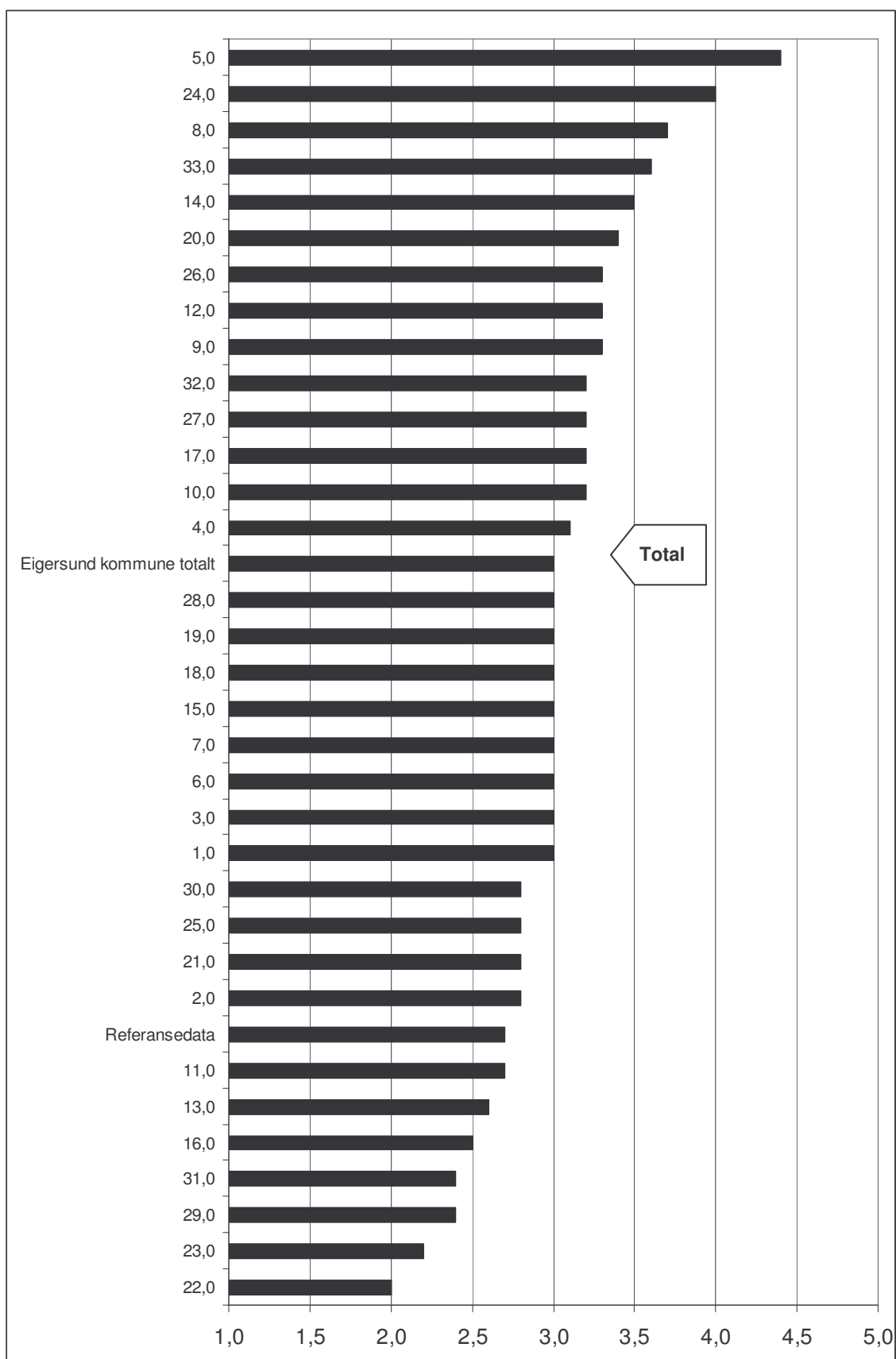
Figur 14. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for forutsigbarhet; foretrukne utfordringer. Høye verdier indikerer stort ønske om nye utfordringer.



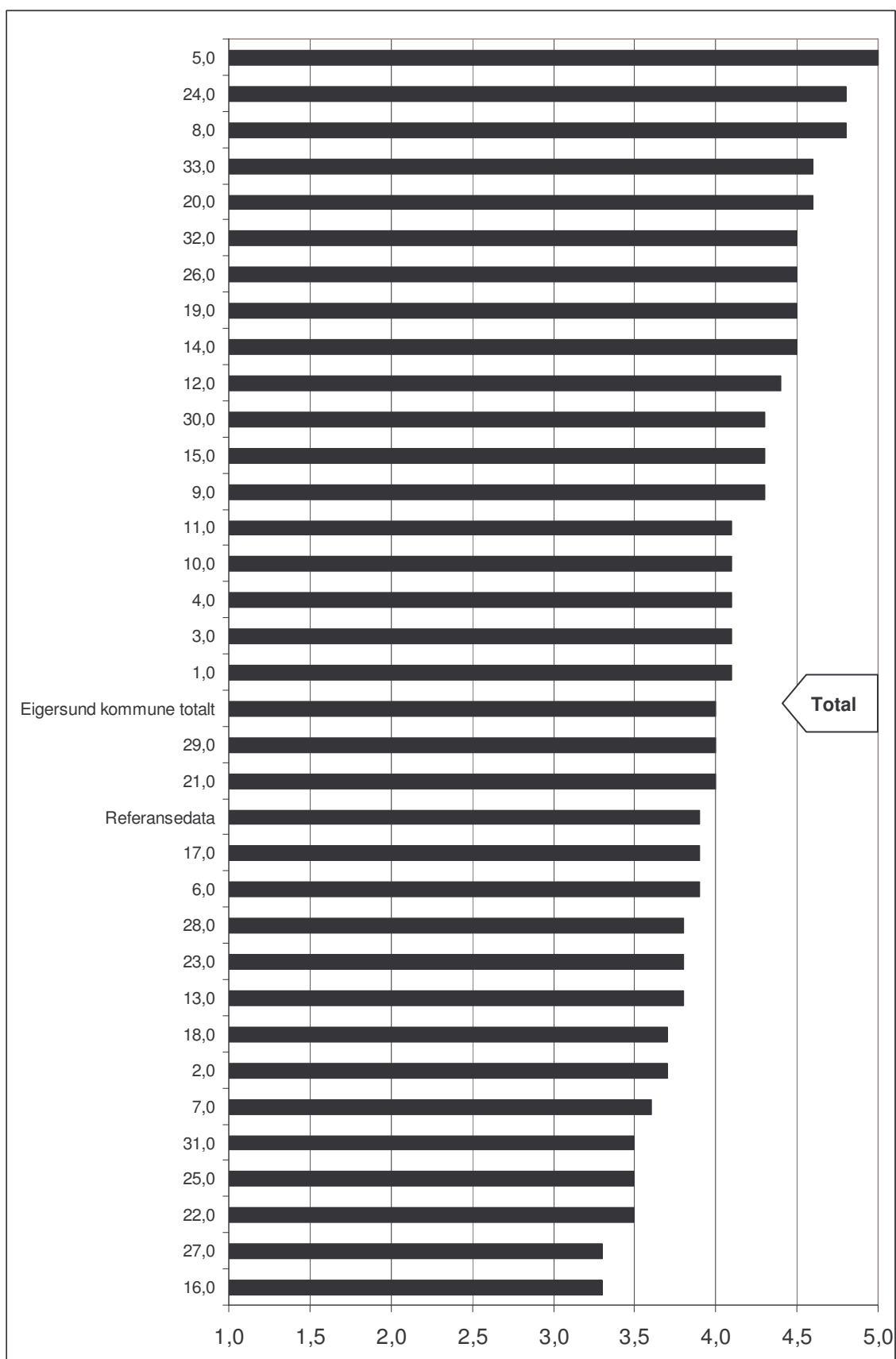
Figur 15. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for **mestring**. Høye verdier indikerer høy mestring.



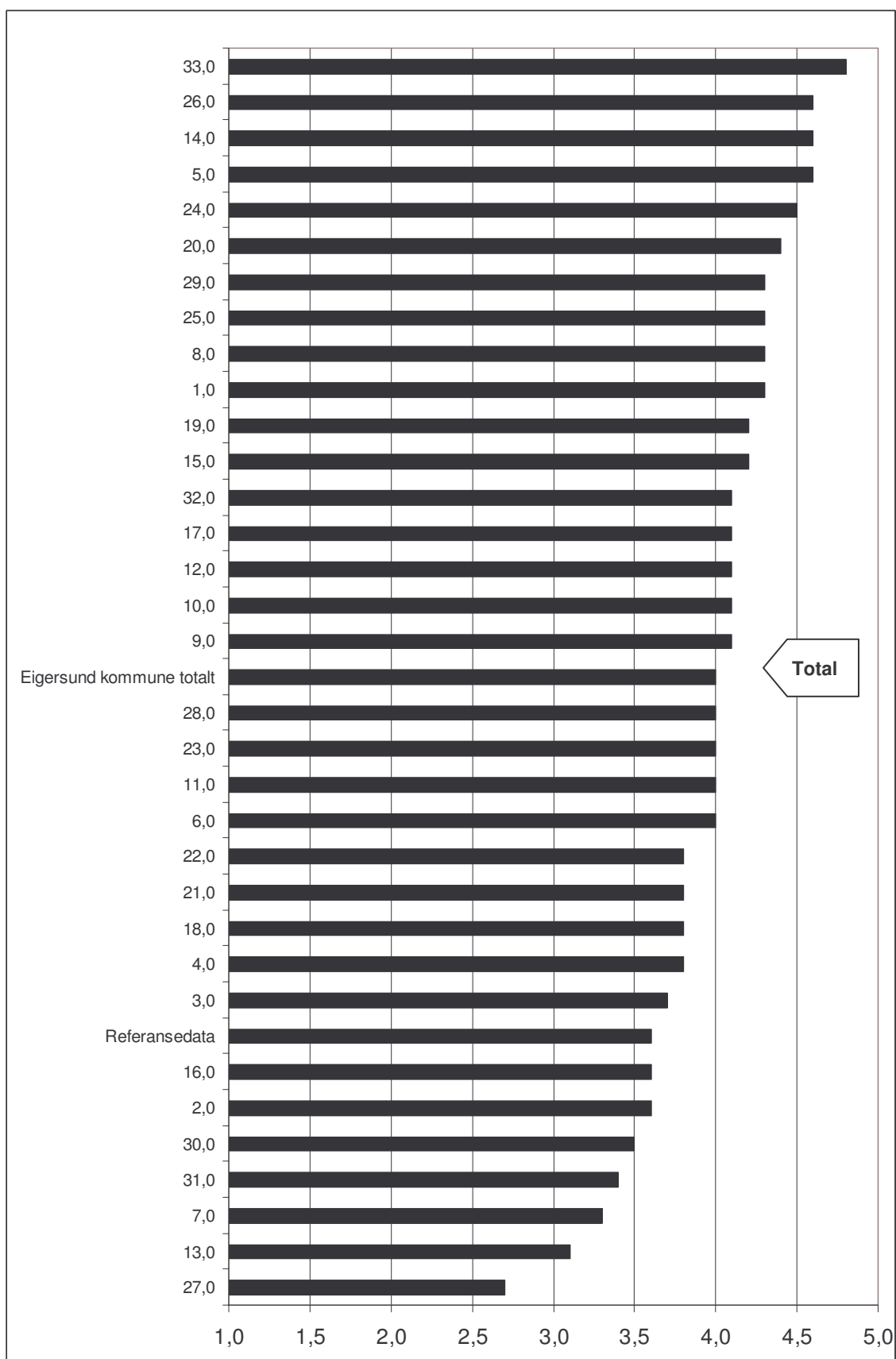
Figur 16. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for ledelse; **bemyndiget ledelse**. Høy verdi indikerer god ledelse.



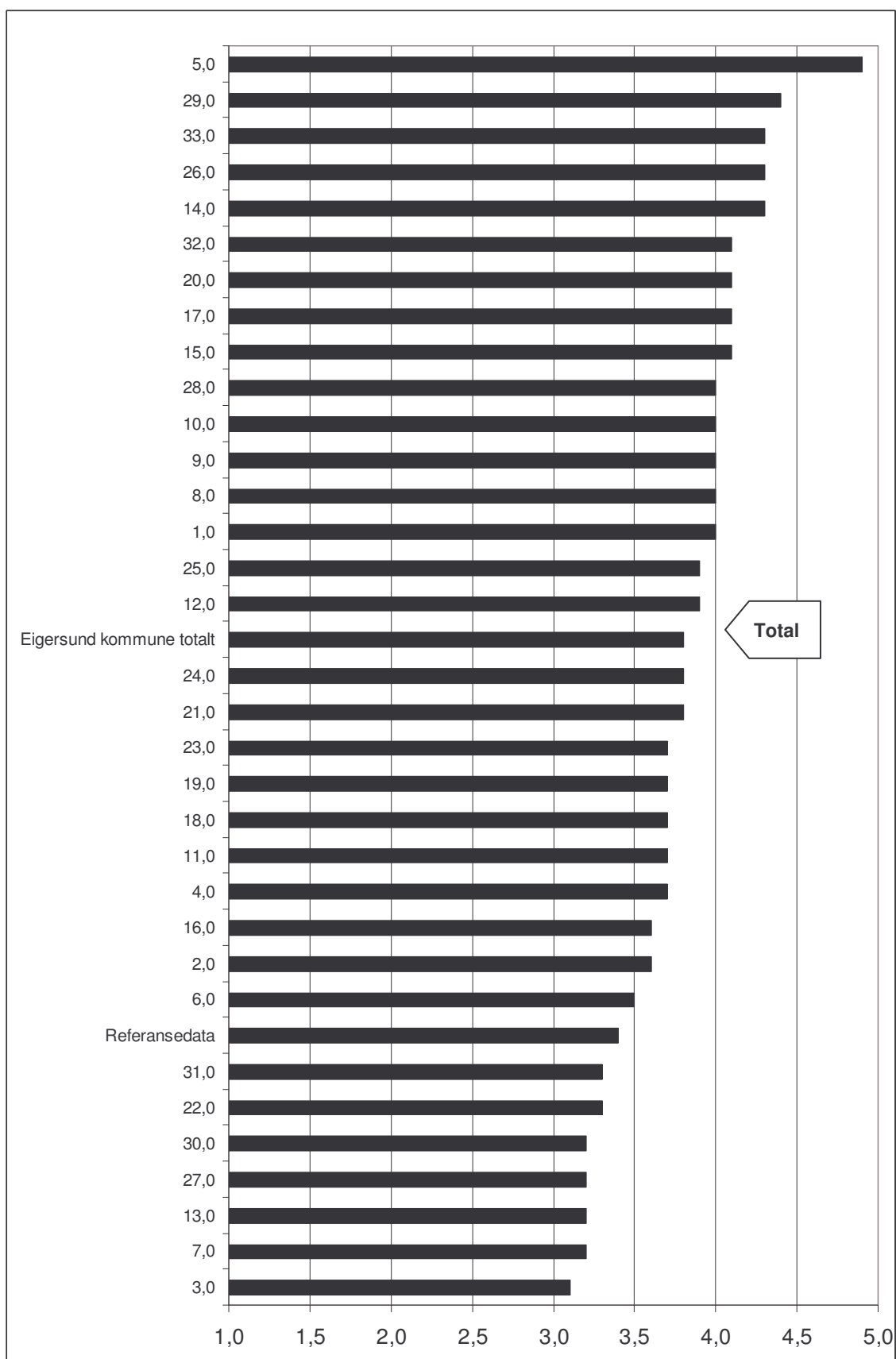
Figur 17. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjonen for ledelse; **rettferdig ledelse**. Høy verdi indikerer god ledelse.



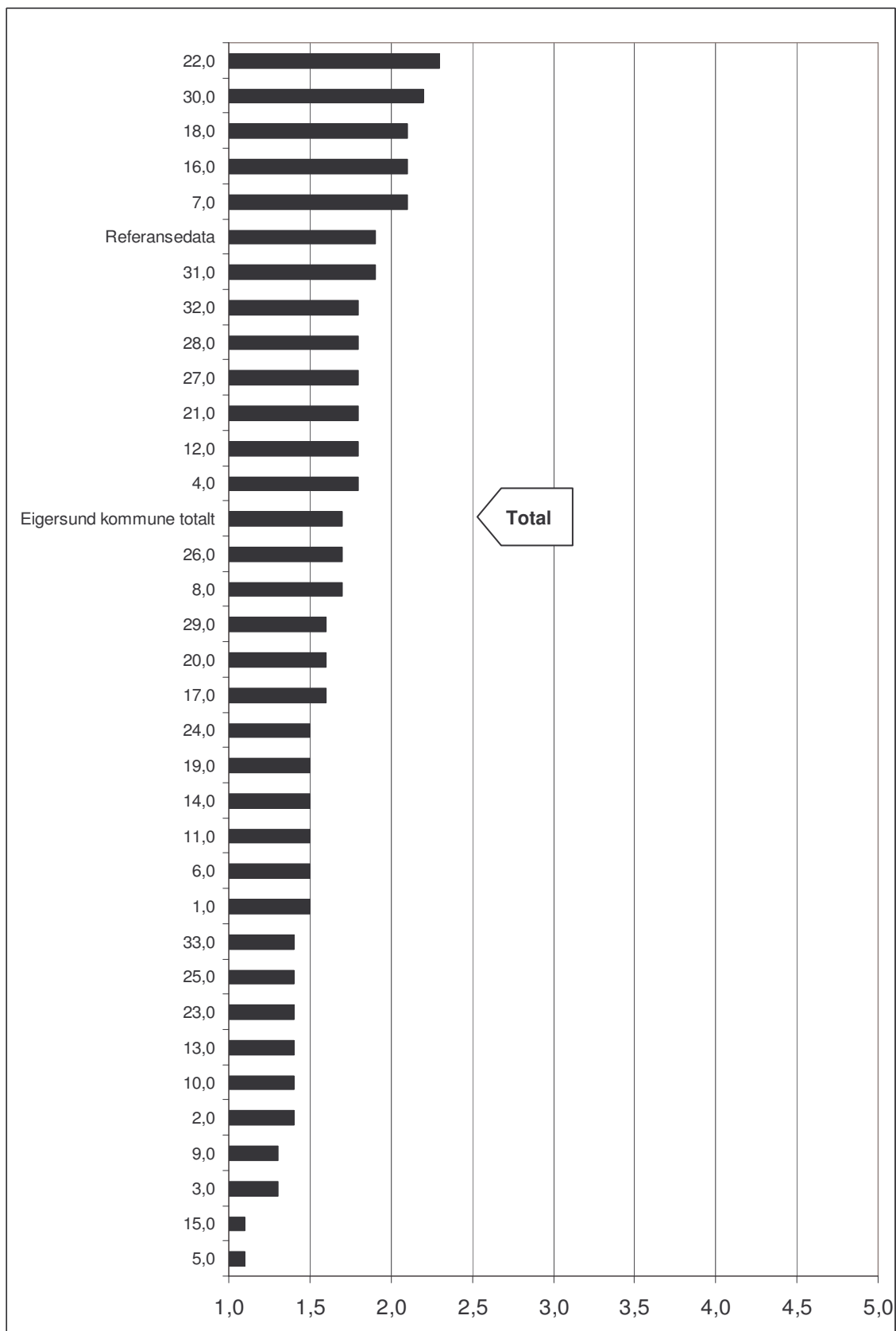
Figur 18. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for organisasjonsklima; **sosialt klima**. Høy verdi indikerer godt klima.



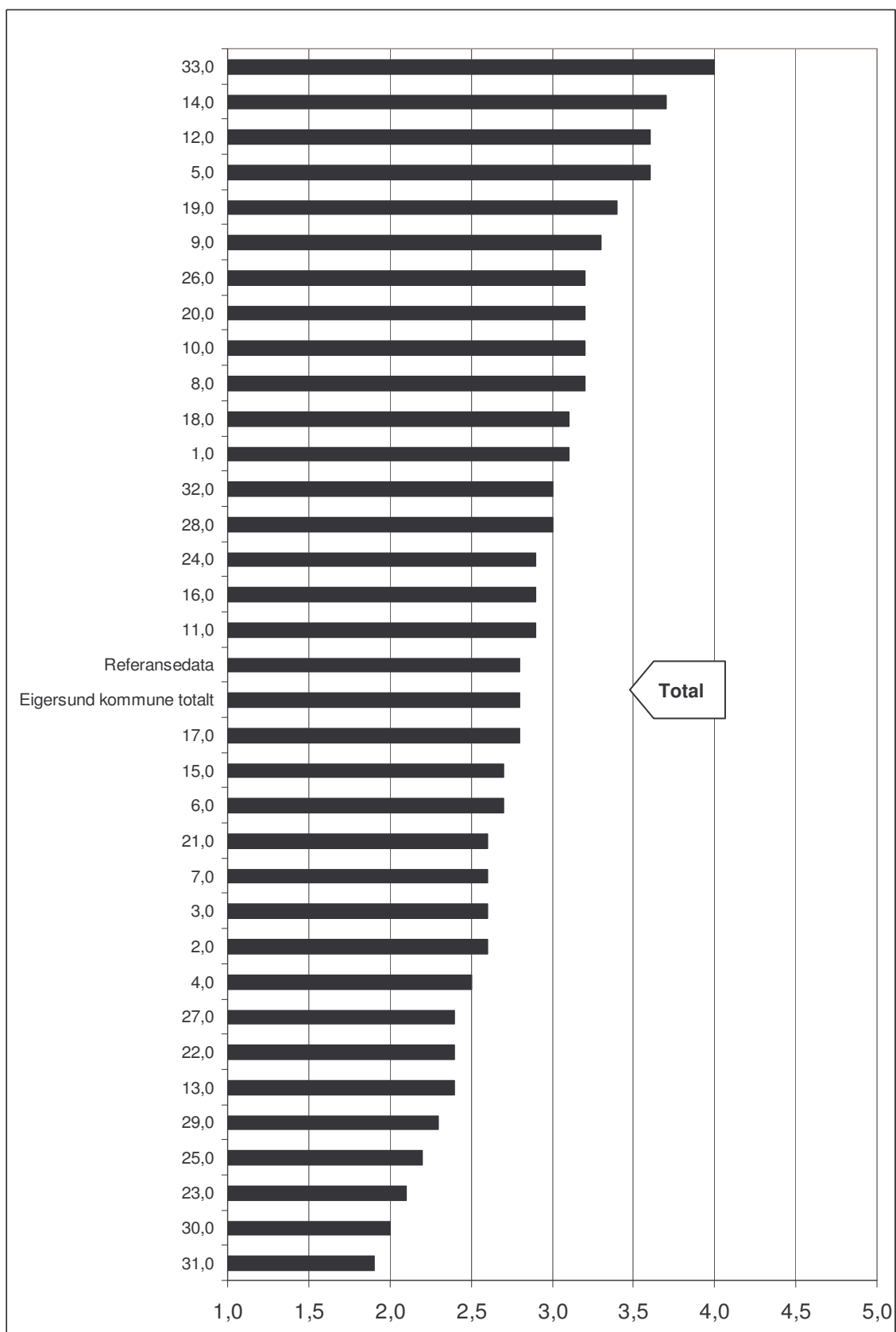
Figur 19. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for organisasjonsklima; **innovativt klima**. Høy verdi indikerer godt klima.



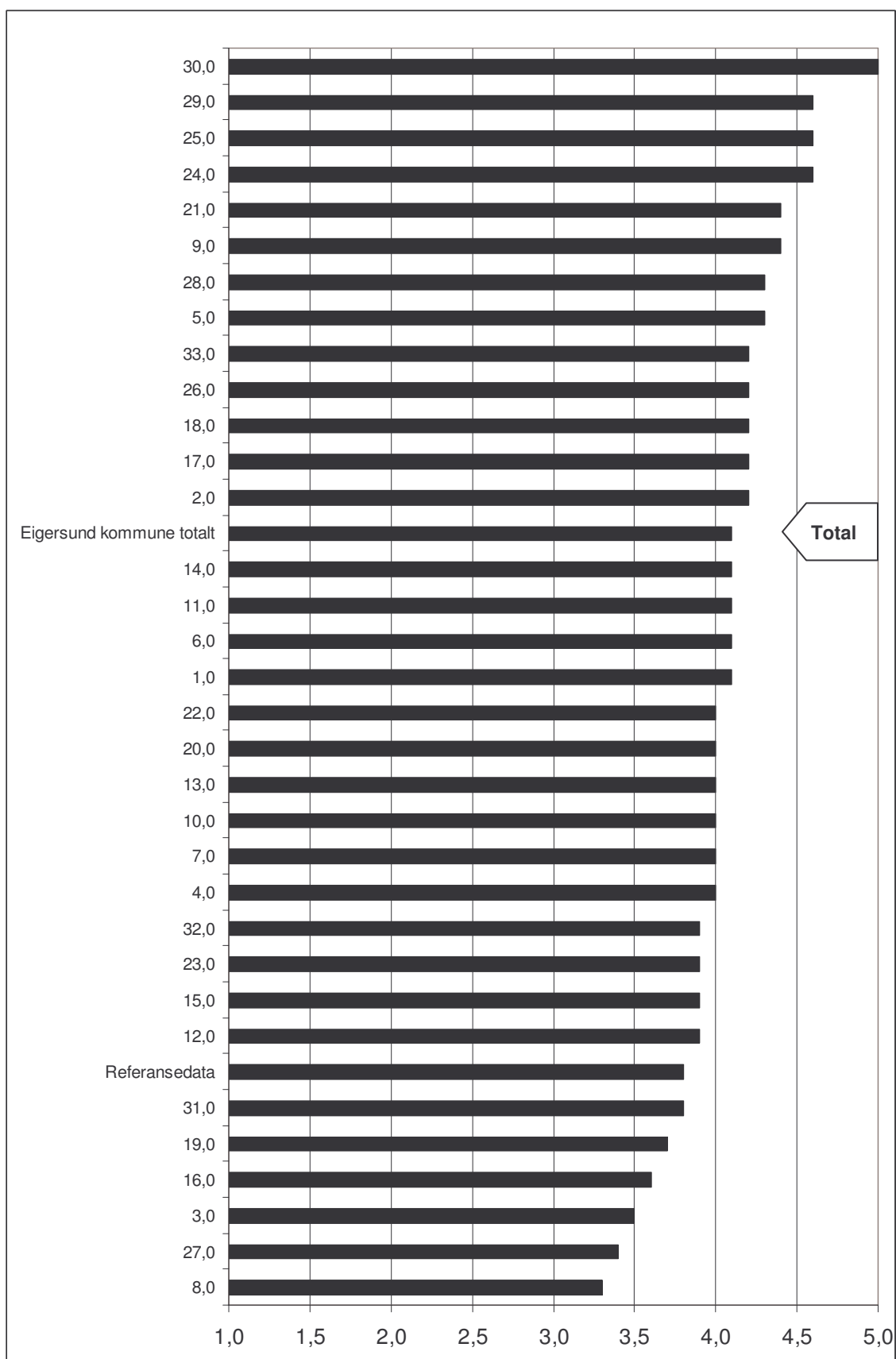
Figur 20. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for organisasjonsklima; **diskriminering**. Høye verdier indikerer stor grad av diskriminering.



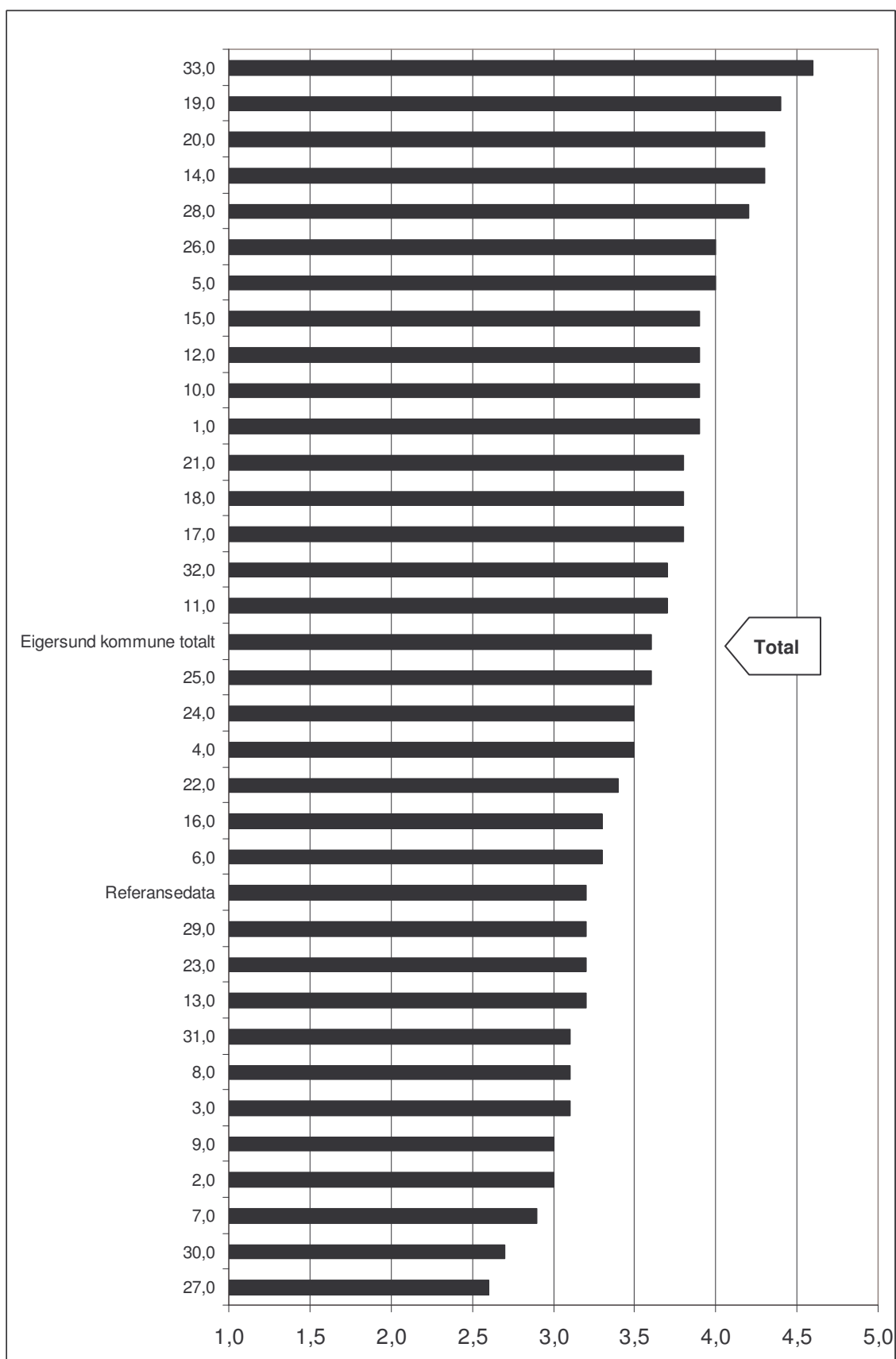
Figur 21. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for organisasjonsklima; **vektlegging av menneskelige ressurser**. Høye verdier indikerer stor vektlegging av menneskelige ressurser.



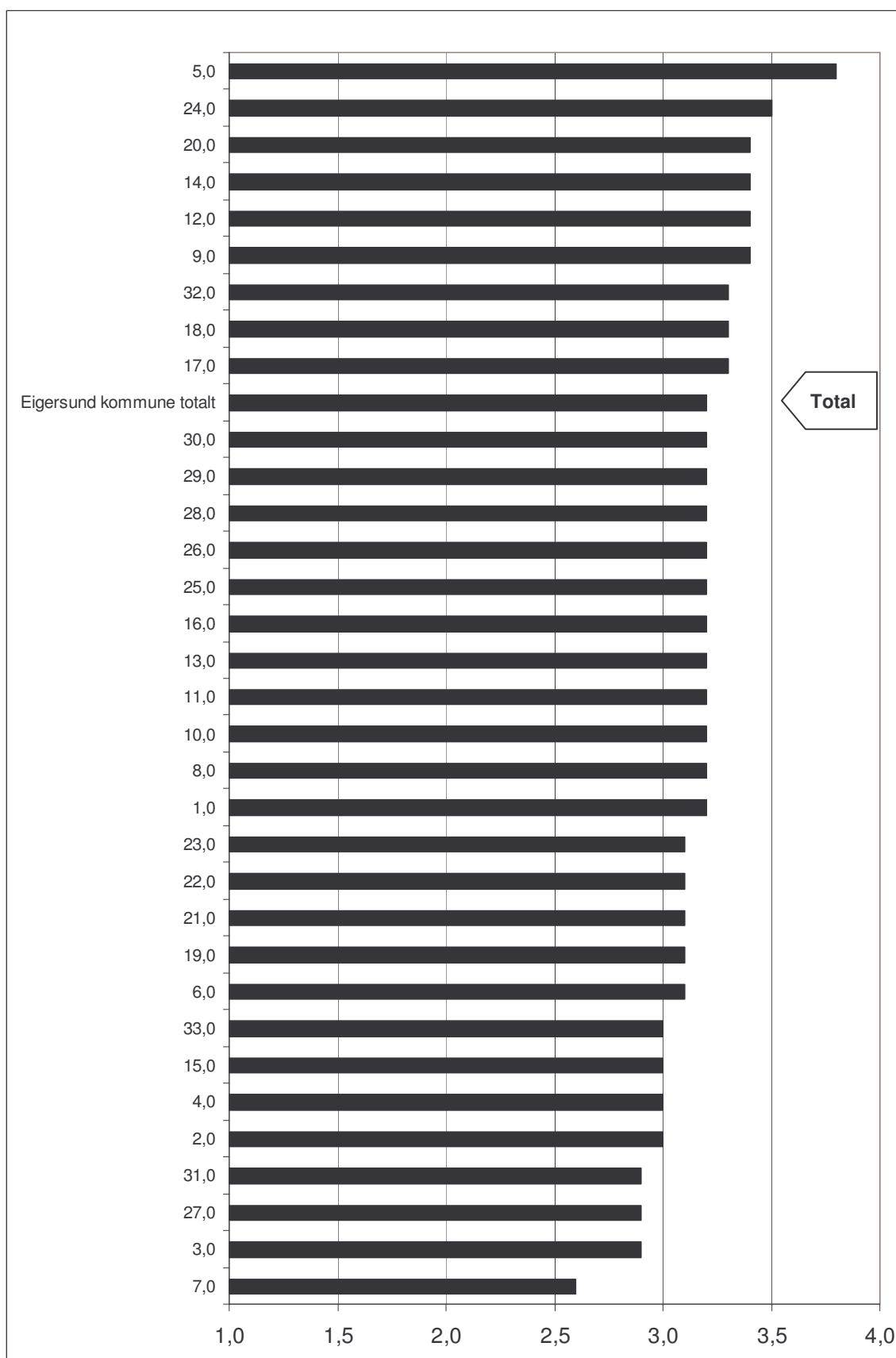
Figur 22. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for opplevelse av **gruppearbeid**. Høy verdi indikerer godt gruppearbeid.



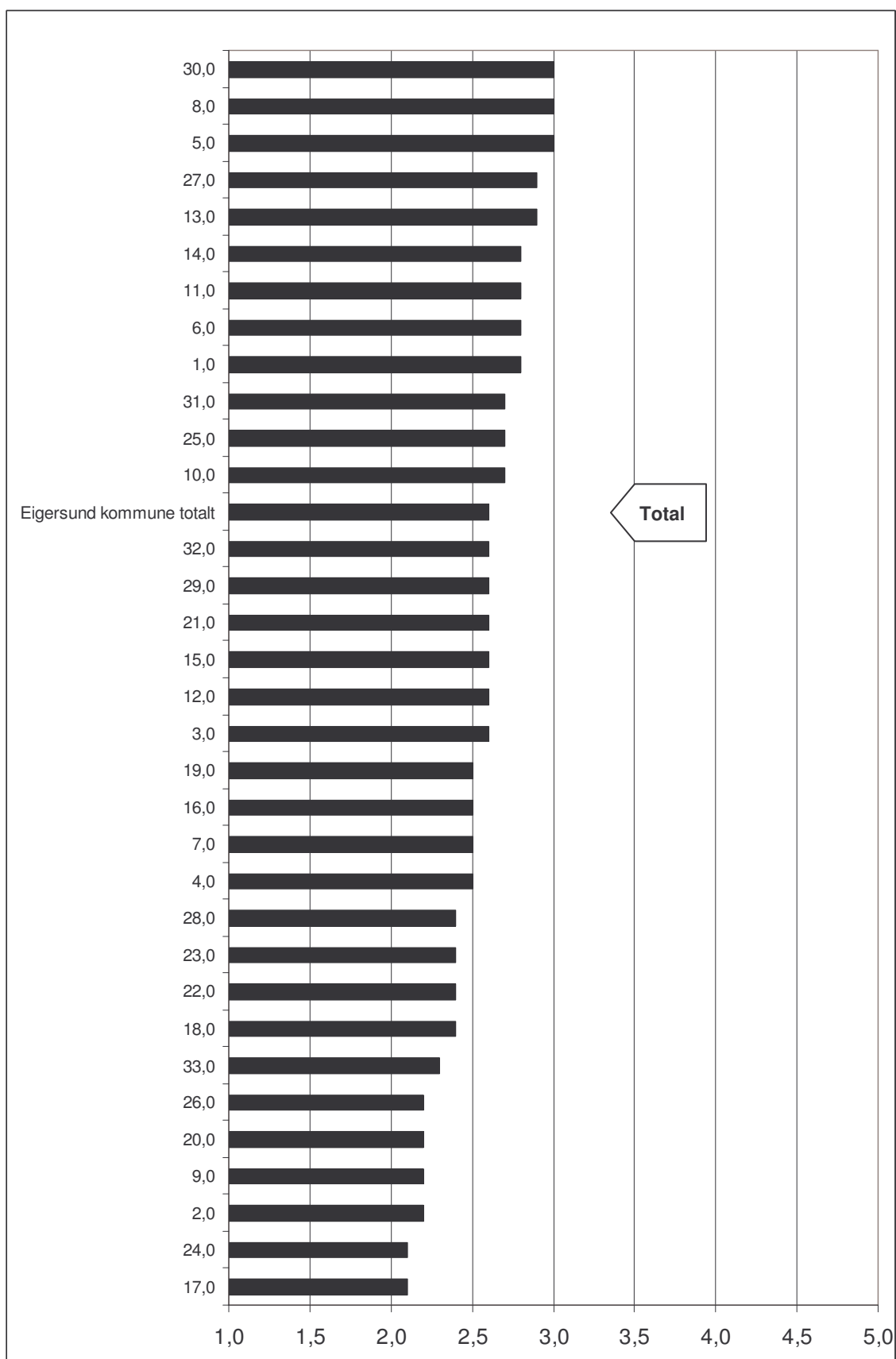
Figur 23. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for **tilhørighet til organisasjonen**. Høy verdi indikerer sterk tilhørighet.



Figur 24. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier for **jobbtilfredshet**. 1=svært utilfreds, 2=utilfreds, 3=tilfreds og 4=svært tilfreds.



Figur 25. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier for **subjektiv helse**. 1=utmerket, 2=meget god, 3=god, 4=nokså dårlig og 5=dårlig.



Figur 26. Virksomhetenes gjennomsnittsverdier på dimensjon for **arbeidsevne**. Høy verdi indikerer høy arbeidsevne.

