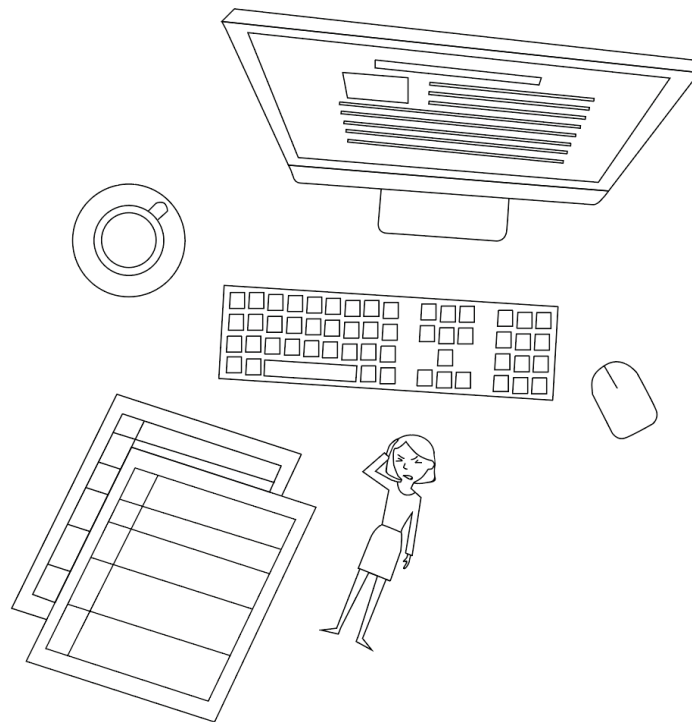


BCR 3102-B

Bacheloroppgave

Jobbtilfredshet og kvinners sykefravær



Vår 2017
Høgskolen Kristiania Bergen

«Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høgskolen Kristiania. Høgskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger»

FORORD

Etter 3 år på skolebenken ved Høyskolen Kristiania Bergen var tiden endelig kommet for å skrive bacheloroppgave. Sykefravær er et omdiskutert tema i media og interessen falt på hvorfor det er så mye høyere hos kvinner. Nærmere ønsket vi å undersøke kjønnsforskjeller i sykefravær og forhold til jobbtilfredshet og arbeidsmiljø.

Vi vil rette en stor takk til vår veileder, Stein Juvik, som hjalp oss tilbake til realiteten når vi var på avsporing. Vi takker for gode møter, støttende ord og humoristiske samtaler.

Vi vil også takke våre fantastiske respondenter for fine samtaler og intervjuer. Dere har vært til stor hjelp for vår oppgave og vi setter veldig stor pris på at dere tok dere tid, og åpnet dere opp for oss. Ikke minst vil vi takke vår kontaktperson ved Bergen Postterminal, for all hjelp med koordinering. Vi vil også takke HR Rådgiver ved Bergen Postterminal som tok seg tid til å møte med oss. Under møtet fikk vi masse informasjon om sykefraværet i Posten region Vest, samt tilgang til relevante statistikker.

Tusen takk til søster Jenny for hjelp med forside.

Til slutt vil vi gi en stor takk til våre kjærester Simon og Henrik som har hjulpet oss med korrektur. Ikke minst takk for deres tålmodighet og støtte.

Håper oppgaven faller i smak!

Bergen, 16. Mai 2017

748175, 748019

Ordtelling: 12 395

SAMMENDRAG

Oppgavens formål er å undersøke hvordan forhold som jobbtilfredshet og arbeidsmiljø kan påvirke kvinners sykefravær. Bakgrunnen for denne undersøkelsen var å finne ut hvorfor kvinner har høyere sykefravær enn menn. Vårt overordnede teoretiske utgangspunkt fokuserer på helse, ulike forhold innenfor arbeidsmiljø og psykososiale faktorer ved jobbtilfredshet. Vi har tatt utgangspunkt i eksisterende teorier ved hjelp av pensum, artikler, oppgaver og undersøkelser.

For å gjennomføre undersøkelsen har vi benyttet kvalitativ metode. Dette fordi vi ønsket å gå i dybden på individers erfaringer, følelser og holdninger tilknyttet temaet. Vi gjennomførte seks intervjuer, tre kvinner og tre menn for å få innsikt fra begge kjønn.

Undersøkelsen viser at det er liten korrelasjon mellom jobbtilfredshet, arbeidsmiljø og sykefravær. Korrelasjonen mellom disse forholdene og kjønn viste seg også å være liten. Resultatet viser at alle respondentene i høy grad er tilfreds med arbeidsmiljøet. Likevel opplever respondentene at baksnakking, mobbing og grupperinger finner sted på arbeidsplassen. De er alle enig om at dette hovedsakelig foregår mellom kvinner, selv om det er bemerket blant begge kjønn.

Som følge av et urepresentativt utvalg kan vi ikke avdekke eller konkludere med at kvinners høyere sykefravær skyldes jobbtilfredshet og arbeidsmiljø.

INNHALDSFORTEGNELSE

1.0 Innledning.....	6
1.1 Presentasjon av oppgaven.....	6
1.2 Formål med oppgaven.....	6
1.3 Bakgrunn for valg av problemstilling.....	7
1.4 Avgrensning.....	7
1.5 Oppgavens struktur.....	7
1.6 Generelt om Posten.....	8
1.6.1 Tiltak Posten foretar ved sykefravær.....	9
2.0 Teori.....	11
2.1 Generelt om sykefravær.....	11
2.2 Hva er helse?.....	12
2.2.1 Definisjon av helse.....	12
2.2.2 Helse i et arbeidslivsperspektiv.....	13
2.3 Arbeidsmiljø.....	13
2.3.1 Fullt forsvarlig arbeidsmiljø.....	13
2.3.2 Psykososialt arbeidsmiljø.....	14
2.3.2.1 Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i et motivasjonspsykologisk perspektiv.....	15
2.3.2.2 Psykososiale faktorer i arbeidet i et stressteoretisk perspektiv.....	15
2.4 Jobbtilfredshet.....	16
2.4.1 Teoretiske perspektiver.....	16
2.4.2 Jobbkarakteristikamodellen.....	17
2.4.3 Krav-kontroll-støtte modell.....	19
2.4.4 Ytelse og belønning modell.....	20
2.5 Stress.....	20
2.6 Mobbing i arbeidslivet.....	22
2.7 Individuelle helseeffekter som en konsekvens av mangel på psykososiale faktorer....	22
3.0 Metode.....	23
3.1 Hvorfor metode?.....	23
3.2 Valg av metode.....	23
3.3 Datainnsamling.....	24

3.3.1	Forskningsdesign og dybdeintervju.....	24
3.3.2	Pre-strukturering.....	25
3.3.3	Populasjon, utvalg av enheter og rekrutteringen.....	26
3.4	Etikk.....	26
3.4.1	Informert samtykke.....	27
3.4.2	Bearbeide sensitiv informasjon.....	27
3.5	Validitet og reliabilitet.....	28
4.0	Kritikk til eget arbeid.....	29
5.0	Analyse.....	31
5.1	Analyse av respondentene; kvinner.....	32
5.1.1	Kvinne 1.....	32
5.1.2	Kvinne 2.....	33
5.1.3	Kvinne 3.....	34
5.2	Drøfting av gjennomgående likheter og ulikheter, kvinner.....	36
5.3	Analyse av respondentene; menn.....	39
5.3.1	Mann 1.....	39
5.3.2	Mann 2.....	40
5.3.3	Mann 3.....	41
5.4	Drøfting av gjennomgående likheter og ulikheter, menn.....	42
6.0	Konklusjon.....	44
7.0	Litteraturliste.....	45

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Taushetsplikt

Vedlegg 3: Transkribering

Figurliste

Figur 1.0: Sykefraværspersent kvinner og menn i vest

Figur 2.0: Jobbkarakteristikamodellen, tilpasset fra Hackman og Oldham 1980

Figur 3.0: Krav-kontroll-støtte modellen

Figur 4.0 Stressmodellen fra Michigan

1.0 Innledning

1.1 Presentasjon av oppgaven

I 2014 viste en undersøkelse ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) at kvinner har cirka 70% høyere risiko for legemeldt sykefravær enn menn. Dette av både kortere og lavere varighet. Mange vil kanskje tenke at tallene er så høye på grunn av svangerskapsrelaterte plager, men sett i betraktning viser artikkelen at forskjellene er store (URL 1).

Bakgrunnen for tematikken i denne bacheloroppgaven er et ønske om å få et innblikk i forhold som kan forklare hvorfor kvinner sitt sykefravær er så mye høyere enn menn sitt.

Det er rimelig å anta at sykefravær er et komplekst fenomen med mange ulike årsaker. Per Øystein Saksvik og Marit Christensen forklarer vanskeligheten av å definere arbeidshelse. Likevel er dette viktig å se nærmere på for å kunne reflektere rundt problemstillinger når det gjelder utfordringer med arbeidshelse. Helsebegrepet er omfattende, komplekst og kontekstavhengig. Saksvik og Christensen hevder likevel at det er en bred enighet om at helse er mer enn fravær av sykdom (Saksvik og Christensen 2015, 29).

Forskere finner at kvinner og menn opplever egen helse ulikt, og det kan oppleves at kvinner «dyrker» sykdom på en annen måte enn menn. Kvinner over hele verden skårer høyere på nevrotisisme enn menn, noe som kan bety at kvinner har mer angst, de er mer psykisk sliten og de har lettere for å bekymre seg; «Mange har rett og slett vondt i kroppen eller sjelen, uten andre medisinske forklaringer enn opplevd smerte, angst eller slitenhet» (URL 2).

1.2 Formål med oppgaven

Det høye sykefraværet blant kvinner har hatt mye fokus i media de siste årene. Vår nysgjerrighet ble vekket med utgangspunkt i fenomenet «generasjon prestasjon». Fenomenet blir ofte omtalt i media som ustoppelig ved at de presser seg selv så hardt at de blir syke av det. Vi er nysgjerrige på hvilke forhold som kan forårsake at kvinner har høyere sykefravær enn menn.

På bakgrunn av dette er formålet med oppgaven å undersøke om det er en sammenheng mellom sykefravær, jobbtilfredshet og arbeidsmiljø. Hovedsakelig ønsker vi å undersøke individers erfaringer, opplevelser, handlinger og meninger. Med det har vi valgt å bruke

Bergen Postterminal som et hjelpemiddel. Vi ønsker å undersøke hvorvidt jobbtilfredshet og arbeidsmiljø kan påvirke kvinners høye sykefravær. I tillegg er det interessant å se på hvor stor betydning disse forholdene har for individets helse og velvære.

1.3 Bakgrunn for valg av problemstilling

Med utgangspunkt i presentasjon og formål baserer oppgaven seg på sammenheng mellom jobbtilfredshet, arbeidsmiljø og kjønnsforskjeller innenfor sykefravær. Vi vil med dette forske ut i fra følgende problemstilling:

Hvorvidt kan høyere sykefravær hos kvinner i Posten skyldes arbeidsmiljø og jobbtilfredshet?

1.4 Avgrensning

Utgangspunktet for problemstillingen var et ønske om å undersøke kjønnsforskjeller i arbeidslivet. Interessen falt på sykefravær innenfor fagfeltet personalledelse, da dette er et omdiskutert tema i dagens næringsliv. Som HR-studenter har jobbtilfredshet og arbeidsmiljø alltid vært viktige temaer for oss. Teorien innenfor jobbtilfredshet og arbeidsmiljø er omfattende. Vi har hovedsakelig valgt å avgrense den til det som omfatter det psykososiale. Videre valgte vi å avgrense oppgaven ved å fokusere på én virksomhet, Posten. Det som først gjorde Posten til en interessant virksomhet for oss var at den nå er i en omstillingsprosess. Likevel er det viktig å understreke at det ikke var hensiktsmessig å avgrense oppgaven til sykefravær i en omstillingsprosess. Videre har vi valgt å intervjuer få respondenter, som består av tre kvinner og tre menn, for å få de ulike kjønnene sitt perspektiv på temaet og forholdene.

1.5 Oppgavens struktur

Kapittel 2 omhandler teorien som legger grunnlag for vår undersøkelse og konklusjon. Kapitlet belyser teori om sykefravær, helse, arbeidsmiljø, jobbtilfredshet, psykososiale faktorer, stress og mobbing.

Kapittel 3 presenterer de metodiske trinnene som blant annet forskningsmetode og forskningsdesign.

Kapittel 4 retter fokus på metodiske svakheter og kritikk.

Kapittel 5 omfatter en analyse av hver respondent, samt drøfting av gjennomgående ulikheter og likheter av begge kjønn.

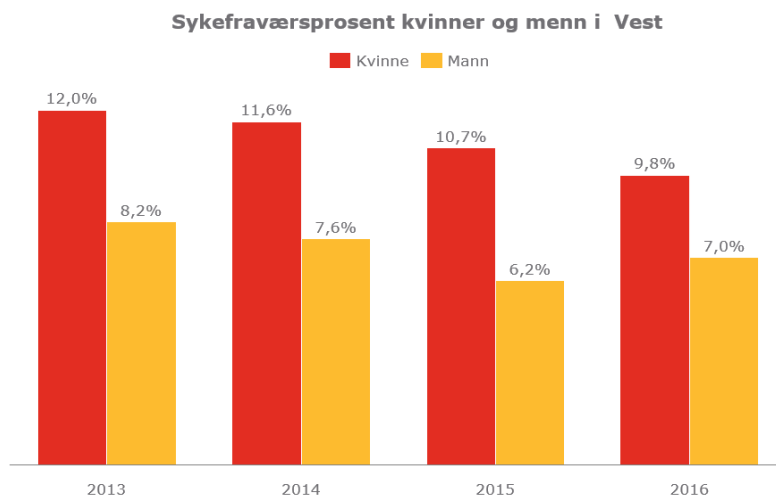
Kapittel 6 presenterer våre funn.

1.6 Generelt om Posten

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøloven følges på deres arbeidsplass, og å sikre arbeidstakere et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. HMS har en sentral rolle i dette arbeidet, på en systematisk måte. Det vil si at arbeidsgiver må arbeide aktivt for å skape et sikkert arbeidsmiljø som stemmer overens med lovens krav (internkontroll), innen helse, miljø og sikkerhet (Johansen & Sætersdal, 186). Det kan tenkes at disse kravene også omhandler å iverksette tiltak, forebygging, samt legge til rette der en arbeidstakers sykefravær er en konsekvens av nedsatt jobbtilfredshet og dårlig arbeidsmiljø.

Oppgaven vår belyser sykefraværets tilstand i Posten ved Bergen Postterminal, også omtalt som region Vest. Som vist på figur 1.0 har kvinners sykefravær i Posten region Vest vært høyere enn menns de siste årene, også per dags dato. Vi var i kontakt med HR-Rådgiver ved Bergen Postterminal, og hadde det Jacobsen kaller for et ustrukturert intervju. Ved Bergen Postterminal er sykefravær noe de jobber med hver dag. Som vist på figur 1.0 har sykefraværet minsket fra 2014 til 2016. Dette hevder HR-Rådgiver kan være på grunn av tettere oppfølging fra både NAV og arbeidsgiver og at de har blitt flinkere å tilrettelegge for hver enkelt person. I tillegg har de en rekke tilbud via jobben; treningsrom, tilbud om fysioterapi, tett samarbeid med BHT (Bedrifts Helse Tjenesten) og rask tilgang til psykolog.

Figur 1.0: Sykefraværprosent kvinner og menn i vest



Notat: Tilsendt fra HR-Rådgiver ved Bergen Postterminal

Nå som Posten er i en omstillingsprosess anser vi det som relevant å belyse at denne ikke har hatt noe innvirkning på økt sykefravær. HR-Rådgiver hevder faktisk at sykefraværet er lavere nå enn hva det var før omstillingsprosessen. Han sier at han tror det var fordi folk var redd for å miste jobben, og skulle bevise at de hadde det som skulle til for å beholde den.

Arbeidstilsynet hevder faktisk at;

Omstillinger kan på grunn av nærværspres gi en midlertidig nedgang i sykefravær; ansatte går på jobb til tross for at de er syke på grunn av redsel for å miste arbeidsoppgaver eller rett og slett jobben. På lengre sikt kan derimot konsekvensen være økt arbeidsrelatert fravær. (URL 4)

1.6.1 Tiltak Posten foretar ved sykefravær

Vi ønsket et møte med HR-Rådgiver etter endt intervju med respondentene. Dette for å kunne spørre han om tiltak de foretar ved sykefravær, for å styrke validiteten ut ifra det som kom frem i intervjuene. I kontakt med HR ble vi svært imponert over måten de håndterer sykefravær på og hvor seriøst de faktisk håndterer det. Når vi spør han om mobbing på arbeidsplassen hevder han at sykemelding antakeligvis har vært en konsekvens av dette. Dersom det fremkommer informasjon som omhandler mobbing setter de inn ekstra tiltak, eksempelvis prosjekter med NAV. De foretar samtaler og oppfølging, orientering og informasjon. Dersom det gjelder individer som trenger ekstra hjelp, tilbyr de også

konfliktløsninger med HR, hvor de prøver å løse konflikten gjennom dialog. Han hevder de også har hatt tilfeller hvor tiltak ikke har gitt vesentlige endringer i ettertid.

Vi var også nysgjerrig på hvordan de håndterer psykiske plager på arbeidsplassen. Han hevder at dette er et skambelagt tema. Det som skjer veldig ofte er at det kommer frem som en fysisk lidelse som ledelsen da prøver å håndtere. De psykiske plagene kommer som regel frem etterhvert, og han hevder at mye av de fysiske plagene bunner i psykiske plager. Dersom vedkommende er åpen om problemene, prøver de å styrke det gjennom lederutvikling. De prøver å ha samtale med den det gjelder, og hvis det er vanskelig å snakke om henvises de til BHT med rådgiver som har taushetsplikt. I tillegg har de, som tidligere nevnt, tilbud om psykolog med så lite som ti timers ventetid.

2.0 Teori

2.1 Generelt om sykefravær

Statistisk Sentralbyrå (SSB) betegner sykefravær som «fravær fra arbeidsplassen grunnet egen sykdom» (URL 5). Ofte kan man skille mellom langtids- og korttids sykefravær, eller mellom legemeldt og egenmeldt sykefravær. Vi anser det som hensiktsmessig å ikke ta stilling til én type sykefravær, da vi benytter en kvalitativ metode.

Det kan være mange årsaker til at sykefravær oppstår; Inntekt, arbeidstider, alder, sivilstatus, fysiske og psykiske skader eller plager og arbeidsmiljø for å nevne noen. Disse faktorene kan også være årsak til at kvinner har høyere sykefravær enn menn. Vi anser det som hensiktsmessig å nevne dette for å understreke at sykefravær kan være komplekst. Ulike områder i næringslivet har sine egne avgrensede vinklinger på sykefravær. Som forskere er vi hovedsakelig interessert i forhold på arbeidsplassen, nærmere bestemt jobbtilfredshet og arbeidsmiljø.

«Kjønnsforskjeller i sykefravær» skriver om hvordan sykefravær og arbeidsmiljø henger sammen. Olsen og Mastekaasa (1997) hevder at arbeidsmiljøet forutsettes å lede direkte til sykefravær, ved at miljøbelastninger forårsaker plager og sykdom, men også ved å virke inn på muligheten for å møte på jobb med nedsatt helse (URL 6).

Videre skriver «Kjønnsforskjeller i sykefravær» at yrkesrelaterte forhold kan være assosiert med sykefravær. Man har typiske kvinne- og mannsyrker som vil si at kvinner og menn dominerer forskjellige yrker, stillinger, arbeidsforhold og belastninger, for å nevne noe. I henhold til arbeidsmiljøfaktorer viser forskning at kvinner møter høyere krav enn menn i arbeidslivet og at kvinners kontroll i form av medbestemmelse var lavere enn menns (Karasek og Theorell, 1990). Hall (1989) fant også at menn har betydelig høyere jobbkontroll enn kvinner, også i typisk karakteriserte kvinneyrker. Videre påpeker forskningen at færre kvinner enn menn har sosial støtte og kvinner i større grad utsettes for psykososiale belastninger (URL 6).

2.2 Hva er helse?

2.2.1 Definisjon av Helse

Helse har gjennom den historiske utviklingen tradisjonelt blitt definert som fravær av sykdom. Den mest kjente definisjonen på helse er WHO sin, som sier at «helse er en tilstand av fullstendig fysisk, mental og sosial velvære, og ikke bare fravær av sykdom og lyter». Denne definisjonen har vært utsatt for en del kritikk som sier blant annet at hvis man ikke opplever fullstendig velvære så har man heller ikke god helse, at sykdom og helse ikke kan være til stede samtidig og at sykdom er sykdom. Kritikken sier også at definisjonen gjelder i sin standardiserte form for alle mennesker uten hensyn til individuelle og sosiale særpreg (Saksvik og Christensen 2015, 38).

Har man god helse hvis man ikke har noen sykdommer, men ikke har fullstendig mental velvære? Det kan tenkes at forståelsen av helsebegrepet i dag har kommet litt lenger, og at begrepet er komplekst, og noe som går langt utover fravær av sykdom (Saksvik og Christensen 2015, 37). På bakgrunn av dette anser vi det som relevant å belyse viktigheten av forståelsen om helse i oppgaven.

Filosofene Ryff og Singer (1998) har gjort en sammenligning av tilnærmingen til positiv helse fra et medisinsk og et filosofisk ståsted. Det medisinske fokuset var på sykdom og behandling og forebygging av sykdom. Det filosofiske perspektivet hadde fokus på ‘well-being og mind-body-interaksjon’. De argumenterte for at det å ha et mål i livet, et godt sosialt nettverk, selvtillit og opplevelse av mestring er viktige prediktorer for god helse. Videre argumenterte de for at samspillet mellom *psyke* og *soma* er viktig, fordi hvordan vi tolker og mestrer ting som skjer med oss, er viktig for vår fysiske helse. De presenterte tre prinsipper som var inkludert i definisjonen av positiv helse;

1) Helse er mer et filosofisk spørsmål enn et medisinsk begrep, og derfor er det behov for en artikulering av det gode liv, 2) well-being handler om interaksjoner mellom psyke og soma, både om mentale og fysiske komponenter og om hvordan de påvirker hverandre, 3) positiv helse er best beskrevet som en multidimensjonal dynamisk prosess, heller enn et ytterpunkt på en skala som går fra dårlig helse til god helse. (Saksvik og Christensen 2015, 39)

Ved å argumentere for de ulike synspunktene for helse kan man se at sykefravær også kan oppstå grunnet andre plager enn bare sykdom. Dette vil være essensielt for vår oppgave og det underbygger grunnlaget for vårt fokus.

2.2.2 Helse i et arbeidslivsperspektiv

Per Øystein Saksvik og Marit Christensen forklarer vanskeligheten av å definere arbeidshelse. Likevel er dette viktig å se nærmere på for å kunne reflektere rundt problemstillinger når det gjelder utfordringer med arbeidshelse. Saksvik og Christensen hevder at det er en bred enighet om at helse er mer enn fravær av sykdom, men likevel er forståelsen av helse avhengig av hvilken kultur man kommer fra og hva slags erfaringsgrunnlag man har med seg, da opplevelsen av helse er noe som endrer seg gjennom hele livsløpet (Saksvik og Christensen 2015, 29)

Viktigheten av å sette helse på dagsordenen i ulike bedrifter er stor. Staten utbetaler årlig 37,7 milliarder kroner bare til sykepenger, dette tilsvarer 14.500 kroner per arbeidstaker i Norge. Ikke bare kan fokus på arbeidshelse redusere kostnader, risiko og lavere sykefravær,- det kan også resultere i økt produktivitet for arbeidstakere fordi de er sunnere, lykkeligere og mer motivert (Saksvik og Christensen 2015, 31).

2.3 Arbeidsmiljø

2.3.1 Fullt forsvarlig arbeidsmiljø

At et arbeidsmiljø skal være fullt forsvarlig, betyr at fysiske og psykologiske faktorer i et arbeidsmiljø må ses i sammenheng, både enkeltvis og helhetlig (AML §4-1).

Johansen og Sætersdal hevder at et fullt forsvarlig arbeidsmiljø omhandler to ulike faktorer som påvirker den enkelte. Den første innebærer objektive omgivelser og arbeidsbetingelser, den andre innebærer kognitive og emosjonelle prosesser. Den første kan knyttes til ytre påvirkninger som eksempelvis lys, luft og støy, men også psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som vi kommer tilbake til i punkt 2.3.2. Den andre faktoren omhandler at de ansatte kan tolke samme arbeidsmiljø ulikt av ulike grunner, som for eksempel tidligere erfaringer, oppvekst og privatliv. En slik fortolkning kan ifølge Johansen og Sætersdal forårsake helseproblemer, *kan en slik fortolkning også da være årsak til sykefravær?* Samspillet mellom det objektive og hvordan personen fortolker og håndterer situasjonen, er den ansattes psykososiale arbeidsmiljø (Johansen & Sætersdal, 194-195). Dette vil bli nærmere forklart i punkt 2.3.2.

2.3.2 Psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven har en egen paragraf, § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (Lovdata.no).

Det finnes mange definisjoner og tolkninger for det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi har hovedsakelig valgt å avgrense det ved å forholde oss til Einarsen og Skogstads teori fra pensumboken «Det gode arbeidsmiljø». De hevder at det psykososiale arbeidsmiljøet antas i utgangspunktet å bestå av ressurser med potensielle positive effekter for både person og virksomhet og krav med potensielle negative effekter (Einarsen & Skogstad 2011,16).

Ifølge Skogstad kan de psykologiske faktorene handle om individuelle egenskapers betydning for opplevelse, fortolkninger og mestring av arbeidsrelaterte forhold. I tråd med dette inkluderes arbeidsmiljøfaktorer som arbeidsmengde, egenkontroll og medbestemmelse i begrepet.

De sosiale faktorene kan dreie seg om den innflytelsen det mellommenneskelige samspillet har på oss. De psykososiale arbeidsmiljøfaktorene avgrenser seg altså ikke bare til sosial samhandling. Det kan tenkes at disse faktorene kan bli påvirket av både individuelle egenskaper og sosial kontekst (Einarsen og Skogstad 2011, 17).

Ifølge Einarsen og Skogstad har psykososiale faktorer i arbeidet i norsk tradisjon blitt knyttet til de positive nærværsfaktorer på arbeidsplassen. I det «gode» arbeidsmiljø har man et ønske om å fremme oppbyggende faktorer. Hvis vi skal sammenligne med engelskspråklig litteratur, nevner Einarsen og Skogstad derimot at det fokuseres på de psykososiale faktorene relatert til stress. Dette i form av hvordan arbeidstakerne oppfatter, håndterer og mestrer faktorene, og konsekvensene de kan medføre i form av helse (Einarsen & Skogstad 2011,18). Det kan tenkes at det er hensiktsmessig å benytte en kombinasjon av disse perspektivene ved undersøkelse av det psykososiale arbeidsmiljøet, når man er interessert i å undersøke forholdene på arbeidsplassen knyttet til sykefravær.

I et psykososialt arbeidsmiljø skiller man gjerne mellom motivasjonsteorier og stressteorier. Motivasjonsteorier sier noe om hva som motiverer mennesker til å arbeide, mens stressteorier sier noe om årsakene til psykososiale arbeidsbelastninger.

2.3.2.1 Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i et motivasjonpsykologisk perspektiv

I Norge benyttes de psykologiske jobbkravene utformet av Thorsrud og Emery (1970). Disse ble utarbeidet på slutten av 1960-tallet i samarbeid med LO. Disse er i senere tid innarbeidet i arbeidsmiljøloven og fremstår som allmenne psykologiske behov som det burde være tilrettelagt for at arbeidet skal oppfattes meningsfylt. Disse er også tatt hensyn til ved utforming av intervjuguide (se vedlegg 1). Mange av disse behovene er også støttet opp i jobbkarakteristikamodellen, som det blir redegjort for i punkt 2.3.3.

Behovene som presenteres er hentet fra «Det gode arbeidsmiljø» og lyder som følger:

1. Behov for et innhold i jobben som krever noe utover ren utholdenhet, og som betyr et visst minimum av variasjon selv om det ikke nødvendigvis innebærer noe stadig nytt i jobben.
2. Behov for å kunne lære noe i jobben og å fortsette å lære noe.
3. Behov for å kunne treffe beslutninger, i det minste innenfor et avgrenset område som den enkelte kan kalle sitt eget.
4. Behov for anseelse, i det minste en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen.
5. Behov for å se sammenheng mellom arbeidet og omverdenen, i det minste slik at man kan se en viss forbindelse mellom det man utfører i arbeidet, og det man regner som nyttig og verdifullt.
6. Behov for å se at jobben er forenlig med en ønskelig fremtid, uten at det nødvendigvis innebærer avansement. (Einarsen & Skogstad 2011,19)

2.3.2.2 Psykososiale faktorer i arbeidet i et stressteoretisk perspektiv

I dagens samfunn opplever vi stadig høyere krav til fleksibilitet, jobbusikkerhet, nedbemanning og andre stresspåvirkende faktorer relatert til arbeidet. I den forbindelse øker mentale belastninger i Vesten (Buunk et al., 1998), arbeidstakere kan oppleve at arbeidsplassen har veldig høye forventninger til arbeidet som kan føre til arbeidsrelatert stress. Pågår dette over en lang periode, er det rimelig å anta at dette kan føre til andre, mer alvorlige konsekvenser for individet. Konsekvenser som psykiske helseskader i form av utbrenthet og depresjoner (Einarsen & Skogstad 2011, 22). *Er dette den resulterende konsekvensen av «generasjon prestasjon»?*

2.4 Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet kan være vanskelig å definere og begrepet har ifølge forskning ikke fått en endelig definisjon enda. Locke (1976) har definert jobbtilfredshet som «en behagelig eller

positiv emosjonell tilstand, som oppstår som en konsekvens av hvordan en vurderer jobben sin».

Noen mener at jobbtilfredshet kan omhandle hvor fornøyd en arbeidstaker er med sin jobb. Altså om man liker jobben sin eller de ulike aspektene ved jobben. Andre mener at det kan være mye mer komplekst, hvor multidimensjonale psykologiske responser på jobben er involvert. Som Hulin og Judge (2002) vektlegger i sin definisjon av jobbtilfredshet, hvor de hevder at multidimensjonale psykologiske responser på sin jobb har både en kognitiv, en affektiv og en atferdsmessig komponent (Saksvik og Christensen 2015, 215).

Jobbtilfredshet har ifølge Faragher, Cass og Cooper (2005) blitt relatert til individets helse. De utførte en meta-analyse (av 485 studier basert på et utvalg på 267 995 individer) der de undersøkte sammenhengen mellom jobbtilfredshet og både fysisk og mental helse. Jobbtilfredshet viste seg i størst grad å være relatert til psykiske plager, der den sterkeste korrelasjonen ble funnet mellom jobbtilfredshet og utbrenthet (mean $r = .47$), deretter depresjon (mean $r = .43$), angst (mean $r = .43$) og selvfølelse (mean $r = .42$) (URL 9).

2.4.1 Teoretiske perspektiver

Når man skal forske på om jobbtilfredshet og sykefravær kan ha en sammenheng, virker det naturlig å se på de mer generelle teoriene om tilfredshet på arbeidsplassen, og hvordan det henger sammen med motivasjon og trivsel. I moderne organisasjonspsykologi er det vanlig å skille mellom behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristikamodeller. I denne oppgaven vil vi belyse Oldham og Hackmans jobbkarakteristikamodell, fordi den belyser sentrale trekk som antas å være relevant for en hvilken som helst type jobb. Jo mer en jobb er preget av disse trekkene, desto mer egnet er den til å engasjere individets indre motivasjon for arbeidet, og dermed oppnå jobbtilfredshet (Kaufman & Kaufman 2015, 141).

Motivasjon og jobbtilfredshet

Motivasjon er ifølge Kaufmann og Kaufmann (2009) en prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i atferd. De definerer motivasjon som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål». Motivasjon kan forklare hvorfor to

individer med samme kompetanse, samme lønn og samme jobb kan prestere forskjellig i jobben sin.

Når det gjelder jobbtilfredshet, mener Kaufmann og Kaufmann at holdninger er fundamentalt for å beskrive dette begrepet. De forklarer holdninger som en psykologisk tilstand, en disposisjon som bare får mening og relevans gjennom relasjon til objekter (Kaufmann og Kaufmann 2009, 209). Objektet kan eksempelvis være arbeidsplassen. Det kan tenkes at jobbtilfredshet vil synke eller øke etter hvordan den enkelte evaluerer sin arbeidsplass.

For å belyse vår problemstilling er det interessant å se på det som kalles jobbholdninger. Jobbholdninger kan bli beskrevet som relativt konsistente tanker, følelser og/eller handlinger knyttet til ulike sider ved jobben. Ofte omtales disse med samlebegrepet jobbtilfredshet (2009). Jobbtilfredshet betraktes da som en holdning på linje med andre holdninger. Vår oppgave består i å finne sammenheng mellom kvinners sykefravær og jobbtilfredshet. Kaufmann og Kaufmann understreker at det finnes stabilt klare sammenhenger mellom jobbtilfredshet og fravær (Kaufmann og Kaufmann 2009, 216).

2.4.2 Jobbkarakteristikamodellen

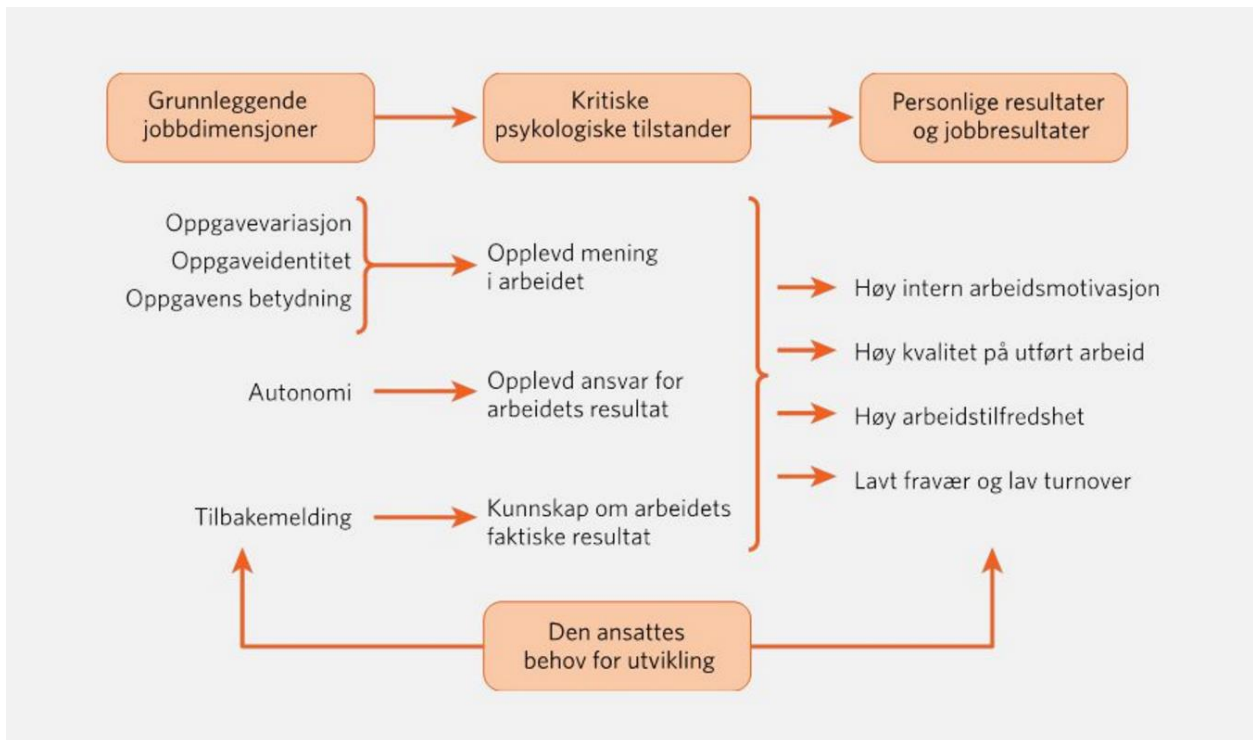
Jobbkarakteristikamodellen (JKM) til Oldham og Hackman (1976, 1980) og krav-kontroll-støtte modellen til Karasek og Teorell (1990) er to av de fremste modellene for forholdet mellom arbeid og psykososiale utfall. Begge har stimulert til mye forskning og er fortsatt benyttet i dag, til tross for at de begge er omtrent 30 år gamle (URL 8). Først skal vi ta en gjennomgang av JKM, deretter drøftes krav-kontroll-støtte modellen i punkt 2.3.4. Til slutt skal vi i punkt 2.3.5 belyse ytelse- og belønningsmodellen, som viser relasjon mellom ytelse og belønning.

Richard Hackman og Greg Oldham står bak jobbkarakteristikamodellen, som er den best utviklede modellen innenfor arbeidsmotivasjon. Det sentrale ved denne modellen er å utvikle et detaljert og konkret system for klassifikasjon og måling av en jobbs motivasjonspotensiale. Det praktiske målet er ifølge Kaufman & Kaufman å få et bedre utgangspunkt for å legge til rette arbeidsoppgaver slik at man i størst mulig grad kan stimulere vekstbehovet hos hver enkelt arbeidstaker. Stimulering av vekstbehovet kan igjen føre til bedre motivasjon for jobbytelse og igjen føre til økt produktivitet og høyere jobbtilfredshet (Kaufman & Kaufman 2015, 141).

Ifølge Hackman & Oldham kan alle jobber beskrives med fem kjernedimensjoner:

1. Variasjon i oppgavene. I hvilken grad en arbeidstaker får variasjon i arbeidsdagen sin til å bruke ulike talenter og ferdigheter.
 2. Oppgaveidentitet. I hvilken grad oppgavene utgjør et meningsfylt hele, og om den enkelte kan delta i gjennomføringen fra begynnelse til slutt.
 3. Oppgavens betydning. I hvilken grad jobben har en betydning for virksomheten, liv og arbeid til andre mennesker.
 4. Autonomi. Hvilken frihet det er i stillingen til å planlegge eller bestemme hvordan arbeidet skal gjennomføres.
 5. Tilbakemelding. Informasjon medarbeidere får eller søker på sine prestasjoner.
- (Mikkelsen & Laudal 2014, 82).

Figur 2.0: Jobbkarakteristikamodellen, tilpasset fra Hackman og Oldham 1980



Kilde: (Mikkelsen & Laudal 2014, 101)

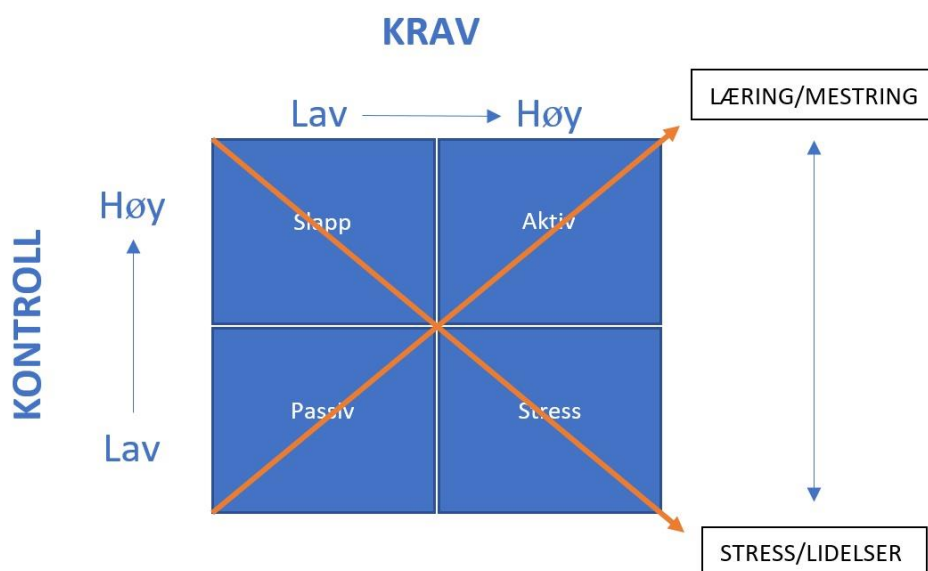
Modellen tar utgangspunkt i jobbutvidelse og tanken om at komplekse oppgaver er motiverende for arbeidstakere. JKM har røtter i Human Relations tradisjonen (en teori som fremhever de psykologiske og sosiale faktorenes betydning for blant annet trivsel i arbeidslivet) og har vært svært betydningsfull for hvordan man i dag forstår forholdet mellom

arbeid og psykososiale resultater. Modellen predikerer at motivasjon, produktivitet og jobbtilfredshet øker med opplevelsen av tre kritiske psykologiske tilstander; 1) Opplevd meningsfull jobb/arbeidsoppgaver, 2) Opplevd ansvar for resultater, 3) Faktisk kunnskap om resultatene av det man gjør - både gode og dårlige. Intensjon om å slutte i jobben øker derimot ved fraværet av de psykologiske tilstandene. *Vil sykefravær da også øke ved fravær av de psykologiske tilstandene?* Tilstandene benevnes som kritiske fordi alle tre må være tilstede for at indre motivasjon skal oppstå. Disse psykologiske tilstandene oppstår som resultat av de fem kjernedimensjonene som nevnt ovenfor (URL 8).

2.4.3 Krav-kontroll-støtte modell

Karasek (1990) har utarbeidet denne modellen som omhandler hvordan jobbkrav og jobbkontroll henger sammen. Han hevder helse og velvære bestemmes av både kravene som stilles til en person og muligheten personen har for å utøve kontroll over sin arbeidssituasjon. Kontroll er den kontrollen du selv har over eget arbeid, krav er de kravene som stilles til deg i arbeidet, eksempelvis hvor fort du skal arbeide eller hvor mye du skal gjøre hver dag (URL 7). Psykososiale belastninger, spesielt lav kontroll, kan ifølge tidligere forskning øke sykefraværet (URL 6).

Figur 3.0: *Krav-kontroll-støtte modellen*



(Modifisert etter Karasek og Theorell 1990)

Notat: Egenlaget, inspirert av URL 7.

Karasek utviklet denne modellen i samarbeid med Töres Theorell. Det viste seg at høye krav kombinert med lav kontroll kunne være stressende og sykdomsfremkallende, og flere undersøkelser i senere tid har vist at dette har betydning for helsen (Einarsen og Skogstad 2011, 277).

Ut ifra modellen kan man se at dersom man har en jobb med lav kontroll og høye krav, kan dette være stressende og muligens sykdomsfremkallende. Dersom du har en jobb med høye krav og høy kontroll, kan det være en mulighet for å lære seg mestring og å kunne fungere godt, eksempelvis ledere. Kontroll er en viktig faktor å tenke på som leder. Blir man styrt for mye kan det være tyngre å jobbe. Det er derfor viktig at ledere unngår detaljstyring av sine ansatte, da ansatte kan jobbe svært godt hvis de får frihet. Lederen må finne den rette balansen.

Sosial støtte er en positiv faktor hvor man bør oppleve at man har sosial støtte fra både kolleger så vel som leder. Dette forsterker evnen til læring og mestring. Liten grad av sosial støtte kan gjøre at arbeidstakere mestrer mindre og jobber dårligere (URL 7). *Kan dette føre til lavere jobbtilfredshet?*

2.4.4 Ytelse- og belønning modell

Kort forklart viser «Effort – reward» modellen relasjon mellom ytelse og belønning. Det kan være belønning i form av lønn, ære, berømmelse, ros. Det må være en passelig balanse mellom disse relasjonene, men dersom en arbeider ikke får nok belønning i forhold til innsatsen som ytes, er dette uheldig. Det kan tenkes at dersom dette ikke er til stede, reduseres individets indre motivasjon, som igjen reduserer individets jobbtilfredshet (URL 7).

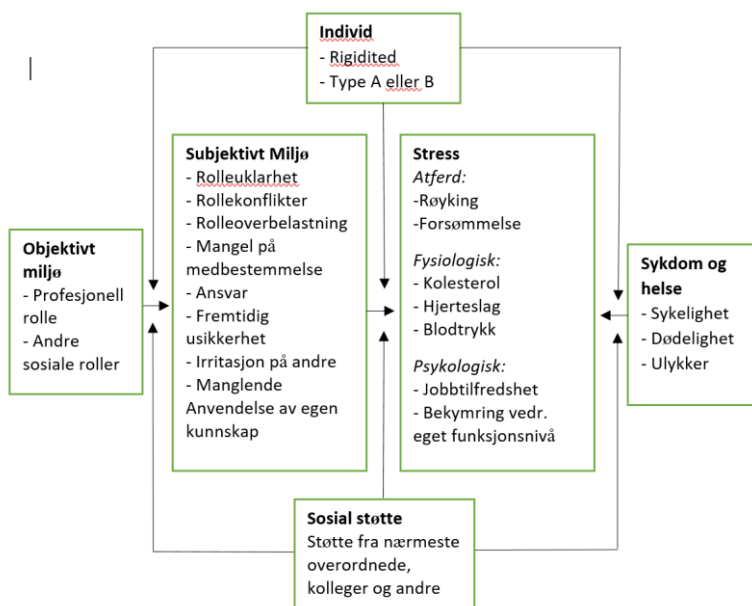
2.5 Stress

Stress som fenomen kan ofte settes inn i et belastningsperspektiv når det gjelder i jobbsammenheng. Her settes det fokus på mulige kilder til belastning; hvilke individkjennetegn som har betydning for oppfatningen av påvirkningsfaktorene, hvordan individet mestrer de ytre påvirkningene, og resultater i form av nedsatt helse og velvære. Som tidligere nevnt, hevder Buunk (et al., 1998) at mentale belastninger er et økende problem i den vestlige verden. I den forbindelse har høyere krav til fleksibilitet, intensivering av arbeidet, jobbusikkerhet, arbeid-hjem-ubalanse og nedbemanning og blitt trukket frem som belastende (Bruchell, Lapido & Wilkinson, 2002) (Einarsen og Skogstad 2011, 22).

Stress blir mye omtalt i media og brukt som en selvdiagnose i daglig tale mellom kolleger og venner. *Men hva innebærer egentlig begrepet?* Det finnes mange definisjoner på stress, da begrepet er nokså omfattende. Vi vil belyse noen av fellestrekkene de ulike definisjonene har. I følge Einarsen og Skogstad blir stress tolket som en type påvirkning, som en type respons og som de prosessene som befinner seg mellom påvirkningen og responsen. Dette omhandler videre at ytre stimuli, eksempelvis i form av belastning eller krav som påvirker personen, kan ha skadevirkninger for denne personen. Caplan og kolleger (1975) definerte stress ut i fra dette «som ethvert kjennetegn ved arbeidsmiljøet som utgjør en trussel for individet» (Einarsen & Skogstad 2011, 23).

Det er utviklet en rekke modeller for å beskrive påvirkningsfaktorer, prosesser og følgetilstander av arbeidsrelatert stress. Michiganmodellen er en av de mest kjente og finnes i flere versjoner. Denne er ifølge Einarsen og Skogstad å betrakte som en mer generell modell der antatte viktige påvirkningsfaktorer, prosesser og responser inkluderes - enn som en spesifikk teori. Modellen inneholder et bredt spekter av variabler som går på objektive arbeidsmiljøkjennetegn, subjektive arbeidsmiljøkjennetegn, belastningsreaksjoner, sykdomstilstander, individkjennetegn og sosial støtte (Einarsen & Skogstad 2011, 24).

Figur 4.0 *Stressmodellen fra Michigan* (Winnbust, de Jong & Schabracq, 1996)



Notat: *Egenlaget, inspirert av Einarsen og Skogstad 2011, 25.*

2.6 Mobbing i arbeidslivet

Selv om mobbing ikke er et tema i intervjuguiden, anser vi det likevel som relevant å belyse fordi det er en viktig tematikk innenfor arbeidsmiljøet. I følge Einarsen & Skogstad defineres mobbing som en situasjon, hvor et individ utsettes for negative handlinger gjentatte ganger, hvor den som rammes har vanskeligheter med å forsvare seg selv. Dermed gjelder ikke enkeltstående konflikter eller hendelser som mobbing, men plaging og trakassering over tid fra samme person (Einarsen & Skogstad 2011, 181).

Mobbing i arbeidslivet

«Å oppleve mobbing er forbundet med en betydelig reduksjon i jobbtilfredshet, og redusert fysisk og psykisk helse for den som rammes». Videre påpekes det at mobbing i arbeidslivet kan være forårsaket av et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. (Einarsen & Skogstad 2011, 187).

Mobbing i arbeidslivet kan ha store konsekvenser for både de som blir utsatt for det og selve virksomheten. Mange arbeidstakere opplever konflikter på arbeidsplassen hvor man utsettes for ubehageligheter, uten at dette nødvendigvis kan fastslås som mobbing. Det er dermed viktig å skille mellom enkeltstående konflikter og mobbing (Einarsen & Skogstad 2011, 181). Hvordan individer håndterer og reagerer på mobbing er individuelt. Videre kan man anta at individer reagerer tidligere i en fase eller sterkere på handlinger enn andre. Det noen anser som mobbing, kan andre oppfatte som en uskyldig spøk. Det kan dermed være lurt å avklare hvor grensen går og ha respekt for at individer reagerer ulikt (Einarsen & Skogstad 2011, 182).

2.7 Individuelle helseeffekter som en konsekvens av mangel på psykososiale faktorer

Konsekvenser for helsen av psykososiale faktorer kan skille mellom individuelt nivå og organisasjonsnivå. På organisasjonsnivå kan psykososiale faktorer eksempelvis påvirke samarbeidsklima for grupper, produktivitet og sykefravær. Individnivå gjelder konsekvensene i forhold til den enkelte arbeidstaker; individuelle helseeffekter og jobbtilfredshet.

Helseplagene kan variere i grad eksempelvis uskyldige plager som hodepine eller nakkesmerter, til mer alvorlige plager som psykisk helse i form av eksempelvis stress, utbrenthet, angst eller depresjon, som igjen kan føre til sykefravær (URL 7).

3.0 Metode

I dette kapittelet vil det bli redegjort for oppgavens metodiske tilnærming.

3.1 Hvorfor metode?

Ifølge Dag Ingvar Jacobsen er hensikten med forskning å frambringe gyldig og troverdig kunnskap om virkeligheten. For å klare dette bør forskeren ha en strategi for hvordan han eller hun skal gå frem. Denne strategien er metoden. Med andre ord dreier metode seg om hvordan man tilnærmer seg og forsøker å avdekke virkeligheten. Man må derfor samle inn troverdig empiri. Hensikten med forskning er å frambringe informasjon som er interessant og troverdig. Videre hevder Jacobsen at forskning kjennetegnes ved at innsamling av data, behandlingen av informasjon og presentasjonen er systematisk (Jacobsen 2015, 15-16).

For å kunne velge metode må man selvsagt kjenne til de alternativer som foreligger. I samfunnsvitenskapen kan vi skille mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Dataene er kvantitative dersom de er målbare, som vil si at de kan uttrykkes i tall eller andre mengdeterner. Kvalitative data er data som utsier noe om de kvalitative egenskapene hos undersøkelsesenheter, og de foreligger i form av tekst eller verbale utsagn. Det viktigste skillet mellom kvalitativ og kvantitativ metode går ifølge Halvorsen på om informasjonen kan uttrykkes i tall eller i tekst (Halvorsen 2014, 128).

3.2 Valg av metode

En kvalitativ tilnærming kan i følge Jacobsen egne seg når vi ønsker å se sammenhengen mellom *individ* og *kontekst*. Vi ville i vår oppgave være åpne for uventede hendelser da det var et tema som vekket den nysgjerrige delen i oss (Jacobsen 2015, 133).

Hvorfor kvalitativ metode?

Ved å bruke kvalitativ metode innhentes fyldige data om personer og situasjoner. Dermed kan muligheten øke for å forstå atferd og situasjoner slik de oppfattes av de som undersøkes (Halvorsen 2014, 128). Den kvalitative tilnærmingen var naturlig for oss å anvende da vi har valgt et intensivt forskningsdesign, noe som vil si at det er få informanter (enheter) med mange spørsmål (variabler). Basert på sensitiviteten rundt sykefravær, vurderte vi om den kvalitative tilnærmingen kanskje kunne bli ressurskrevende og at tilnærmingen kunne gi oss noen utfordringer. På den andre siden ville det gi oss muligheten til å belyse problemstillingen

vår ved å gå i dybden, og gi oss en beskrivende data av individers opplevelser (Jacobsen 2015, 133).

3.3 Datainnsamling

3.3.1 Forskningsdesign og dybdeintervju

Johannesen, Tufte og Christoffersen (2016) påpeker at det må gjøres mange overveielser og valg når det skal gjennomføres en undersøkelse. De hevder at forskningsdesign er «alt» som knytter seg til en undersøkelse, og i tidlig fase må det tas stilling til hvordan undersøkelsen skal gjennomføres, og hvem som skal undersøkes. Et særtrekk ved den kvalitative designen er at de valgene man tar med hensyn til design, ofte er preget av forskerens egne erfaringer og holdninger. En tar med seg sin egen forståelse og sine egne fordommer når en designer et opplegg. Forståelse og fordommer er sentrale elementer i kvalitativ forskning. Forskeren starter med en problemstilling og vurderer derfra hvordan det er mulig å gjennomføre undersøkelsen fra start til mål (2016, 69).

Ifølge Johannesen, Christoffersen og Tufte vil den fenomenologiske tilnærmingen som kvalitativ design betyr å utforske og beskrive mennesker og deres erfaringer med, - og forståelsen av, - et fenomen. Forskeren bestreber seg på å forstå meningen med et fenomen gjennom en gruppe menneskers øyne. I vårt tilfelle vil det være å forstå hvorfor kvinners sykefravær er høyere enn menn sitt. Videre kan ikke forskeren forstå mening utenfor de sammenhengene der meningen skaper. Et sett av begreper kan bety noe i én sammenheng, og noe helt annet i en annen (Johannesen, Christoffersen, Tufte 2011, 86).

Videre er det rimelig å anta at vårt bruk av design er en blanding av den fenomenologiske tilnærmingen og casedesign. En case kan ifølge Johannesen, Christoffersen og Tufte være både et studieobjekt og en forskningsdesign. Som studieobjekt kan en case være blant annet et sammensatt system, slik som en bedrift (Johannesen, Christoffersen, Tufte 2011, 89). På bakgrunn av dette og fordi vi har undersøkt fenomenet sykefravær i Posten ved Bergen Postterminal, er det rimelig å konkludere med at det er en blanding av de to designene.

Innsamling av data ved hjelp av intervju vil ifølge Johannesen, Tufte og Christoffersen gjøre det mulig for oss å få fyldige og detaljerte beskrivelser av det vi studerer (2016, 145). Kvale og Brinkmann (2009) karakteriserer det kvalitative forskningsintervjuet som en samtale med en struktur og et formål, som egner seg når vi ønsker å få innblikk i individers meninger,

holdninger og erfaringer. Gjennom samtale kan intervjuer og respondent forstå hverandre, kommentere hverandres utsagn eller handlinger, hva de tenker og føler. Samtalen kan gi innblikk i personers livsverden (2016, 145).

På bakgrunn av vårt tema og vår problemstilling, ble det individuelle åpne intervjuet ansett som tilfredsstillende. Dette intervjuet vil ifølge Jacobsen egne seg best når relativt få enheter skal undersøkes og når man er interessert i hva det enkelte individet sier og hvordan den enkelte fortolker og legger mening i et spesielt fenomen (2015, 146-147).

Intervjuet er en samtale mellom forsker og respondent, styrt av en intervjuguide som et hjelpemiddel for fremgang og struktur. Intervjuguiden baserte seg på vår problemstilling og oppgavens sentrale teorier (Jacobsen 2015, 149). Intervjuguiden ble anvendt som et hjelpemiddel for at intervjuet ikke skulle bli for åpent eller for lukket. Vi ble på forhånd enig om at den ene forskeren skulle ta notater, mens den andre skulle stille spørsmål, lytte, observere og komme med oppfølgingsspørsmål. Videre brukte vi taleopptak med samtykke fra respondentene for å sikre oss at all informasjon ble registrert. Det ble ansett som gunstig at intervjuene ble gjennomført i bedriftens lokaler. Dette fordi respondentene skulle føle seg trygge i intervjusituasjonen, men også fordi deres arbeidsdag skulle bli minst mulig forstyrret. Det ble satt av en time til hvert intervju. Intervjuene varierte fra 20-40 minutter.

Vi var også i kontakt med HR Rådgiver for Posten Norge AS Divisjon Post/ Region Vest. Under dette informantintervjuet var det informanten som førte ordet. Denne samtalen hadde som hensikt å få førstehåndskjennskap i sykefraværet ved Bergen Postterminal (Halvorsen 2008, 137). Vi så det som hensiktsmessig med et ustrukturert intervju for å samle så mye informasjon som mulig, samt få et innblikk i de relevante statistikkene tilknyttet vår oppgave. Til tross for metodens fordeler, ga denne samtalen oss også informasjon som ikke var like relevant for oppgaven.

3.3.2 Pre-strukturering

Jacobsen nevner at den kvalitative tilnærmingen i utgangspunktet er induktiv. Det vil si at man prøver å gå fra empiri til teori (Jacobsen 2015, 23). Videre påpeker han at dette er en åpen metode og at det er først etter informasjonsinnhenting man setter sammen og velger det relevante stoffet (Jacobsen 2015, 127). I vårt tilfelle endret vi litt på tema etter vi hadde intervjuet, resultatet viste seg å gå i en annen retning enn hva vi hadde forutsett. Dette gjorde

at vi måtte endre problemstillingen og omstrukturere oppgaven litt, men gjorde oppgaven enda mer spennende for vår del å arbeide med.

3.3.3 Populasjon, utvalg av enheter og rekrutteringen

Ifølge Johannesen, Tufte og Christoffersen omhandler populasjon det totale antallet undersøkelsesenheter som problemstillingen omfatter, basert på den samfunnsvitenskapelige sammenhengen (2010, 240). Med utgangspunkt i denne definisjonen vil det si at vår populasjon blir Bergen Postterminal avdeling Produksjon. Våre seks respondenter vil ikke representere hele populasjonen, men de stiller som et hjelpemiddel til å løse vår problemstilling. Generalisering vil derfor ikke gjelde i vår oppgave, som defineres i pensumboken at man konkluderer med at resultatet i utvalget gjelder for hele populasjonen (Johannesen, Tufte og Christoffersen 2010, 241). Det er rimelig å anta at generalisering ikke egner seg til en kvalitativ tilnærming ettersom det kan medføre store kostnader (Jacobsen 2015, 87).

Ved å benytte kvalitativ metode ønsker vi som tidligere nevnt å komme nær innpå personer vi er interessert i å innhente informasjon fra. Rekrutteringen av respondenter var derfor avgjørende for selve oppgaven. På bakgrunn av vår problemstilling var det viktigste for oss å rekruttere inn like mange kvinner som menn. Det var også sentralt for vår oppgave at våre respondenter hadde fast stilling i bedriften. Dette resulterte i en snittalder på 50 år blant våre respondenter. Rekrutteringsprosessen var utfordrende grunnet sårbarheten rundt sykefravær. Vi fikk derfor god hjelp av vår kontaktperson ved Bergen Postterminal, som rekrutterte våre seks respondenter. De seks kandidatene meldte seg frivillig til å stille til intervju i arbeidstiden sin og var ikke redde for å dele informasjon med oss. Vi var heldige med intervjuobjektene, som møtte forberedt og ville bidra til oppgaven.

3.4 Etikk

Etikk handler om retningslinjer, regler og prinsipper for å vurdere om en handling er riktig eller gal. Det dreier seg hovedsakelig om forholdet mellom mennesker, nærmere bestemt hva som er greit og ikke greit å gjøre mot hverandre. Ethiske problemstillinger kan oppstå når forskningen berører mennesker direkte (Johannesen, Tufte og Christoffersen 2010, 83). Samfunnsvitenskapelige undersøkelser har konsekvenser, både for de som blir undersøkt og for samfunnet. Forskeren har plikt til å tenke nøye gjennom hvordan forskning kan påvirke det forskes på, og hvordan forskningen vil oppfattes og bli brukt. Slike etiske overveielser må

man så langt det er mulig klargjøre før man går i gang med en undersøkelse (Jacobsen 2015, 45).

3.4.1 Informert samtykke

I følge Jacobsen er forutsetningen for begrepet informert samtykke at den som intervjues skal delta frivillig i undersøkelsen, og at den frivillige deltakelsen skal være basert på at den som undersøkes vet om konsekvensene deltakelsen kan medføre (Jacobsen 2015, 47).

Da vi hadde fått tak i en bedrift som ville samarbeide, utformet vi en mail med informasjon som vår kontaktperson sendte ut til avdelingsledere i bedriften. Vi presiserte informasjon om vårt mål med oppgaven, at det var frivillig å delta, at alt blir anonymisert og at vi har taushetsplikt. De får også mulighet til å lese den ferdigstilte oppgaven. Med denne fremgangsmåten fikk respondentene tid til å tenke over om dette var noe de ville delta på.

Vi utformet også en kontrakt angående taushetsplikt (se vedlegg 2). Dette gjorde vi hovedsakelig for at respondentene skulle føle seg trygge. Intervjuer presenterte informasjon om oppgaven på nytt før intervjuet startet, delte ut kontrakt for taushetsplikt, og leste opp deres rettigheter til intervjuet (se vedlegg 1). Vi spurte også om samtykke til å ta opp intervjuet på båndopptaker, som vi presiserte at kun skulle bli brukt som hjelpemiddel til transkribering av intervjuene.

3.4.2 Bearbeide sensitiv informasjon

I forbindelse med kvalitative undersøkelser må man ta stilling til hvordan sensitiv informasjon skal behandles. Med tanke på at vi bare har seks respondenter kan dette gi problemer for anonymiseringen. Vi har derfor valgt å ekskludere informasjon som kan gjøre det lettere å identifisere respondentene.

Ved å benytte personopplysninger i oppgaven som gjør at respondenten kan identifiseres, fører dette til at prosjektet blir melde- og konsesjonspliktig (Johannesen, Tufte og Christoffersen 2010, 95). Av hensyn til den omfattende prosessen i forbindelse med søknad om konsesjon, samt faren for at respondenten vil tilbakeholde informasjon når svarene ikke blir anonymisert, anses det som formålstjenlig å se bort ifra melde- og konsesjonsplikten.

3.5 Validitet og reliabilitet

En kort innføring i to sentrale prinsipper som er viktig å ta hensyn til gjennom en undersøkelse. Disse prinsippene er viktig å ta hensyn til når man foretar en metode.

Validitet

Jacobsen mener at uansett hva slags empiri det omhandler, bør den tilfredsstillende to krav:

1. Empirien må være gyldig og relevant (valid).
2. Empirien må være pålitelig og troverdig (reliabel) (Jacobsen 2015, 16)

I Knut Halvorsens perspektiv anses det som et spørsmål om validitet, når det er tvil om hvorvidt de valgte variablene faktisk reflekterer teorien. Utfordringen med datainnsamling er å finne relevant data til å besvare en problemstilling (Halvorsen 2008, 67). Dette var noe vi selv merket da vi skulle utforme intervjuguide. Vi måtte bruke skjønn ved valg av spørsmål, og vi måtte diskutere hvilke spørsmål vi kunne stille for å få den informasjonen vi var ute etter. I ettertid måtte vi også spørre oss selv om vi hadde fått nok relevant informasjon til å besvare oppgaven.

Reliabilitet

I følge Jacobsen omhandler reliabilitet hvorvidt oppgaven er pålitelig og troverdig. Oppgaven bør derfor være pålitelig og troverdig, slik at undersøkelsen er gjennomført i den forstand at resultatene blir til å stole på. Halvorsen har så og si samme beskrivelse av definisjonen og hevder videre at høy reliabilitet vil si at uavhengig av målinger skal det omtrent gi identiske resultater. Med andre ord - hvis noen andre skulle skrive om samme tema og om lik bedrift, så burde det resultere i samme funn. Da er oppgaven av høy reliabilitet, men man må ta hensyn til tidsrammen (Halvorsen 2008, 68). Vi har brukt teori blandet med funn og tilsendte dokumenter for å styrke reliabiliteten.

4.0 Kritikk til eget arbeid

I denne delen vil vi presentere hvordan valg av metode har lagt begrensninger for undersøkelsen samt belyse svakheter med oppgaven.

Bacheloroppgaven har ikke noe minimum eller maksimum for antall ord. Dette ga oss utfordringer for avgrensning, dybde og omfang på de temaene som oppgaven belyser. Vi så oss derfor nødt til å være konkret og fokusere på det vi anså som relevant knyttet til problemstillingen, selv om vi vet at temaene er større enn det som er blitt belyst.

Vi har forståelse for at resultatene kunne fått et annet utfall ved bruk av andre undersøkelsesmetoder og design. Sykefravær kan være et sensitivt tema. På grunn av dette var det vanskelig å få tak i respondenter. Ideelt for denne oppgaven hadde vært å intervju respondenter som per dags dato er sykemeldt, eller som har vært det i nærmere fortid. Resultatene av analysen i denne oppgaven baserer seg dermed på tidligere hendelser og ikke på *nå situasjon*. Men vi tok det i betraktning og var forberedt på det når vi valgte å skrive om temaet. Dette har medført at ikke alle besvarelsene er relevant, og noen av de har vært utfordrende å bruke i oppgaven.

Videre er det hensiktsmessig å påpeke at nesten alle respondentene er jevngamle. Vi har ikke tatt hensyn til dette, og det er mulig at alder er en faktor som kan gi ulike utfall i resultater. Videre er utvalget bestående av tre kvinner og tre menn ikke et representativt utvalg for å måle kjønnsforskjeller rundt sykefravær. Ved å benytte kvantitativ metode eller en kombinasjon av det og kvalitativ metode kunne det resulterte i et mer representativt utvalg. Som tidligere nevnt var vi interessert i individers erfaringer, følelser og holdninger, og på grunn av ressurser som tid og kostnader gikk dette på bekostning av et representativt utvalg.

Videre erkjenner vi at ulik begrepsforståelse kan ha påvirket svarene fra respondentene. Til tross for at vi hadde begrepsforklaringer med i intervjuguiden kan de ha forstått begrepene annerledes enn oss og hver enkelt respondent kan ha hatt ulik oppfattelse av begrepene. Dette kunne vært gjort annerledes av oss ved å tydeliggjøre forståelse av de ulike begrepene, da noen av respondentene hadde problemer med å svare på spørsmålene. Den ene respondenten svarte ut ifra et lederperspektiv, noe vi i ettertid merket at ble vanskelig å analysere. Under

intervjuet kunne vi tydeliggjort i større grad at vi var interessert i respondentens personlige perspektiv.

Grunnet sensitivt og personlig tema kan det også tenkes at enkelte var forsiktige med å oppgi fullstendig og korrekt informasjon. Man kan dermed ikke gi noen garanti for denne informasjonen.

I etterkant av intervjuene ble det kjent for oss at intervjuguiden var for lang, fordi det ga oss utfordringer når vi skulle analysere. På grunn av dette belyser analysen hovedsakelig funnene vi fant. Vi valgte å ikke legge fokus på faktorer som respondenten ikke sa så mye om, dog vi er klar over at dette også er funn. Det er rimelig å anta at analysen da hadde blitt omfattende og kjedelig.

Etter intervjuene ble også fokuset på teorien endret, da vi oppdaget nye vinklinger som bedre kunne besvare temaet. Problemstillingen ble også endret underveis, men vi brukte likevel informasjonen vi hadde, da den fortsatt ble ansett som gyldig og relevant.

Avslutningsvis ser vi på svakheter som en del av bacheloroppgaven da vi er studenter i slutten av et bachelorløp. Som forskere er vi uerfarne, noe som kan ha ført til feil ved innsamling og tolking av data.

5.0 Analyse

«I fenomenologisk design er det vanlig å analysere meningsinnhold. Forskeren er opptatt av innholdet i datamaterialet, for eksempel hva en informant forteller i et intervju. Forskeren leser datamaterialet fortolkende og ønsker å forstå den dypere meningen med folk sine tanker» (Johannesen, Christoffersen, Tufte 2011, 195).

I denne delen vil vi foreta en analyse av hver enkelt respondent, for å deretter drøfte de gjennomgående likhetene og ulikhetene. Vi presenterer først de kvinnelige respondentene, deretter de mannlige. Dette anser vi som hensiktsmessig for å få en oversikt over de viktigste funnene. Hver analyse er kategorisert i temaene jobbtilfredshet, arbeidsmiljø, psykososiale faktorer og sykefravær.

En kort presentasjon av våre respondenter

	<i>Aldersgruppe</i>	<i>Stilling</i>
Kvinne 1	50-60 år	”På gulvet”
Kvinne 2	40-50 år	Lederstilling
Kvinne 3	20-30 år	”På gulvet”
Mann 1	50-60 år	”På gulvet”
Mann 2	50-60 år	Lederstilling
Mann 3	50-60 år	”På gulvet”

5.1 Analyse av respondentene; kvinner

5.1.1 Kvinne 1

Jobbtilfredshet

Vedkommende er veldig behjelpelig og ærlig i sine besvarelser. Respondenten trekker frem positive opplevelser tilknyttet jobbtilfredshet og svarer med et smil om munnen. Hun uttrykker at hun opplever å få ros av sine ledere og kolleger, noe hun føler bidrar til økt motivasjon «... *Jeg synes det er kjekt å få tilbakemelding, da har man gjort en god jobb, da blir jeg positiv selv*». Respondenten sier også at det er menneskene hun jobber med som gjør at hun trives.

Arbeidsmiljø

Respondenten endrer emosjonell atferd når hun besvarer spørsmål innenfor dette temaet. Det kommer frem tidligere opplevelser hvor respondenten føler at det er et dårlig arbeidsmiljø. Videre utdyper hun at hun reagerer på at baksnakking og «grupperinger» finner sted på arbeidsplassen. Hun trekker også frem en hendelse, hvor det tydelig har foregått en form for mobbing, noe som var sårbart for respondenten å snakke om. Videre tilføyer hun at denne hendelsen ble håndtert bra av ledelsen. Respondenten påpeker at hun fortsatt merker mobbing og baksnakking på arbeidsplassen, spesielt blant kvinner. Hun mener at ledelsen burde vært flinkere til å ta tak i problemet før det resulterer i fravær fra arbeidsplassen. Hun avslutter med at hun er fornøyd med at en yngre generasjon har kommet inn på avdelingen og at dette gir en type ny energi, fordi det resulterer i variasjon blant aldersgruppene.

Psykososiale faktorer på arbeid

Innen dette temaet belyser respondenten at hun merker forskjeller mellom «de på gulvet» og ledelsen. Respondenten forteller at hun selv ikke opplever stress knyttet til arbeid. Videre utdyper hun at hun opplever at kolleger er stresset. Dette knytter hun til omstillingsprosessen i Posten og usikkerheten rundt denne «... *Tror ikke folk stresser ellers, det var helst relatert til omstillingsprosessen*».

Sykefravær

Som et resultat av at hun tidligere har opplevd mobbing, førte dette til fravær fra jobb over en mindre periode. Hennes oppfatning av hvorfor kvinner har høyere sykefravær enn menn, tror hun skyldes at kvinner er mer følsomme og har dårligere mestringsfølelse. Hun utdyper videre

at kvinner gjerne kjenner mer på samvittigheten og at kvinner har en tendens til å bekymre seg for mye. Videre sier hun at hun sjeldent er syk. Hun uttrykker at hun har hatt litt problemer med ryggen som igjen kan ha ført til noen utfordringer.

5.1.2 Kvinne 2

Jobbtilfredshet

Respondenten er veldig hjelpelig når hun besvarer spørsmålene og hun er ikke redd for å si ifra om det er noen spørsmål hun ikke skjønner. Hun er rolig og ærlig. Respondenten har en positiv holdning til jobbtilfredshet og sier at hun motiveres av menneskene rundt seg «... *Det er jo menneskene, hvis folk er fornøyd, positiv og blid så motiverer det meg*». Hun får sjelden tilbakemeldinger, på den andre siden har hun frihet og varierte arbeidsoppgaver «... *I dag har jeg en fri rolle, og jeg kan egentlig gjøre litt som jeg vil, selv om jeg ikke gjør det da*» sier hun og ler.

Arbeidsmiljø

Respondenten har en blandet holdning til arbeidsmiljøet. Hun trekker frem at hun ofte opplever mestringsfølelse, ved at hun får unnagjort jobb som sjefene ikke hadde trodd var mulig, på grunn av mengden post. Videre sier hun at trivselen har veldig mye å si «*Man står opp og går på jobb med et smil... Jeg tror det er sunt å komme seg på jobb og å ha det kjekt...*». Til tross for dette forklarer hun arbeidsmiljøet som både bra og dårlig. Hun hevder at dette skyldes grupper med mennesker med negative holdninger, som kan smitte over på andre. Hun hevder at dette i større grad gjelder kvinner enn menn, selv om det er bemerkelig hos begge kjønn «... *det er litt klikkete på avdelingene*». Videre trekker hun frem omstillingsprosessen posten nå går igjennom, og sier at hun tror det kan ha noe med at folk har fått beskjeder de ikke ble så glad for «... *Samtidig tror jeg at de som er negative alltid har vært det, men nå blir det enda sterkere fordi de drar andre personer med seg*».

Psykososiale faktorer på arbeid

På spørsmål om arbeidsplassen setter krav så svarer hun at det settes krav om spesielt produktivitet, og at dette føles greit for henne fordi hun liker å ha et mål å jobbe mot. Videre påpeker hun «... *Jeg tenker at det ikke er så realistisk i forhold til så veldig mange, men det er jo igjen hvordan man er som person*». Videre trekker hun frem at hun ikke føler at hun får nok i belønning i forhold til innsats, og at dette hovedsakelig gjelder lønn og ros for godt utført arbeid. På spørsmål om opplevd helseplager som en konsekvens av mangel på et

psykososialt arbeidsmiljø, svarer hun at hun sikkert har opplevd det uten å tenke over det i sammenheng. Videre tilføyer hun «... *Jeg tror kanskje mange har vært borti det...Her inne får menn lov å gå litt rundt uten at det gjør noe, jeg tror menn er mer godtatt. Spesielt her inne forventes det gjerne ikke at menn gjør så mye, det er ikke sikkert det forventes av oss kvinner heller, men vi føler gjerne mer ansvar for det*».

Respondenten trekker frem at hun blir stresset når folk ikke gjør jobben sin og ikke bryr seg. Dette er noe hun opplever mye. Selv opplever hun også at noen av kollegene hennes til tider er stresset, spesielt nå i omstillingsprosessen «... *Jeg føler at jeg har prøvd å snakke med noen som kanskje trenger en ekstra samtale innimellom. Jeg vet ikke, men de påstår det at det er mye roligere på avdelingen når jeg er der, det har jeg fått tilbakemelding på*».

Sykefravær

Foruten om at jobben er fysisk krevende, sier hun at den til tider også kan være psykisk krevende. På spørsmål om fravær fra jobb grunnet andre ting enn sykdom, svarer hun at dette var for mange år siden «... *Det var vel kanskje når ungene var små, det er faktisk så lenge siden*». Vi spurte om hun ville utdype dette for oss «... *Jeg tror det ble for mye, det var en periode i livet det skjedde veldig mye, og jeg ble vel kanskje litt utbrent til slutt*». Det virket ikke på respondenten som at dette kun skyldtes arbeid, men at jobb var en faktor.

5.1.3 Kvinne 3

Jobbtilfredshet

Respondenten er veldig pratsom og behjelpelig. Respondenten trekker frem både positive og negative relasjoner til jobbtilfredshet. Hun er veldig fornøyd med sine kanaler for tilbakemelding «... *Jeg har et veldig godt forhold til min sjef. Han er utrolig flink til å gi meg tilbakemelding. Han er veldig positiv. Da vil jeg yte mer på jobben også*». Ved spørsmål om variasjon og arbeidsoppgaver er hun ikke særlig fornøyd. Likevel sier hun at dette ikke har noen innvirkning på hennes arbeidsinnsats eller motivasjon. Dette skyldes at hun kun har hatt denne jobben som midlertidig ved siden av studier, og mener selv hun er overkvalifisert til sin stilling.

Arbeidsmiljø

Respondenten beskriver arbeidsmiljøet som greit, men hun opplever at det foregår litt baksnakking. Hun hevder at dette gjelder vel så mange menn som kvinner. Videre trekker hun frem «... *Jeg merker at de som tar det mest personlig kan nok være kvinner*». Respondenten tror at baksnakkingen skyldes omstillingsprosessen, og at det kan være misunnelse og usikkerhet som fører til det.

Psykososiale faktorer på arbeid

Respondenten jobber nattskift og sier at dette kan by på psykiske utfordringer. Hun gjorde ikke uttrykk for noen alvorlige tilfeller, men mer i form av at det kan være en belastning å snu døgnet i blant, som kan føre til lite søvn. Respondenten forklarer arbeidet ellers som fysisk krevende, til tross for at hun er ung og sprek. Hun legger til at dette derimot ikke er noe problem og at disse utfordringene er noe hun selv har valgt.

Videre sier respondenten at hun kun jobber i Posten midlertidig.

Ved spørsmål direkte relatert til stress kommer det frem at tid er en vesentlig faktor til på selve arbeidsplassen. Personlig føler hun at stresset er selvforskyldt, ved at hun har valgt å ha denne jobben ved siden av fulltidsstudier og aktiviteter. Hun sier at livsstilen generelt er krevende «... *Belastningsfølt stress, man føler at man ikke kan være 100% på jobb, fordi man gjør noe utenom*».

Hun opplever at kollegaer stresser og at dette gjelder begge kjønn. Likevel tror hun kvinner opplever det mest. Videre utdyper hun at hun tror kvinner tar jobben mer seriøst, mens menn kan ha en tendens til å ta det mer med ro «...*Hvis de vil snakke om fotball i en krok og sette seg ned, så gjør de det*».

Sykefravær

Respondenten kommenterer under stress at livsstilen hennes kan føre til at hun har blitt syk, men at hun ikke har sykemeldt seg på grunn av stress. «*Jeg kan tenke at jeg helst vil være hjemme, som en kombinasjon av alt jeg har hatt å gjøre*». Videre utdyper hun dette som at hun har vært litt utbrent og hatt hodepine, hvor jobb kan ha vært en faktor, men at dette ikke er noe hun har sykemeldt seg for. Respondenten uttrykker «... *jeg er nok litt for sta, at jeg har som innstilling at man skal være syk for å ikke gå på jobb*». Videre tilføyer hun at de fysiske (objektive) omgivelsene kan føre til hodeverk etter jobb.

5.2 Drøfting av gjennomgående likheter og ulikheter; kvinner

Kvinnene svarer utdypende under intervjuene og viser følelser knyttet til temaene. Det første vi vil trekke frem er at alle kvinnene kjenner ulikt på stress. Kvinne 2 kan kjenne på stress tilknyttet arbeidet, kvinne 3 kan kjenne på stresset hvor jobben er en av faktorene grunnet en hektisk livsstil, kvinne 1 kjenner ikke på stress tilknyttet sitt arbeid. Videre bemerker vi oss at alle de responderende kvinnene føler et større ansvar for sitt arbeid og mener at menn slipper billigere unna. De tror det kan skyldes at kvinner er mer følsomme og at de føler et større ansvar. *Kan disse faktorene ha en sammenheng?* En artikkel i Dagens Næringsliv forklarer at 63% av kvinnelige mellomledere føler seg mer stresset på grunn av arbeidssituasjonen. Den utdyper videre at det kan være blant annet fordi kvinner bekymrer seg mer enn menn. De har lavere selvtillit, er mer pliktoppfyllende og stiller høyere krav til seg selv. Selv om artikkelen omtaler kvinnelige mellomledere, er det nærliggende å tro at dette kan gjelde kvinner i arbeidslivet generelt, også i Posten, ettersom dette er noe respondentene også fremmer i intervjuene (URL 9).

Videre i artikkelen «Derfor blir kvinner oftere sykemeldt» kommenterer en bedriftslege, tidligere fastlege, at han tror de største årsakene kommer fra teoriene knyttet til arbeidsmiljø. Videre påpeker han en av disse teoriene som går ut på at kvinner ofte er *dobbeltarbeidende*. Med dette mener han at kvinner fra naturens side i større grad påtar seg bekymringer, omsorgsrollen og planleggingen av familielivet (URL 10). Etter endt intervju kom det faktisk frem av kvinne 2 at en balanse mellom jobb- og privatliv kunne være vanskelig, fordi hun aldri var ferdig på jobb. Hun mente at hun var på jobb også når hun var hjemme, dette i form av husvask, handling, matlaging, henting, kjøring osv. Det kan tenkes at denne bedriftslegen har et poeng, og at det er en sammenheng mellom kvinner og stress, knyttet til bekymringer, følelsen av større ansvar, omsorgsrollen og høyere krav til seg selv.

Videre hevder alle 3 at kollegene deres er stresset, noe de tror er et resultat av omstillingsprosessen. Kvinne 3 får frem at stress blir observert blant begge kjønn. Stress knyttet til omstillingsprosessen ser vi nærmere på i punkt 5.4 *Gjennomgående likheter og ulikheter; menn*.

Kvinne 1 og 3 nevner at de blir motivert av tilbakemelding, og at dette er noe de opplever å få i positiv grad. Kvinne 2 kommenterer at hun ikke får særlig med tilbakemelding, kan det ha noe med at hun besitter en lederstilling? Det kan tenkes at jo «lavere ned i systemet» man jobber, jo flere tilbakemeldinger får man. I følge Latham og Locke (2007) vil tilbakemelding og mål være gjensidig avhengig av hverandre, og det øker prestasjonene i den grad at det settes spesifikke og høye mål (Mikkelsen & Laudal 2014, 61). Viktigheten av tilbakemelding vil alltid være der, men det kan tenkes at en person med en lederstilling ikke *trenger* det i like stor grad. Det er ingen indisier på at prestasjonene til kvinne 2 er preget av for lite tilbakemeldinger.

Både kvinne 1 og 2 sier at menneskene på arbeidsplassen er en stor motivasjonsfaktor, og som Ryff og Singer (1998) påpeker er det å ha et godt sosialt nettverk en svært viktig predikter for god helse (Saksvik og Christensen 2015, 39). Alle kvinnene har en generell positiv holdning til de ulike faktorene ved jobbtilfredshet, men kvinne 3 påpeker at variasjon og autonomi kunne det vært mer av, og at dette er noe hun ikke er så fornøyd med. Likevel hevder kvinne 3 at dette ikke har noen innvirkning på hennes arbeidsinnsats eller motivasjon. Det kan tenkes at motivasjonen hennes veier mer mot inntekt fremfor variasjon og autonomi, med tanke på at jobben hun har i Posten er midlertidig ved siden av fulltidsstudier.

De mener alle at arbeidsmiljøet både er bra og dårlig. Alle kvinnene opplever at baksnakking er en stor faktor som påvirker arbeidsmiljøet negativt. Dette er noe de alle trekker frem i intervjuet, uten at vi direkte har spurt. Einarsen og Skogstad belyser en undersøkelse av opplevd ubehageligheter på arbeidsplassen, blant annet i form av baksnakking. I denne studien deltok 450 mannlige industriarbeidere. Hele 88% av disse svarer at de har vært utsatt for minst én negativ handling på arbeidsplassen. Det viste seg videre i denne studien at de som svarte at de opplever dette ofte hadde lavere jobbtilfredshet og var mer utsatt for psykiske plager (Einarsen & Skogstad 2011, 182). Det er rimelig å anta at dette også gjelder kvinner. Kvinnene kommenterer at de opplever ubehageligheter på arbeidsplassen, men selv velger de å ta avstand fra det negative. Det kom heller ikke frem at noen av de kvinnelige respondentene sliter med psykiske plager per dags dato. Dette kan tyde på at de negative handlingene ikke påvirker deres jobbtilfredshet.

Kvinne 1 utdyper om en hendelse (se vedlegg 3, kvinne 1), som førte til fravær fra jobben over en mindre periode. Dette var i form av ryktespredning og baksnakking som vedvarte

over tid. Dette kan tolkes som mobbing på arbeidsplassen. Respondenten sier at hun er fornøyd med hvordan ledelsen håndterte det og at dette ikke lenger er et problem. Som nevnt tidligere svarte respondenten positivt ved spørsmål om jobbtilfredshet, men det er rimelig å anta at respondenten hadde lavere jobbtilfredshet da det pågikk. Ved at ledelsen tok tak i konflikten da respondenten trengte det, kan det tenkes at hun ikke sitter igjen med psykiske plager eller lavere følelse av jobbtilfredshet per dags dato.

Videre påpeker alle at baksnakking fremdeles er et problem på arbeidsplassen. Dette er omtrent ikke til å unngå, Einarsen og Skogstad hevder at mellom 5 og 10% av den norske arbeidsstokken utsettes til en hver tid for ubehageligheter som oppfattes som nedverdiggende (Einarsen & Skogstad 2011, 181).

Kvinne 2 og 3 har i sin tid i Posten kjent på det å være utbrent. Kvinne 2 var borte en periode grunnet dette, mens kvinne 3 dro på jobb fordi hun ikke følte hun var syk i den forstand at hun kunne være vekke fra jobb. Artikkelen «dette tyder på at du er utbrent» definerer begrepet; «Utbrenthet defineres ofte som en langvarig arbeidsrelatert stressreaksjon, som vanligvis gir både fysiske og psykiske plager» (URL 10). Videre i artikkelen presenteres funn fra en svensk studie fra 2010 om utbrenthet. Studien forklarer at flere kvinner lider av utbrenthet, enn menn. Faktorer som jobbskifte, sosioøkonomisk posisjon og utdanningsnivå skilte seg ut blant kvinner. Studien antar at høyere nivå av utbrenthet hos kvinner skyldes faktorer tilknyttet livsstilen og ufordelaktige arbeidsvilkår (URL 10). På bakgrunn av dette og funnene fra analysen kan det tenkes at både kvinne 2 og 3 faktisk var utbrent en periode grunnet en travel livsstil.

5.3 Analyse av respondentene; menn

5.3.1 Mann 1

Jobbtilfredshet

Respondenten virker komfortabel og er veldig kort i svarene han gir. Respondenten har et positivt forhold til jobbtilfredshet. Han opplever at lederne er flinke på å gi tilbakemeldinger, han har noe variasjon i arbeidsoppgaver, men som regel går det mest i rutinearbeid. Det som motiverer han er folkene han har rundt seg «... *Vi har det kjempegøy i lag. Jobben i seg selv er veldig rutinemessig, dermed har trivsel mye å si*». Videre trekkes det frem at han ikke ser på jobben som meningsfull.

Arbeidsmiljø

Respondenten trives veldig godt i arbeidsmiljøet. Han har ikke noen negative erfaringer tilknyttet dette og trivsel for han er «*alfaomega*». Han trekker frem at de alle trives sammen i gruppen de er i, noe som gjør at arbeidsdagen går fort og lett.

Psykososiale faktorer på arbeid

Totalt sett har respondenten en god opplevelse med de psykososiale faktorene på jobb. Det som trekkes frem er at han ikke føler han får nok i lønn for jobben han gjør i forhold til hva han fikk før. På grunn av omstillingen ble det gjort endringer i arbeidssituasjonen hans, noe som resulterte i færre tusenlapper og tøffere jobb, fysisk «... *Det føles litt urettferdig*».

Respondenten kan oppleve stress i arbeidshverdagen, men selv ser han på det som positivt stress «... *Jeg føler ikke det er noe negativt for meg, fordi jeg liker å ha noe å jobbe frem mot*». Videre opplever han at kolleger kan virke stresset. Han trekker frem at det er veldig forskjellig hvordan menn og kvinner takler og håndterer det «... *Mennene de sier det rett ut og kjefter. Damene holder det kanskje inni seg og tar det videre med sjefen*».

Sykefravær

På spørsmål om respondenten har vært borte på grunn av mangel på en eller flere faktorer innenfor jobbtilfredshet, kommer det frem at dette var tilfelle lengre tilbake i tid. Som et resultat av at ikke alle gjorde jobben sin skikkelig, hvilte ansvaret mer på han og det ble en skjev og urettferdig ansvarsfordeling «... *Hvis man er veldig flink, så hviler det mer på den personen, enn en som de har gitt litt opp*». Dette førte til sykefravær fra jobben. Han understreker at dette var i en tidligere stilling og ikke i den stillingen han har nå. Videre sier

han at han sliter litt med ryggen og har vært borte noen ganger på grunn av den. Han sier at arbeidsplassen har vært veldig flink til å ta hensyn og legge til rette for han.

5.3.2 Mann 2

Jobbtilfredshet

Respondenten er ærlig og åpen i sine besvarelser, videre besvarer han mer ut i fra et lederperspektiv fremfor personlige erfaringer. Han uttrykker seg positiv til faktorer som tilbakemelding og arbeidssituasjonen. Han mener det kunne vært mer autonomi i hverdagen, men han påpeker at dette kan skyldes at han er rastløs. Respondenten har tidligere hatt en stilling «på gulvet» og er nå en av lederne. Han trekker frem at motivasjonen for arbeidet er resultater, spesielt når han får kabalen til å gå opp «... *det er jo at man kan se resultatet av arbeidet ditt veldig greit da*».

Arbeidsmiljø

Respondenten mener at arbeidsmiljøet kunne vært bedre «...*noen er som hund og katt*». Videre påpeker han at ikke alle er like behjelpelige. Fra et lederperspektiv observerer han at det er lite samarbeid mellom noen kolleger og noen såkalte “grupperinger”, han påpeker at dette er veldig synd.

Psykososiale faktorer på arbeid

Respondenten bekjenner at han har til tider ligget våken på grunn av ulike situasjoner og hendelser. Han utdyper at dette ikke har ført til sykefravær eller dårligere helse, men at han gjerne kan bekymre seg over om han har gjort et riktig valg i en beslutning «... *Var det riktig, eller skulle man ha gjort det sånn i stedet?*». Foruten om dette erkjenner han kun stress relatert til omstillingen og kommenterer at dette gjerne var en liten bekymring når situasjonen var ny.

Sykefravær

Respondenten trekker frem at han merker at spesielt kvinner er, og har vært mye sykemeldt, som har vært en liten utfordring for han som leder. Respondenten selv har lite sykefravær.

5.3.3 Mann 3

Jobbtilfredshet

Respondenten er veldig ærlig og trygg på oss når han svarer på spørsmålene. Intervjuet tok en del humoristiske vendinger, og atmosfæren var behagelig. Respondenten har et generelt positivt forhold til jobbtilfredshet på arbeidsplassen. Han føler han har autonomi og varierte arbeidsoppgaver, noe han trives veldig godt med. Han trekker frem at arbeidet i Posten generelt ikke er noe han blir så motivert av, men han trives veldig godt med kollegene sine. På spørsmål om han får tilbakemeldinger så opplever han at dette ikke finnes så mye av, men at han selv er fornøyd med det «... *Vi trenger ikke mer tilbakemeldinger, jeg er fornøyd med sånn det er. Jeg bryr meg ikke så mye om ris og ros lengre*».

Arbeidsmiljø

Respondenten opplever selv et godt arbeidsmiljø. Han påpeker at det ikke er særlig fysisk krevende, men at det kan ha noe med at avdelingen han jobber i som regel består av menn, og at de har de hjelpemidlene de trenger «... *Hadde hjulene vært firkantet så hadde det vært tungt*» sier han og ler. Videre tilføyer han at de psykologiske faktorene også er bra blant hans kolleger nå, men at det var litt annerledes da han jobbet på en annen avdeling for ett år siden, hvor flertallet bestod av kvinner «... *De begynner å baksnakke hverandre og grine og sånn, det gjør ikke mennene... Jeg merket stor forskjell på damer og menn*».

Psykososiale faktorer på arbeid

Respondenten har et positivt forhold til de psykososiale faktorene ved jobbtilfredshet. På spørsmål som relaterer seg til stress trekkes omstillingsprosessen frem, og at denne prosessen er noe som har irritert han. Han har ikke følt på stresset rundt prosessen selv, men han mener at ting kunne blitt gjort annerledes. Videre opplever han flere kolleger rundt seg som har vært stresset på grunn av omstillingsprosessen.

Sykefravær

Respondenten får frem at han har svært lite sykefravær fra jobb, og har aldri vært borte fra jobb grunnet andre ting enn sykdom.

5.4 Drøfting av gjennomgående likheter og ulikheter; menn

De mannlige respondentene stiller seg positiv til jobbtilfredshet og anser menneskene som en viktig faktor for motivasjon og trivsel. Mennene var ikke like utfyllende i sin respons, og de svarte veldig kort og presist.

Mann 1 har kun positive meninger om arbeidsmiljøet og virker fornøyd med det. Han tilføyer at han ikke anser arbeidet som særlig meningsfylt, men at han har det gøy på jobb. Mann 2 og 3 hevder at arbeidsmiljøet kunne vært bedre. Videre utdyper mann 2 at ikke alle er like samarbeidsvillige. Mann 3 mener at situasjoner som blant annet baksnakking påvirker arbeidsmiljøet negativt, noe han hevder foregår spesielt blant kvinner. Han utdyper videre at han generelt merker stor forskjell på menn og kvinner. Som drøftet i punkt 5.2

Gjennomgående likheter og ulikheter; kvinner, viser en studie med mannlige deltakere at de har vært utsatt for minst én negativ handling.

Studien, slik vi tolker den, viser at det ikke nødvendigvis bare er kvinner som baksnakker. Individuer oppfatter baksnakking forskjellig og faren for slike situasjoner kan være at det fører til mobbing, ved at det gjentar seg. Vi mistenker at menn kan benytte andre former for baksnakking og/eller mobbing, eksempelvis gjennom spøk eller fleip. Dette kan gjøre det vanskeligere å oppdage og personene som fleiper trenger ikke å mene det vondt, men den som rammes av det kan derimot oppleve det som mobbing. Vi tror derfor at de fleste har vært utsatt for ubehageligheter uavhengig av kjønn, men at det kan være forskjeller i hvordan man utsettes for det og hvordan man reagerer. *Mennene påstår at baksnakkingen er spesielt forårsaket av kvinner, kan dette skyldes at kvinner og menn utfører det ulikt?*

Omstillingsprosessen blir trukket frem hos hver enkelt av de mannlige respondentene når vi stiller spørsmål relatert til stress. Mann 1 og 3 føler seg urettferdig behandlet rundt omstillingsprosessen, og mann 3 uttrykker irritasjon tilknyttet temaet. Mann 2 får frem at han kjente på stresset tilknyttet omstillingsprosessen i den tidlige fasen. Det kan tenkes at en omstillingsprosess er en omfattende prosess, og det er forståelig at noen vil føle seg urettferdig behandlet. Det er rimelig å anta at arbeidsplassen har gjort det beste ut av situasjonen, og at noen alltid vil føle seg urettferdig behandlet. I følge Einarsen og Skogstad kan jobbusikkerhet og nedbemanninger antas å være en indikator på mentale belastninger (Einarsen & Skogstad 2011, 22). Dette belyses også i en artikkel publisert av Arbeidstilsynet.

Denne artikkelen hevder at en omstillingsprosess består av ulike faser, med hensyn til arbeidsmiljøet. Videre utdypes det at årsaken er for å beskytte de ansatte og virksomheten, for belastninger og negative konsekvenser. Denne artikkelen styrker Einarsen og Skogstads teori, ved at den hevder at omstillinger innebærer redusert stabilitet og kan gi utfordringer for virksomheten, samt mentale påkjenninger for de utsatte (URL 4).

Videre forklares det i artikkelen at omstillingsprosesser øker usikkerhet relatert til jobb og jobbstress, som igjen kan føre til nedsatt jobbtilfredshet. Selv om respondentene ikke kjente så mye på stresset knyttet til prosessen, kommer det frem at flere av de ansatte i Posten har kjent på stress relatert til omstillingsprosessen.

Stress relatert til arbeidsoppgaver er det ingen av de mannlige respondentene som kjenner seg igjen i. Kvinner svarte ved stress at de mener de har opplevd stress hos kolleger, hvor de også legger vekt på omstillingsprosessen. *Kan dette bety at omstillingsprosessen har hatt en stor innvirkning på stress hos arbeidstakerne i Posten?*

Mennene har generelt hatt lite fravær fra jobb. Mann 2 trekker frem at han har merket et høyere sykefravær blant kvinner, i hans rolle som leder. Mann 1 tilføyer at han hadde sykefravær lengre tilbake i tid, som et resultat av psykososiale påkjenninger. Per dags dato har de alle lite sykefravær.

6.0 Konklusjon

Målet med denne oppgaven var å undersøke sammenhengen mellom jobbtilfredshet, arbeidsmiljø og kjønnsforskjeller innenfor sykefravær. Gjennom vår kvalitative undersøkelse har vi besvart problemstillingen; *Hvorvidt kan høyere sykefravær hos kvinner i Posten skyldes arbeidsmiljø og jobbtilfredshet?*

Undersøkelsen viser at det er liten korrelasjon mellom jobbtilfredshet, arbeidsmiljø og sykefravær. Videre er korrelasjonen mellom disse forholdene og kjønn også ganske liten. Undersøkelsen viser at alle respondentene generelt har en positiv holdning til jobbtilfredshet. Respondentene er generelt lite syke, og undersøkelsen viser at sykefravær ikke har vært et resultat av mangel på en eller flere faktorer innenfor jobbtilfredshet og arbeidsmiljø den siste tiden. Dog ser vi at dette kan ha vært tilfellet tidligere.

Videre viser undersøkelsen at alle respondentene i høy grad er tilfreds med arbeidsmiljøet. Til tross for dette, opplever de alle at det er mye baksnakking og grupperinger på arbeidsplassen. Noe som igjen kan påvirke trivselen til en viss grad. De er alle enig om at dette hovedsakelig foregår mellom kvinner, selv om det er bemerket blant begge kjønn. Hovedfunnet i undersøkelsen viser at kvinne 1 tidligere hadde sykefravær over en kortere periode, grunnet det som Einarsen og Skogstad betegner som mobbing. Dette kan vise en korrelasjon mellom sykefravær og arbeidsmiljø. Videre kan det være rimelig å anta at respondenten hadde lavere jobbtilfredshet da hendelsene fant sted.

I tillegg kommer det frem i undersøkelsen at både kvinne 2 og kvinne 3 har kjent på det å være utbrent. For den ene kvinnen resulterte dette i fravær over en kortere periode. Det kommer frem at den mentale påkjenningen ikke hovedsakelig skyldes faktorer på arbeidsplassen, men at jobben kan ha vært en faktor i en travel livsstil.

Avslutningsvis kan det være relevant å trekke frem at baksnakkingen og grupperingene som hovedsakelig foregår mellom kvinnene, kan være en faktor til lavere jobbtilfredshet og dårligere arbeidsmiljø. Det er nærliggende å tro at det kan være en årsak til hvorfor kvinner har høyere sykefravær enn menn. Likevel er det viktig å understreke at utvalget ikke er representativt til å fortelle noe om forholdene. Vi kan derfor ikke konkludere med at kvinners høye sykefravær skyldes jobbtilfredshet og arbeidsmiljø.

7.0 Litteraturliste

Einarsen, Ståle og Anders Skogstad. 2011. *Det god arbeidsmiljø*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Halvorsen, Knut. 2008. *Å forske på samfunnet*. 5. utgave. Cappelen Akademiske forlag

Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* 3. Utgave, 1. Opplag. Cappelen Damm

Johannesen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2016. *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig metode*. 5. Utgave. Abstrakt Forlag AS

Johannesen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2011. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utgave. Abstrakt forlag AS

Johansen, Olav og Helene Sætersdal. 2017. *HR og personalledelse*. 1. utg. Bergen: Fagbokforlaget.

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5.utg. Fagbokforlaget

Mikkelsen, Aslaug og Thomas Laudal. 2014. *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Saksvik, Per Øystein og Marit Christensen. 2015. *Arbeidshelsepsykologi*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Artikler og internett

URL 1: *Derfor blir kvinner oftere sykemeldt (2014)*. Leserdato: 03.02.17
<http://www.kk.no/livsstil/derfor-blir-kvinner-oftere-sykmeldt-27474>

URL 2: *Kvinner dyrker sykdom på en annen måte enn menn (2014)*. Leserdato: 14.04.17
<http://www.aftenposten.no/norge/--Kvinner-dyrker-sykdom-pa-en-annen-mate-enn-menn-76889b.html>

URL 3: *Saman om sykefravær - en kunnskapsstatus (2013)*. Leserdato: 02.04.17
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/prosjekter/saman_om_ein_betre_kommune/6_arbeidsmiljoets_betydning.pdf

URL 4: *Omstilling? Har du husket det viktigste?* (2008). Leserdato: 07.05.17
<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=98946>).

URL 5: *Sykefravær, neste kvartal 2016*. Leserdato: 27.04.17
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/sykefratot/kvartal/2017-03-23?fane=om#content>

URL 6: *Kjønnforskjeller i sykefravær - en dekomponeringsanalyse* (2010). Leserdato: 16.02.17
<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/16929/masteroppgaveragnhildnestaas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

URL 7 - *Generelt om psykososialt arbeidsmiljø* (2013). Leserdato: 18.03.17
<http://arbeidsmedisin.net/index.php/elbok-i-arbeidsmedisin/generelt-om-psykososialt-arbeidsmiljo-modeller-stress>

URL 8 - *En analyse av jobbkarakteristikamodellen og krav- kontroll-støtte modellen gjennom SWOT-baserte intervjuer* (2009). Leserdato: 18.03.17
<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/18502/enanalyseavjobbkarakteristika-modellen.pdf?sequence=1>

URL 9 - *Personlighet og jobbtilfredshet: En kunnskapsoppsummering av teori og empiri* (2012). Leserdato: 16.02.17
<http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/4551/thesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

URL 10 - *Stressede kvinnelige ledere* (2011). Leserdato: 25.04.17
http://www.dagensperspektiv.no/meninger/redaktorens_mening/stressede-kvinnelige-ledere

URL 11 - *Dette tyder på at du er utbrent* (2014). Leserdato: 05.05.17
<http://www.side2.no/trening/dette-tyder-pa-at-du-er-utbrent/5429811.html>

Eksamenskontoret ved Høyskolen Kristiania Formelle krav til innleveringer ved Høyskolen Kristiania. Revidert 05.11.2015. Leserdato 14.05.2017 (NB; Foreløpig ikke endret til 2017): <http://kristiania.no/content/2015/12/Formelle-krav-til-innleveringer-ved-Høyskolen-Kristiania-15-16-1.pdf>

Intervjuguide

Hei, velkommen... Har du hatt en fin dag?... Presentere oss selv... Takke respondenten for deltakelse

- *Fortelle litt om oss selv og prosjektet vårt*
- *Si litt om hvilke spørsmål vi kommer til å stille*
- *Garantere anonymitet og gi ut kontrakt som garanterer taushetsplikt*
- *Gå gjennom hva som skal gjøres med datamaterialet når prosjektet avsluttes*
- *Informere om rett til å avbryte intervjuet når som helst*
- *Få tillatelse til å bruke båndopptaker*
- *Informere om rett til å ikke svare på spørsmål dersom det er ubehagelig*
- *Antyde hvor lenge intervjuet vil vare*

Generelt	
Navn	
Kjønn	
Alder	
Hvilke ansvarsområder og oppgaver har du i ditt dagligdagse arbeid?	
Jobbtilfredshet	<i>Jobbtilfredshet kan defineres som en behagelig eller positiv emosjonell tilstand, som oppstår som en konsekvens av hvordan en vurderer jobben sin</i>
Hvordan er dine kanaler for tilbakemelding? Får du ris og ros for utført arbeid?	
Har du autonomi i dine arbeidsoppgaver? (Frihet og selvstendighet)	
Har du varierte arbeidsoppgaver?	
Hva motiverer eller engasjerer deg på jobb?	

Hackman og Oldham	<i>Hackman og Oldham viser til 3 psykologiske tilstander som må være til stede for å fremme motivasjon i arbeidet til de ansatte og dermed oppnå jobbtilfredshet.</i>
Den første er opplevd meningsfull jobb/arbeidsoppgaver. Hvordan føler du at din jobb er meningsfull?	
Den andre er opplevd ansvar for resultater. Hvordan føler du et ansvar for resultatene som blir oppnådd?	
Den tredje er kunnskap om resultatene av det man gjør – gode og dårlige. Hvordan føler du at du lærer av dine resultater? Både gode og dårlige.	
Har du noen gang hatt fravær fra jobb på grunn av mangel på en eller flere av disse faktorene?	
Psykososiale faktorer ved jobbtilfredshet	<i>Man kan definere et psykososialt arbeidsmiljø som en samlebetegnelse på forhold som har med arbeidssituasjon og arbeidsbetingelser å gjøre. Vi tar utgangspunkt i krav-kontroll-støtte modellen og ytelse-belønning modellen</i>
Hvordan føler du at arbeidsplassen setter krav til deg? Eksempelvis blir du fortalt hvor fort du skal jobbe eller hvor mye du skal gjøre?	
Hvor mye kontroll føler du at du har over eget arbeid?	
Føler du at du har sosial støtte fra kolleger og ledere på din arbeidsplass?	
Føler du at du får nok i «belønning» i forhold til den jobben du gjør? Eksempelvis lønn, ære, ros eller berømmelse. Hvis ja, føler du at denne belønningen er fortjent?	
	<i>Konsekvensen for helsen av psykososiale faktorer kan skille mellom individuelt nivå og organisasjonsnivå. På</i>

	<i>individnivå gjelder konsekvensene i forhold til den enkelte arbeidstaker; individuelle helseeffekter og jobbtilfredshet.</i>
Har du noen gang opplevd helseplager som en konsekvens av mangel på et psykososialt arbeidsmiljø? Eksempelvis lett hodepine, stress, utbrenthet eller andre psykiske plager? (intervjuobjektet må ikke svare på sistnevnte dersom dette er ubehagelig)	
Arbeidsmiljø	<i>At et arbeidsmiljø skal være fullt forsvarlig betyr at fysiske og psykologiske faktorer i et arbeidsmiljø må sees i sammenheng, både enkeltvis og helhetlig.</i>
Hvordan vil du forklare arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?	
Hvor stor betydning føler du trivsel på din arbeidsplass har for ditt arbeid?	
I hvilken grad føler du mestringsfølelse tilknyttet ditt arbeid? Kom gjerne med eksempler på situasjoner du har følt mestring.	
	<i>Objektive omgivelser og arbeidsbetingelser</i>
Forklar ditt arbeidsmiljø i form av ytre påvirkninger som støy, plassering, luft, lys etc.	
Hvilke muligheter har du for læring og utvikling?	
Helse	<i>Helse har gjennom den historiske utviklingen tradisjonelt blitt definert som fravær av sykdom. Men forskning viser at begrepet er komplekst, og noe som går langt utover fravær av sykdom.</i>
Har du noen gang hatt fravær fra jobb som skyldtes sykdom?	
Har du noen gang følt for å ikke dra på jobb fordi du føler deg utslitt eller ikke i	

form uten å være «syk»? Hvis ja, kan du utdype hva dette skyldtes?	
Føler du at jobben din er psykisk krevende? Utdyp.	
Føler du at jobben din er fysisk krevende? Utdyp.	
Stress	<i>Dynamisk tilstand hvor et individ konfronteres med en mulighet, hindring eller et krav om å være/gjøre/oppnå noe man ønsker, og hvor utfallet er både sikkert og viktig.</i>
Kan du gi eksempler på situasjoner som gjør deg stresset relatert til jobben din?	
Opplever du at kolleger er stresset?	
Omstillingsprosessen	
Har denne påvirket deg? Hvordan?	

Taushetsplikt

Dette er en undersøkelse om sykefravær og jobbtilfredshet.

Med dette formelle dokumentet, forplikter vi som intervjuer å holde taushetsplikt. Dette innebærer at du som intervjuobjekt blir anonym i bacheloroppgaven og at opplysningene vil bli behandlet konfidensielt. Det vil ikke bli delt personlig informasjon, og det er ønskelig at du som intervjuobjekt skal føle deg trygg. Ingen enkeltpersoner skal kunne gjenkjennes. Det er kun svarene som ansees som relevant for vår bacheloroppgave som vil bli brukt.

Jeg har mottatt informasjon og ønsker å stille til intervju.

Signatur:

Dato:

Respondent	Jobbtilfredshet
Kvinne 1	<p><i>Hvordan er dine kanaler for tilbakemelding? Får du ris og ros for utført arbeid?</i> Jeg får begge deler. Egentlig mest ros. Jeg synes det er kjekt å få tilbakemelding, da har man gjort en god jobb og da blir jeg positiv selv.</p> <p><i>Har du autonomi i dine arbeidsoppgaver? (Frihet og selvstendighet)</i> Både og. Når vi er ferdig på maskinen, kan man velge å gå til ulike poster, eller det er egentlig nestleder som velger, men man kan jo gjerne få et valg om hvor man vil gå når man er ferdig (...)</p> <p><i>Har du varierte arbeidsoppgaver?</i> Ja.</p> <p><i>Hva motiverer eller engasjerer deg på jobb?</i> Folk. Jeg er jo veldig glad i å snakke og å jobbe sammen med andre, hehe (...)</p>
Kvinne 2	<p><i>Hvordan er dine kanaler for tilbakemelding? Får du ris og ros for utført arbeid?</i> Jeg får det fra min leder, ikke så veldig ofte.</p> <p><i>Har du autonomi i dine arbeidsoppgaver? (Frihet og selvstendighet)</i> I dag har jeg en fri rolle, så jeg kan egentlig gjøre litt som jeg vil, hehe. Jeg er ikke bundet til noe spesielt, min jobb handler mer om å ha oversikt over det andre gjør. Jeg kan legge opp dagen min litt selv</p> <p><i>Har du varierte arbeidsoppgaver?</i> Ja, det har jeg.</p> <p><i>Hva motiverer eller engasjerer deg på jobb?</i> Det er jo menneskene. Hvis folk er fornøyd og positive så motiverer det meg. Men hvis folk er sur og grinete sånn som det gjerne har vært litt nå i perioder med omstilling, så blir det gjerne litt ork alt sammen når folk er litt snurt. Jeg prøver alltid selv å være blid og håper at det kan hjelpe andre.</p>
Kvinne 3	<p><i>Hvordan er dine kanaler for tilbakemelding? Får du ris og ros for utført arbeid?</i> Jeg har et veldig godt forhold til min sjef. Han er utrolig flink til å gi meg tilbakemelding. Han er veldig positiv og da vil jeg yte mer på jobben</p>

	<p>også. Selv om jeg er trøtt og sliten og ikke har sovet særlig så er det en variabel at han er flink til å gi meg tilbakemelding (...)</p> <p><i>Har du autonomi i dine arbeidsoppgaver? (Frihet og selvstendighet)</i> Til en viss grad. Jeg har jo på en måte det, så lenge jeg får ut posten, så kan jeg legge opp opplegget sånn som jeg vil. Men i utgangspunktet så er det egentlig ganske regulert. Jeg må gjøre ting når tiden tilsier at jeg må gjøre det, så jeg har ikke mye frihet i den forstand.</p> <p><i>Har du varierte arbeidsoppgaver?</i> Det er ikke så veldig varierte arbeidsoppgaver. Hver dag er så å si helt lik (...)</p> <p><i>Hva motiverer eller engasjerer deg på jobb?</i> For meg personlig motiverer det spesielt å kunne gjøre flere ting, jeg klarer ikke å sitte i ro (...) I tillegg så er en motivasjonsfaktor for meg at det ikke skal være mer stress, at det ikke skal gå utover hvordan jeg gjør det på skolen og sosialt utenom (...)</p>
Mann 1	<p><i>Hvordan er dine kanaler for tilbakemelding? Får du ris og ros for utført arbeid?</i> Ja, man gjør jo det. De er flinke på det. Det er stort sett nærmeste leder som gir tilbakemelding.</p> <p><i>Har du autonomi i dine arbeidsoppgaver? (Frihet og selvstendighet)</i> Det er fastsatte oppgaver man skal gjøre, så det er mye rutinearbeid.</p> <p><i>Har du varierte arbeidsoppgaver?</i> Ja, man får litt variasjon, man gjør gjerne forskjellig dag til dag (...)</p> <p><i>Hva motiverer eller engasjerer deg på jobb?</i> De greie folkene som er rundt meg, vi har det kjempe gøy i lag. Jobben i seg selv er veldig rutinemessig, dermed har trivsel mye å si.</p>
Mann 2	<p><i>Hvordan er dine kanaler for tilbakemelding? Får du ris og ros for utført arbeid?</i> Ja, jeg får tilbakemelding både fra sjefen min og folket på gulvet. Noe på mail, noe på lapp og på møter (...)</p> <p>→ <i>Synes du det fungerer?</i> Jada, greit å ikke ha for mange løse tråder. Greit å få det på en lapp eller papir, så det ikke blir glemt.</p> <p><i>Har du autonomi i dine arbeidsoppgaver? (Frihet og selvstendighet)</i> Ja, det vil jeg si.</p> <p><i>Har du varierte arbeidsoppgaver?</i> Ikke veldig variert. Nå er det jo mye kontorarbeid, og jeg er ikke noe særlig kontorarbeid menneske. Kjenner litt hvis jeg blir sittende for mye,</p>

	<p>da får jeg litt vondt i ryggen. Jeg prøver å gå litt rundt og ha kontakt med de som er i bedriften (...)</p> <p><i>Hva motiverer eller engasjerer deg på jobb?</i> Det er jo at jeg kan se resultatet av arbeidet mitt veldig greit. På kontoret fyller jeg for eksempel opp vaktlister hver dag, man kan lett se hva man har gjort og eventuelt hva man ikke har gjort. Jeg har ikke noe ulemper på å gå på jobb, men jeg våkner ikke en time før arbeid fordi jeg gleder meg heller, hehe. Lønn er jo en liten motivator. Friheten til å disponere dagen min som jeg vil, det er greit.</p>
Mann 3	<p><i>Hvordan er dine kanaler for tilbakemelding? Får du ris og ros for utført arbeid?</i> Det er ikke så mye tilbakemeldinger. Jeg har vært så lenge i denne bedriften, det vi driver med fungerer godt og det er jeg fornøyd med (...) Vi trenger ikke mer tilbakemeldinger, jeg er fornøyd med sånn det er. Jeg bryr meg ikke så mye om ris og ros lengre.</p> <p><i>Har du autonomi i dine arbeidsoppgaver? (Frihet og selvstendighet)</i> Ja. Det er jo jeg som er arbeidsleder, det er ingen som blander seg inn i hvordan vi gjør arbeidet. Trenger vi flere folk, så forhører vi oss videre. For å utføre arbeidet så har vi den friheten vi trenger.</p> <p><i>Har du varierte arbeidsoppgaver?</i> Ja, vi har ganske variert. Jeg trives veldig godt med det.</p> <p><i>Hva motiverer eller engasjerer deg på jobb?</i> Vi har veldig greie kolleger her. Jeg har vært i arbeid her i 43 år nå, så pensjonsalderen motiverer litt. Selve arbeidet generelt i posten blir man ikke så veldig motivert av, vi har en jobb vi må gjøre og den gjør vi (...) Vi har det veldig kjekt på jobb.</p>
Respondent	Oldham og Hackman
Kvinne 1	<p><i>Den første er opplevd meningsfull jobb/arbeidsoppgaver. Hvordan føler du at din jobb er meningsfull?</i> Ja, jeg syns kanskje den er meningsfull. Vi tenker jo neste ledd, så når jeg kjører maskinen så er det jo viktig både å pakke posten rett og gjøre det sånn som du skal gjøre. Man skal gjerne ha minst mulig avkast, slik at neste ledd igjen får det lettere.</p> <p><i>Den andre er opplevd ansvar for resultater. Hvordan føler du et ansvar for resultatene som blir oppnådd?</i></p>

	<p>Jeg er veldig fornøyd om ting går fint. Man står på og ser resultater av det man har gjort og kommer i mål, da får jeg en slags mestringsfølelse. Man har jo kommet i mål.</p> <p><i>Den tredje er kunnskap om resultatene av det man gjør – gode og dårlige. Hvordan føler du at du lærer av dine resultater? Både gode og dårlige.</i></p> <p>Da må man gjerne organisere det på en annen måte, sånn at vi kommer i mål. Da tenker jeg i gjennom hvorfor man ikke kommer i mål.</p> <p>→ <i>Så du føler da et ansvar for resultatene?</i></p> <p>Ja, jeg er litt sånn, jeg må komme i mål og gjøre det riktig.</p> <p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb på grunn av mangel på en eller flere av disse faktorene?</i></p> <p><i>«Intervjuer forklarer at kvinner har mye høyere sykefravær i Norge enn det menn har, og at dette er hensikten med spørsmålet»</i></p> <p>Jeg tror det kan ha med at kvinner er på en måte litt mer følsomme for ting. Mestringsfølelsen deres er lavere enn menn. Altså menn kjører bare på og vil bli ferdig. Mens vi kvinner har gjerne mer samvittighet, at vi må klare det og derfor bekymrer oss litt mer. Også har det kanskje veldig mye å si hvem man jobber sammen med. Hvis man er et godt team, så jobber man mye bedre sammen, og da hjelper man hverandre. Hvis man ser at noen ikke kommer i mål, hjelper man gjerne til slik at alle blir ferdig.</p> <p><i>«Tilbake til spørsmålet»</i></p> <p>Nei, aldri. Aldri hatt fravær på grunn av disse årsakene.</p>
Kvinne 2	<p><i>Den første er opplevd meningsfull jobb/arbeidsoppgaver. Hvordan føler du at din jobb er meningsfull?</i></p> <p>Den er jo meningsfull, i og med at vi gjør en jobb for andre. Vi har noen som vi skal levere til, og enda flere der ute som vi skal levere til, så ja, det er jo meningsfylt.</p> <p><i>Den andre er opplevd ansvar for resultater. Hvordan føler du et ansvar for resultatene som blir oppnådd?</i></p> <p>Jeg er veldig opptatt av det skal være bra resultater.</p>

	<p><i>Den tredje er kunnskap om resultatene av det man gjør – gode og dårlige. Hvordan føler du at du lærer av dine resultater? Både gode og dårlige.</i></p> <p>Man kan liksom ikke gjøre så mye mer, men det har mye med bemanning å gjøre. Det kan være alt fra hvordan sammensetningen av folk er, at man lærer av sånne ting. Resultatene blir annerledes utfra hvem som jobber, og hvem som jobber sammen. Man må ha de rette personene der de bør være.</p> <p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb på grunn av mangel på en eller flere av disse faktorene?</i></p> <p>Nei, det har jeg ikke.</p>
Kvinne 3	<p><i>Den første er opplevd meningsfull jobb/arbeidsoppgaver. Hvordan føler du at din jobb er meningsfull?</i></p> <p>Ja, den er meningsfull. Hvis jeg ikke gjør jobben min, så kommer ikke posten frem. Noen må gjøre den jobben jeg gjør, for at posten faktisk skal komme til kunden. Så ja, jeg ser på det som meningsfullt fra et samfunnsmessig perspektiv. Men for meg som person tilføyer ikke jobben meg noe mer enn penger. Det er bra lønnet jobb for meg som student.</p> <p><i>Den andre er opplevd ansvar for resultater. Hvordan føler du et ansvar for resultatene som blir oppnådd?</i></p> <p>Jeg vet at vårt team gjør det veldig bra. Sjefen vår er veldig flink til å gi tilbakemelding på alt fra sykefravær til effektivitet og til at vi leverer bra resultater. Vi leverer resultater og klarer å gjøre det vi skal.</p> <p><i>Den tredje er kunnskap om resultatene av det man gjør – gode og dårlige. Hvordan føler du at du lærer av dine resultater? Både gode og dårlige.</i></p> <p>Vi får jo resultater, men vi får ikke se noen stor sammenheng. Mer sånn; de siste månedene gjorde vi det slik. Ellers gjør vi en god jobb, vi er bedre i forhold til andre, men vi får ikke se noe helhetlig bilde på det. Det påvirker ikke meg, jeg tenker ikke over det når jeg gjør jobben min hver dag.</p> <p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb på grunn av mangel på en eller flere av disse faktorene?</i></p> <p>Jeg går på jobb uansett om motivasjonen min er dårlig. Det eneste som kan være en årsak til at jeg ikke har gått på jobb, det er at jobben er for stor belastning med den livsstilen jeg har. Det går mer på at jeg har hatt en for høy stillingsprosent i tillegg at jeg går 100% på skole og har spilt</p>

	<p> fotball på alt for høyt nivå. Det kan ha ført til at jeg har blitt syk. Ellers har jeg ikke vært syk basert på motivasjon eller at jeg ikke har lyst å gå på jobb. </p> <p> <i>→ Har du da hatt fravær på grunn av den store belastningen?</i> </p> <p> Jeg sliter med migrene for eksempel, som kan være påvirket av stress og overbelastning, som gjør at jeg har blitt hjemme fra jobb. Jeg kan ikke si at det er direkte påført av jobben, men jobben er en faktor. Men alt i alt har jeg veldig lite fravær. </p>
Mann 1	<p> <i>Den første er opplevd meningsfull jobb/arbeidsoppgaver. Hvordan føler du at din jobb er meningsfull?</i> </p> <p> Man ser at man blir ferdig med arbeidet. Det er ikke meningsfylt i forhold til om man for eksempel jobber med mennesker. </p> <p> <i>Den andre er opplevd ansvar for resultater. Hvordan føler du et ansvar for resultatene som blir oppnådd?</i> </p> <p> Mest at man gjør det rett, at arbeid blir riktig utført. Man jobber ganske likt hver dag. Blir man ferdig, så blir man ferdig, man kan ikke styre det mer enn det. Det kommer an på mengde post eller andre tilfeller. Man tar det man klarer, jeg tenker ikke noe mer på det. </p> <p> <i>Den tredje er kunnskap om resultatene av det man gjør – gode og dårlige. Hvordan føler du at du lærer av dine resultater? Både gode og dårlige.</i> </p> <p> Det er ikke så mye å lære av det, det kan være 400 sendinger (pakker) oppi en kasse, det er ikke så mye å lære av det, det er en kjedelig oppgave, men man må lære å være tålmodig. </p> <p> <i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb på grunn av mangel på en eller flere av disse faktorene?</i> </p> <p> Ja, det kan man si. Jeg var litt vekke lengre tilbake i tid, når jeg jobbet i en annen avdeling. Jeg var flink i jobben min, og det hvilte da mer på meg, i forhold til andre som de kanskje hadde gitt litt opp. Det ble ikke stilt likt ansvar til alle. Det førte til at jeg ble litt vekke på grunn av belastningen, det ble litt urettferdig i forhold til ansvarsfordelingen. Dette var kun relevant i den tidligere stillingen, i stillingen jeg har nå kan ikke noen snike seg unna. </p>
Mann 2	<p> <i>Den første er opplevd meningsfull jobb/arbeidsoppgaver. Hvordan føler du at din jobb er meningsfull?</i> </p>

	<p>Det er jo det at folk får posten, andre kan se resultater av det som vi gjør. Det kan være tilfreds å se at folk er avhengig av at du gjør jobben som du skal gjøre.</p> <p><i>Den andre er opplevd ansvar for resultater. Hvordan føler du et ansvar for resultatene som blir oppnådd?</i></p> <p>På to måter slik jeg ser det. Man har ansvaret for at posten på gulvet forsvinner, men samtidig er man ansvarlig for resultater og at du holder deg innenfor gjeldene timeforbruk og en viss ramme. Det er jo mange voksne folk, gjerne spesielt kvinner mellom 50-60 år som er syke, og da skal man få en kabal til å gå opp. Det er da min jobb, og jeg føler jo da et ansvar for å få den kabalen til å gå opp.</p> <p><i>Den tredje er kunnskap om resultatene av det man gjør – gode og dårlige. Hvordan føler du at du lærer av dine resultater? Både gode og dårlige.</i></p> <p>Vi ser blant annet på disse tavle møtene som vi har, der vil resultatene av volum og timeforbruk vises. Så ser vi det mye via tilbakemeldinger. Det er ikke bra om man jobber fort, men gjør mye feil, for å ta et eksempel.</p> <p>→<i>Tar dere i bruk tiltak da?</i></p> <p>Ja det må vi gjøre. Vi kan for eksempel prøve å sette en annen person på arbeidet. Det kan være veldig lett å blinkse på postnummer for eksempel, og det kan igjen gi store konsekvenser.</p> <p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb på grunn av mangel på en eller flere av disse faktorene?</i></p>
Mann 3	<p><i>Den første er opplevd meningsfull jobb/arbeidsoppgaver. Hvordan føler du at din jobb er meningsfull?</i></p> <p>Jeg føler jobben min er meningsfull, fordi jeg i min stilling skal sørge for at de andre trives på jobb og har det kjekt. Jeg kan påvirke og gjøre slik at det blir dårlige dager eller gode dager for andre og da er min jobb meningsfull ja.</p> <p><i>Den andre er opplevd ansvar for resultater. Hvordan føler du et ansvar for resultatene som blir oppnådd?</i></p>

	<p>Det føler jeg alle som jobber her føler, vi har ansvar for resultatene som oppnås. Vi er såpass yrkesstolt, vi skal levere de tingene vi får betalt for å gjøre.</p> <p><i>Den tredje er kunnskap om resultatene av det man gjør – gode og dårlige. Hvordan føler du at du lærer av dine resultater? Både gode og dårlige.</i></p> <p>Sånn som Posten har lagt det opp, så kan vi se hva vi gjør hver dag, om vi har høy produktivitet eller lav. De dagene vi har lav produktivitet er når det er for mange folk på jobb, da er det bemanningen det går på.</p> <p>→ <i>tenker du over at det kan være vanskelig å beregne på bemanningen?</i></p> <p>Det går an å beregne det fordi vi har hjelpemidler som viser hvor mye post som er forhåndsinnmeldt her til postterminalen, og da kan vi bemanne etter det. Men nå i denne omstillingsfasen er det ikke så enkelt når det er mange som skal slutte, det er nye vikarer som må læres opp, og derfor er bemanningen slik jeg ser det for høy enkelte dager, og en årsak kan være fordi vi MÅ jo lære opp folk.</p> <p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb på grunn av mangel på en eller flere av disse faktorene?</i></p> <p>Nei. Jeg er veldig lite vekke.</p> <p>→ <i>Aldri syk grunnet fysiske eller psykiske plager?</i></p> <p>Fysiske plager har vært på grunn av operasjon, og da må man som regel være vekke en liten stund.</p>
<p>Respondent</p>	<p>Psykososiale faktorer ved jobbtilfredshet</p>
<p>Kvinne 1</p>	<p><i>Hvordan føler du at arbeidsplassen setter krav til deg? Eksempelvis blir du fortalt hvor fort du skal jobbe eller hvor mye du skal gjøre?</i></p> <p>Egentlig ikke, sånn som vi når vi kommer på jobb, så vi vet aldri hvor mye post det er. Hvis det er masse så girer man seg gjerne opp litt for å komme i mål.</p> <p>→ <i>Det er ikke slik at leder står bak deg å delegerer?</i></p> <p>Jo, det var det en stund, men det har blitt bedre fordi at vi ansatte ga beskjed. Det kommer kanskje nye inn som skal snu på det som vi har gjort i mange, mange år.</p> <p>→ <i>Så det var mer kontroll fra ledelsen tidligere enn det det har vært nå?</i></p> <p>Ja.</p>

Hvor mye kontroll føler du at du har over eget arbeid?

Nå er jo jeg litt sær da, jeg vil gjøre som jeg vil, hehe. Jeg ser jo på ting på en helt annen måte enn for eksempel ledelsen, fordi jeg ser at nå er det så- så mye post og nå må vi gjøre sånn og sånn for å komme i mål (...)

→ *Tror du at det har noe med at du jobber på "gulvet"?*

Ja, de skjønner ikke driften på samme måte som oss som går der hver bidige dag. De sier gjerne "ja, men sånn gjør de i Oslo", men det er så forskjellig fra oss igjen, det er to vidt forskjellige verdener. Vi gjør det sånn, og det er mest effektivt, om man sparer to minutt der eller der, det forstår ikke jeg meg helt på, så lenge man blir ferdig med det man skal.

Føler du at du har sosial støtte fra kolleger og ledere på din arbeidsplass?

Ja

Føler du at du får nok i «belønning» i forhold til den jobben du gjør? Eksempelvis lønn, ære, ros eller berømmelse. Hvis ja, føler du at denne belønningen er fortjent?

Ja, vi skryter av hverandre, men ledelsen er ikke så god på å skryte. Det har jeg sagt til lederen selv og det har lederen innrømmet at h*n må bli bedre på (...)

Har du noen gang opplevd helseplager som en konsekvens av mangel på et psykososialt arbeidsmiljø? Eksempelvis lett hodepine, stress, utbrenthet eller andre psykiske plager? (intervjuobjektet må ikke svare på sistnevnte dersom dette er ubehagelig)

Ja, det var en gang for mange år siden. Da tok jeg det opp på gulvet der og da med den det gjaldt og det endte med at jeg gikk hjem fra jobb

→ *Har du lyst å fortelle hva som skjedde? Du må ikke hvis du ikke vil. Intervjuobjekt blir stille. Intervjuer kommenterer "Skal vi gå videre? Går det bra med deg?"*

Det var ei som spredde rykter, helt unødvendig.

Vi tar en pause fra intervjuet.

Da ble jeg så forbanna og tok det videre opp med ledelsen. Jeg tok det opp med personen det gjaldt også, på grunn av at vi må kunne samarbeide på jobb. Ryktet spredde seg videre til flere avdelinger og folk ble nysgjerrige. Jeg følte dermed at det forårsaket mye baksnakking, og ville dermed ikke være på jobb (...)

Vi har med hensyn til intervjuobjektet valgt å ta vekk videre utdyping i denne saken.

Da ser man gjerne hvor viktig det er med de kollegaer som støtter deg og et ellers bra arbeidsmiljø. Følte du at det ble håndtert på riktig måte?

Ja, det synes jeg. Personen det gjaldt kom også å unnskyldte seg etterpå.

	<p>→ <i>Det var ikke meningen at du skulle bli lei deg. Vi skal gå videre til neste tema. Kan jeg spørre hvor lenge du var borte fra jobb?</i> Hm, hvor lenge var jeg bort da, en uke eller noe sånt</p>
Kvinne 2	<p><i>Hvordan føler du at arbeidsplassen setter krav til deg? Eksempelvis blir du fortalt hvor fort du skal jobbe eller hvor mye du skal gjøre?</i> Ja det gjør vi jo. Vi har krav om produktivitet, så absolutt</p> <p>→ <i>Hva føler du om kravene som settes?</i> For meg er det greit. Men jeg tenker at det ikke er så realistisk i forhold til så veldig mange, men det er jo igjen hvordan man er som person, jeg liker å ha et mål å jobbe mot</p> <p><i>Føler du at du har sosial støtte fra kolleger og ledere på din arbeidsplass?</i> Ja, absolutt</p> <p><i>Føler du at du får nok i «belønning» i forhold til den jobben du gjør? Eksempelvis lønn, ære, ros eller berømmelse. Hvis ja, føler du at denne belønningen er fortjent?</i> Nei, jeg føler ikke at jeg får bra nok belønning med tanke på innsatsen min</p> <p>→ <i>På hvilken måte da?</i> Det er både lønnsmessig og på ros</p> <p><i>Har du noen gang opplevd helseplager som en konsekvens av mangel på et psykososialt arbeidsmiljø? Eksempelvis lett hodepine, stress, utbrenthet eller andre psykiske plager? (intervjuobjektet må ikke svare på sistnevnte dersom dette er ubehagelig)</i> Jeg har nok sikkert det, uten å tenke over det i sammenheng. Jeg tror kanskje mange har vært borti det. Her inne får menn lov å gå litt rundt uten at det gjør noe. Det er vanskelig å forklare det. Jeg tar på meg mer ansvar automatisk. Damer tror jeg stresser mer, de skal liksom bevise at de kan. Og ikke bare det, jeg tror menn er mer godtatt. Spesielt her inne forventes det gjerne ikke at menn gjør så mye. Det er ikke sikkert det forventes av oss kvinner heller, men vi føler gjerne mer ansvar for det</p>
Kvinne 3	<p><i>Hvordan føler du at arbeidsplassen setter krav til deg? Eksempelvis blir du fortalt hvor fort du skal jobbe eller hvor mye du skal gjøre?</i> Det er tidskrav (...) Jeg har jobbet her i 4 år, jeg kan jo jobben min, hvis jeg setter meg ned i 5 minutter så er det ikke fordi jeg sluntrer unna, men fordi jeg trenger pause. Det kan føles som litt kontrollerende om sjefen står bak og kommenterer hva man skal gjøre, ja</p> <p><i>Hvor mye kontroll føler du at du har over eget arbeid?</i></p>

	<p>Jeg har jo kontroll, det er mitt ansvar for at posten kommer ut. Jeg har mitt eget lille område. I tillegg har jeg ansvar å hjelpe andre også (...)</p> <p><i>Føler du at du har sosial støtte fra kolleger og ledere på din arbeidsplass?</i></p> <p>Ja, selvfølgelig alt er jo forskjellig, jeg jobber på en arbeidsplass med variert aldersgrupper og blanding av kjønn. I utgangspunktet ja, men man har de man føler man får mer støtte av enn andre</p> <p><i>Føler du at du får nok i «belønning» i forhold til den jobben du gjør? Eksempelvis lønn, ære, ros eller berømmelse. Hvis ja, føler du at denne belønningen er fortjent?</i></p> <p>Ikke lønnsmessig, hvis man yter bedre på jobb, så viser ikke det på lønnslisten min. Men selvfølgelig, jeg får jeg tilbakemeldinger. Jeg skal slutte nå og sjefen har skrevet verdens beste attest, så det gjør jo at jeg vil yte litt ekstra</p> <p><i>Har du noen gang opplevd helseplager som en konsekvens av mangel på et psykososialt arbeidsmiljø? Eksempelvis lett hodepine, stress, utbrenthet eller andre psykiske plager? (intervjuobjektet må ikke svare på sistnevnte dersom dette er ubehagelig)</i></p> <p>Selvfølgelig, men jeg har aldri sykemeldet meg, jeg er ikke sånn som person. Jeg har hatt hodepine og følt meg utbrent, men har gått på jobb</p> <p>→ Tenker du da "i dag orker jeg ikke å gå på jobb?"</p> <p>Jeg kan tenke at jeg helst vil være hjemme, men jeg må være syk for å ikke gå på jobb.</p>
Mann 1	<p><i>Hvordan føler du at arbeidsplassen setter krav til deg? Eksempelvis blir du fortalt hvor fort du skal jobbe eller hvor mye du skal gjøre?</i></p> <p>Nei. Jeg setter gjerne krav til meg selv</p> <p><i>Hvor mye kontroll føler du at du har over eget arbeid?</i></p> <p>Kontroll er det vel ikke, i og med at det er fast oppsatt hva man skal gjøre fra dag til dag</p> <p><i>Føler du at du har sosial støtte fra kolleger og ledere på din arbeidsplass?</i></p> <p>Ja, veldig bra. Jeg føler at jeg får støtte fra lederne, som utgjør det gode arbeidsmiljøet. Det synes jeg er viktig når arbeidet i seg selv er kjedelig</p> <p><i>Føler du at du får nok i «belønning» i forhold til den jobben du gjør? Eksempelvis lønn, ære, ros eller berømmelse. Hvis ja, føler du at denne belønningen er fortjent?</i></p> <p>Jeg føler det er litt urettferdig etter omstillingen. Da ble jeg plassert til tyngre og mer fysisk krevende arbeid og jeg gikk ned 5000kr i lønn per måned. Jeg føler jeg burde fått kompensasjon for dette</p>

	<p><i>Har du noen gang opplevd helseplager som en konsekvens av mangel på et psykososialt arbeidsmiljø? Eksempelvis lett hodepine, stress, utbrenthet eller andre psykiske plager? (intervjuobjektet må ikke svare på sistnevnte dersom dette er ubehagelig)</i></p> <p>Nei, ikke noe mer enn tidlige nevnt. I og med at jeg har vært så lenge på samme sted. Jeg har aldri hatt noe fysiske plager som hodepine eller lignende</p>
Mann 2	<p><i>Hvordan føler du at arbeidsplassen setter krav til deg? Eksempelvis blir du fortalt hvor fort du skal jobbe eller hvor mye du skal gjøre?</i></p> <p>Du skal jo gjøre et stykke arbeid i løpet av de timene du er på jobb, men blir man ikke ferdig, så er det ikke noe mer å gjøre med det. Det avhenger av hvor mye post eller om det er fravær</p> <p>→ <i>Så det er ikke slik at ledelsen setter krav om at man skal bli ferdig?</i></p> <p>Vi håper jo helst at folk blir ferdig, men man kan ikke trylle. Jeg kan ikke gå inn å piske folk til å gjøre arbeidet fortere. Hvis folk gjør så godt de kan, så er det godt nok</p> <p><i>Føler du at du har sosial støtte fra kolleger og ledere på din arbeidsplass?</i></p> <p>Ja, jeg føler stor støtte på kontoret, nå som jeg har gått opp i stilling. Jeg flyttet fra ”gulvet” til kontoret og føler støtte fra min sjef</p> <p><i>Føler du at du får nok i «belønning» i forhold til den jobben du gjør? Eksempelvis lønn, ære, ros eller berømmelse. Hvis ja, føler du at denne belønningen er fortjent?</i></p> <p>Nei, skulle alltid ønske meg mer positive tilbakemeldinger. Men lønnen er grei nok. Det som er vel så viktig for meg er å ha en interessant jobb.</p> <p><i>Har du noen gang opplevd helseplager som en konsekvens av mangel på et psykososialt arbeidsmiljø? Eksempelvis lett hodepine, stress, utbrenthet eller andre psykiske plager? (intervjuobjektet må ikke svare på sistnevnte dersom dette er ubehagelig)</i></p> <p>Nei, jeg har vel ikke det. Det har skjedd noen episoder hvor jeg gjerne har ligget våken på grunn av ulike situasjoner. Ved en avgjørelse kan det hende at jeg vurderer om jeg tok rett beslutning, men aldri slik at det har gitt fravær.</p>
Mann 3	<p><i>Hvordan føler du at arbeidsplassen setter krav til deg? Eksempelvis blir du fortalt hvor fort du skal jobbe eller hvor mye du skal gjøre?</i></p> <p>Vi vet jo hvilke krav som stilles til oss. Når vi er ferdig med dagens gjøremål så kan ikke vi gjøre særlig mer, da er det orden og sånne ting som er viktig at vi kan holde på med.</p> <p><i>Hvor mye kontroll føler du at du har over eget arbeid?</i></p> <p>Jeg føler jeg har 100% kontroll over eget arbeid. Hvis sjefen kommer å sier noe jeg må gjøre, så gjør jeg jo selvfølgelig det, men det er veldig sjeldent. H*n må få lov til å gjør det engang i blant, hehe.</p>

	<p><i>Føler du at du har sosial støtte fra kolleger og ledere på din arbeidsplass?</i> Ja, fra kolleger har jeg det i hvert fall. I grunn kan jeg si ja på det</p> <p><i>Føler du at du får nok i «belønning» i forhold til den jobben du gjør? Eksempelvis lønn, ære, ros eller berømmelse. Hvis ja, føler du at denne belønningen er fortjent?</i> Jeg får grei nok lønn</p> <p><i>Har du noen gang opplevd helseplager som en konsekvens av mangel på et psykososialt arbeidsmiljø? Eksempelvis lett hodepine, stress, utbrenthet eller andre psykiske plager? (intervjuobjektet må ikke svare på sistnevnte dersom dette er ubehagelig)</i> Nei, jeg har ikke det</p>
<p>Respondent</p>	<p>Arbeidsmiljø</p>
<p>Kvinne 1</p>	<p><i>Hvordan vil du forklare arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?</i></p> <p>Veldig bra sånn som det er nå. Vi har fått litt ungdommer inn, det har veldig mye å si. Før gikk man samlet en gjeng på 4-5 kjerringer, og da ble det en del mobbing og baksnakking. Det var helt forferdelig, jeg måtte melde meg vekk fra maskinavdelingen fordi jeg synes det ble for voldsomt. Det er misunnelse og kontroll tror jeg. Jeg syns det er veldig rart at de i ledelsen ikke har flyttet problemet, men de har flyttet alle andre. Det er jo det vi har slitt litt med, eller ikke sånn, men de skjønner det ikke selv, da velger heller vi å gå vekk da, slik at vi får en mer positiv arbeidsdag. Når man blir dratt ned hele tiden, da går man inn i seg selv å tenker hva har jeg gjort galt.</p> <p><i>Hvor stor betydning føler du trivsel på din arbeidsplass har for ditt arbeid?</i></p> <p>Trivsel har alt å si. Har man en ræva dag og alle går rundt og er sur og grinete, da er det veldig tungt å jobbe. Jo mer godt humør det er, jo bedre blir jobbdagen.</p> <p><i>I hvilken grad føler du mestringsfølelse tilknyttet ditt arbeid? Kom gjerne med eksempler på situasjoner du har følt mestring.</i></p> <p>Det kan skje når jeg kjører maskinen og et eller annet skjærer seg slik at den stopper, men så fikser jeg den uten å ringe til teknisk. Da kan jeg tenke «YES, dette klarte jeg jo». Det kan ha litt med at jeg er nysgjerrig på ting, jeg må vite hvorfor og finne ut hvordan.</p>

	<p><i>Forklar ditt arbeidsmiljø i form av ytre påvirkninger som støy, plassering, luft, lys etc.</i></p> <p>Luften er forferdelig, skulle helst gått i bikini hehe. Støyen merker jeg ikke lengre etter alle disse årene. På sommeren når det er 25 grader er det helt forferdelig å jobbe der, med tanke på varmen. Det kan og bli litt tett på grunn av støvet, brev støver og maskinene blåser det rundt. Man kjenner at støvet kan bli tungt, man kan merke det i hodet, og at man blir litt tett.</p> <p><i>Hvilke muligheter har du for læring og utvikling?</i></p> <p>Egentlig ikke så mye, da er det mer småting. Jeg kan det jeg trenger å kunne.</p>
Kvinne 2	<p><i>Hvordan vil du forklare arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?</i></p> <p>Både bra og dårlig. Det er sånne grupper som er veldig negative som drar med seg en del folk, også er det noen som er positive. Så det er litt klikkete på avdelingene. De jeg holder meg med, der syns jeg det er positivt.</p> <p>→ <i>Så har det litt med avdelinger å gjøre?</i></p> <p>Nei, det er jo egentlig på samme avdeling, men det er forskjellige arbeidsområder. Nå er vi under omstilling, og det er noen har fått beskjed om å være steder de ikke vil være, og da tror jeg kanskje det blir litt negativ steming. Samtidig tror jeg at de som er negative stort sett alltid har vært det, men nå blir det enda sterkere fordi de drar andre personer med seg. Men jeg føler ikke at jeg er i den negative delen da.</p> <p><i>Hvor stor betydning føler du trivsel på din arbeidsplass har for ditt arbeid?</i></p> <p>Det har veldig mye å si. Det er jo det at man står opp og går på jobb med et smil, være på jobb og ha det kjekt, det er veldig viktig. Jeg tror det er sunt å komme seg på jobb og være sosial og å ha det kjekt.</p> <p><i>I hvilken grad føler du mestringsfølelse tilknyttet ditt arbeid? Kom gjerne med eksempler på situasjoner du har følt mestring.</i></p> <p>Det kan jo være en dag der det er veldig mye post, så kan gjerne sjefen si at idag går det ikke, også sier jeg «jo i dag går det» også klarer vi det. Da har jeg mestret en jobb som de ikke trodde jeg kom til å klare, og det er en god følelse.</p>

	<p><i>Forklar ditt arbeidsmiljø i form av ytre påvirkninger som støy, plassering, luft, lys etc.</i></p> <p>Det er veldig masse støy, masse støv, det er ikke noe bra ytre miljø.</p> <p>→ <i>Tror du det påvirker arbeidsinnsats?</i></p> <p>Det vet jeg ikke, det kan godt hende, men det har jeg ikke tenkt på.</p> <p><i>Hvilke muligheter har du for læring og utvikling?</i></p> <p>Ikke så veldig mye.</p> <p>→ <i>Men du har jo gått opp i stilling?</i></p> <p>Jeg har gått et halvt år snart som nestleder så jeg tenker ikke så mye over det. Men ja, jeg har nok muligheten til det da.</p> <p>→ <i>hvordan fikk du stillingen som Nestleder?</i></p> <p>Jeg har vel vist at jeg har interesse for jobben, også er det vel det at jeg har hatt oversikt over ting. Så da hadde jeg jo muligheten til å utvikle meg med andre ansvarsområder og slikt.</p>
Kvinne 3	<p><i>Hvordan vil du forklare arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?</i></p> <p>Fysiske sett så er det krevende, jeg er ung og i min beste alder, men det er tungt. Man jobber 12 dager i måneden, det høres ikke så mye ut, men når man jobber natt er det veldig stor belastning. Vi får aldri snudd døgnnet, det er en kjempe tungt. Folk sover på ulike måter, det er kjempe krevende. Jeg jobber 4 dager en uke og 2 dager neste uke. Da merker jeg at den uken med 4 dager er mye tyngre. Det er absolutt en fysisk krevende jobb, også fordi det er et høyt tempo med tidsfrister, du må henge med i topplokket også.</p> <p>→ <i>Hvordan vil du forklare det psykososiale arbeidsmiljøet da?</i></p> <p>Jeg merker ikke så mye til det, det er for så vidt et greit arbeidsmiljø. Men selvfølgelig, det er jo mye snakking, det er mange som er misfornøyde med omstillingen. Mange mister jo jobben, og noen føler seg urettferdig behandlet.</p>

	<p>→ <i>Merker du noe til om det er mer kvinner enn menn som snakker?</i></p> <p>Jeg tror både menn og kvinner nede, at de snakker vel så mye. Men jeg merker at de som tar det mest personlig kan være kvinner.</p> <p>→ <i>Lar de det gå utover arbeidsmiljøet? Lager de dårlig stemning når de snakker slik?</i></p> <p>Altså, nei, det synes jeg ikke. De er for så vidt flink, men det er en type baksnakking som ikke jeg synes er så greit, da synes jeg det beste er å ta det opp med de det gjelde. Det blir mye ”hvorfør får hun beholde den jobben? Hun gjør jo bare sånn og sånn”. Slik er det dessverre.</p> <p><i>Hvor stor betydning føler du trivsel på din arbeidsplass har for ditt arbeid?</i></p> <p>Det har jo veldig stor betydning. Hvis jeg hadde mistrivdes i jobben hadde jeg ikke klart å ha den i så lang tid. Det er så fysisk krevende for meg å ha en slik jobb ved siden av, at jeg hadde ikke klart meg uten et bra miljø på jobben.</p> <p><i>I hvilken grad føler du mestringsfølelse tilknyttet ditt arbeid? Kom gjerne med eksempler på situasjoner du har følt mestring.</i></p> <p><i>Forklar ditt arbeidsmiljø i form av ytre påvirkninger som støy, plassering, luft, lys etc.</i></p> <p>Det er mye støy, men det er for så vidt greit, vi får heldigvis stå med musikk på ørene, men vi må jo selvfølgelig være tilstede om noen vil snakke med deg. Så støy er ikke et problem for meg. Men lyset og luften er ikke bra. Lyset er veldig skarpt, man konsentrerer seg mye og myser. Man står der på natten og er trøtt med sterkt lys, og det er veldig dårlig luft. Det er kaldt og varmt om hverandre. Så er det mye støv, hvis dere hører på stemmen min nå hehe. Det har jo litt å si, jeg kan få litt vondt i hodet og jeg er sliten når jeg kommer hjem fra jobb.</p> <p><i>Hvilke muligheter har du for læring og utvikling?</i></p>
Mann 1	<p><i>Hvordan vil du forklare arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?</i></p> <p>Det fysiske er tilrettelagt og veldig bra. Det psykososiale, vi trives sammen i gruppen, og det gjør at arbeidsdagen går veldig mye fortere og lettere.</p>

	<p><i>Hvor stor betydning føler du trivsel på din arbeidsplass har for ditt arbeid?</i></p> <p>Alfaomega. Har nesten alt å si.</p> <p><i>I hvilken grad føler du mestringsfølelse tilknyttet ditt arbeid? Kom gjerne med eksempler på situasjoner du har følt mestring.</i></p> <p>Jeg føler på det av og til. På min avdeling er det mer å sette seg inn i, så da får man en slags mestringsfølelse av å få det til.</p> <p><i>Forklar ditt arbeidsmiljø i form av ytre påvirkninger som støy, plassering, luft, lys etc.</i></p> <p>Spesielt mye støy nede i 2. Etasje, men jeg klarer å stenge det ute. Det jeg merker er når de blir skrudd av, hvor mye man slapper av da. Lyset er blitt veldig bra og luften var mye verre før, så det har blitt mye bedre syns jeg.</p> <p><i>Hvilke muligheter har du for læring og utvikling?</i></p> <p>Man har jo kanskje muligheter for det. Man lærer, heldigvis greit og enkelt, men det kreves ikke så veldig mye. Jeg lærer selv om jeg er snart 59 år.</p>
Mann 2	<p><i>Hvordan vil du forklare arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?</i></p> <p>Det fysiske er tungt. 1. etasje kan være tungt, vi sender ikke for mange kvinner ned der, der er det flest mannfolk som trives med den type arbeid. Av og til har vi noen som vil ha variasjon, og de synes det er greit.</p> <p><i>Hva føler du om det psykososiale miljøet?</i></p> <p>Det kunne absolutt vært bedre. Noen er som hund og katt. Det er ikke alle som snakker med hverandre, eller sier hei og ha det til hverandre. Litt sånn «den vil ikke hjelpe den, og den vil ikke hjelpe den».</p> <p>→ <i>Dere legger merke til at det er splittet?</i></p> <p>Folk er forskjellig. Noen kan sies å tenke på seg selv først, de vil gjerne ha hjelp selv, men de vil ikke gi hjelp.</p> <p>→ <i>Er det litt grupperinger?</i></p>

	<p>Ja det er det dessverre. Det er litt grupperinger. Alltid noen utfordringer. De fleste her har jo ikke noe videre utdannelse, de fleste kom hit rett fra skolebenken. Hadde man gått videregående og høyskole, så hadde man kanskje fått en annen erfaring.</p> <p><i>Hvor stor betydning føler du trivsel på din arbeidsplass har for ditt arbeid?</i></p> <p>Det har jo veldig stor betydning. Jeg vil ikke at noen skal kvi seg for å komme på jobb, selv om jeg vet at noen gjør det inni mellom. For min del har det mye å si at jeg ikke har noe utestående med noen. Jeg føler ikke at jeg unngår folk eller kvier meg, men det er selvfølgelig noen jeg ikke har like godt forhold til.</p> <p><i>I hvilken grad føler du mestringsfølelse tilknyttet ditt arbeid? Kom gjerne med eksempler på situasjoner du har følt mestring.</i></p> <p>Man føler jo det når man får til noe. Jeg er ikke oppvokst med data sånn som dere, så de datakursene jeg tok for noen år siden, det å få til noe på data og powerpoint, da kan jeg kjenne litt på mestringsfølelsen. Eller for eksempel en søndag jeg må sy sammen fordi vi har for lite folk og man skal få kabalen til å gå opp. Da føler jeg litt mestring når det ordnet seg. Da føler jeg at jeg har disponert rett.</p> <p><i>Så du føler at koordinering gir deg mestring da?</i></p> <p>Koordinering ja, at man har klart å holde folk i arbeid og til rett tid, og at fordelingen er rettferdig.</p> <p><i>Forklar ditt arbeidsmiljø i form av ytre påvirkninger som støy, plassering, luft, lys etc.</i></p> <p>Her oppe på kontoret er det ikke så mye støy, men nede på maskin er det jo støy. Det blir ikke gjort noe nå siden maskinene skal vare ut året. Hørselvern og ørepropper er tiltak som blir brukt for å lindre det.</p> <p><i>Hvilke muligheter har du for læring og utvikling?</i></p>
Mann 3	<p><i>Hvordan vil du forklare arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?</i></p> <p>Hvordan skal jeg forklare det, hm.</p> <p>→ <i>Er det for eksempel fysisk krevende?</i></p> <p>Det er ikke akkurat det, men enkelte kan gjerne tenke at det er fysisk hardt det vi holder på med. Der nede som jeg jobber er det bare menn, og det er ingen av de som klager over at det er fysisk tungt. Vi har jo hjelpemidler</p>

som vi kan bruke. Hvis hjulene hadde vært firkantet hadde det vært tungt hehe.

→ *Hvordan er arbeidsmiljøet i forhold til det psykososiale?*

Jeg har vært der jeg er nå i 1 år, nesten 100% har vært på jobb hver dag, nesten ingen er syk. Dermed tror jeg folk trives nok til å komme seg på jobb. Vi er jo bare 12 stk på den avdelingen så vi har tippelag sammen, vi drar ut for å ta oss en pils en gang i blant. Også har vi har en litt annen tone når vi prater vi menn, i forhold til når jeg jobbet oppe på en annen avdeling, der var jeg leder for nesten bare damer og det var litt annerledes.

→ *Hvordan var de annerledes?*

De begynner å baksnakke hverandre og grine og sånn, og det gjør ikke mennene. Arbeidsmiljøet var mye mer annerledes der oppe. Vi menn kan si at en spade er en spade, mens kvinnene kanskje analyserer ting litt mer når noe blir sagt. Vi vet gjerne ikke alltid hva vi har sagt galt, og jeg merket at jeg måtte veie ordene mine mer nøye der oppe. Vi snakker ikke stygt til hverandre uansett, men jeg merket stor forskjell på damene og mennene.

Hvor stor betydning føler du trivsel på din arbeidsplass har for ditt arbeid?

Betydningen for det er i grunn stor. Når jeg gleder meg,- eller jeg gleder meg kanskje ikke til å gå på jobb, men jeg har greie kollegaer. Selve arbeidet er ikke så fantastisk, vi sorterer post og det er ikke så spennende. Vi har ikke så mange utfordringer kan du si, vi vet hva vi skal gjøre. Vi prøver å ha det kjekt sammen, det er mye leing og vitsing og det er viktig.

I hvilken grad føler du mestringsfølelse tilknyttet ditt arbeid? Kom gjerne med eksempler på situasjoner du har følt mestring.

→ *Eksempelvis noe du har klart som du ikke trodde du skulle klare?*

Hmm, mestringsfølelsen jeg hadde det var den gang vi begynte med data, men dette er jo 20 år siden. Det var helt fantastisk. Men jeg har i grunn ikke følt noe sånn spesielt her på jobb. Føler verken jeg har det eller ikke har det.

Forklar ditt arbeidsmiljø i form av ytre påvirkninger som støy, plassering, luft, lys etc.

Jeg vet at noen er mer følsom med kulde og slikt, når vi jobber nede med rampen er det mye trekk. Jeg vet at mange har følt at sånne ting har vært plagsomt. Vi har ikke så mye støy der nede som jeg jobber akkurat nå, det var verre der jeg jobbet før med maskinene, der har de støymålere som

	<p>henger på veggen. Der oppe er det sånn at når maskinene slås av så tenker vi «jöss, er det så stille det kan bli hehe» og så stille har jo vi det nede.</p> <p><i>Hvilke muligheter har du for læring og utvikling?</i></p> <p>Jeg har kanskje muligheter for det, men jeg har ikke benyttet meg av det. Jeg har vært leder siden 1991.</p> <p>→ <i>Da har du jo hatt en liten utvikling fra forskjellige stillinger?</i></p> <p>Jada, men sånn som jeg har det nå så skal ikke jeg gjøre noe mer, jeg har ikke tenkt på noe sånn.</p>
Respondent	Helse
Kvinne 1	<p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb som skyldtes sykdom?</i></p> <p>Jeg er sjelden syk generelt. Sliter kun med en rygg på grunn av en ulykke. Da gikk jeg sykemeldt 4-5 mnd. Ergonomien blir litt ekstra viktig i en slik jobb med en slik skade</p> <p><i>Føler du at jobben din er fysisk krevende? Utdyp.</i></p> <p>Det er den!</p>
Kvinne 2	<p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb som skyldtes sykdom?</i></p> <p>Ja det har jeg.</p> <p><i>Har du noen gang følt for å ikke dra på jobb fordi du føler deg utslitt eller ikke i form uten å være «syk»? Hvis ja, kan du utdype hva dette skyldtes?</i></p> <p>Jeg har nok det for mange år siden, men ikke de siste ti årene. Det var vel kanskje når ungene mine var små. Det er faktisk så lenge siden.</p> <p>→ <i>Vil du utdype?</i></p> <p>Jeg tror det ble for mye, det var en periode i livet hvor det skjedde veldig mye, og jeg ble vel kanskje litt utbrent til slutt</p> <p><i>Føler du at jobben din er psykisk krevende?</i></p> <p>Ja, innimellom er den nok det</p> <p><i>Føler du at jobben din er fysisk krevende?</i></p> <p>Ja absolutt</p>
Kvinne 3	<p>«Besvart spørsmålene allerede i de andre spørsmålene»</p> <p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb som skyldtes sykdom?</i></p>

	<p>Jeg er veldig sjeldent syk, jeg har et sterkt immunforsvar. Har vært borte noen dager på grunn av ryggen, da gikk jeg til akupunktur. Arbeidsplassen passer heldigvis på meg. Posten har tatt hensyn til skaden og tilpasser arbeidet til meg.</p> <p><i>Har du noen gang følt for å ikke dra på jobb fordi du føler deg utslitt eller ikke i form uten å være «syk»? Hvis ja, kan du utdype hva dette skyldtes?</i> Joda, det har skjedd. Ikke i senere tid. Det er over 20 år siden.</p> <p><i>Føler du at jobben din er psykisk krevende? Utdyp.</i> Nei, mer fysisk.</p>
Mann 1	<p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb som skyldtes sykdom?</i> Jeg er veldig sjeldent syk, jeg har et sterkt immunforsvar. Har vært borte noen dager på grunn av ryggen, da gikk jeg til akupunktur. Arbeidsplassen passer heldigvis på meg. Posten har tatt hensyn til skaden og tilpasser arbeidet til meg.</p> <p><i>Har du noen gang følt for å ikke dra på jobb fordi du føler deg utslitt eller ikke i form uten å være «syk»? Hvis ja, kan du utdype hva dette skyldtes?</i> Joda, det har skjedd. Ikke i senere tid. Det er over 20 år siden.</p> <p><i>Føler du at jobben din er psykisk krevende? Utdyp.</i> Nei, mer fysisk.</p>
Mann 2	<p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb som skyldtes sykdom?</i> Ja, har sikkert vært forkjølet, det har jeg. Jeg er ikke mye syk, men har kanskje 2-3 dager i året.</p> <p><i>Har du noen gang følt for å ikke dra på jobb fordi du føler deg utslitt eller ikke i form uten å være «syk»? Hvis ja, kan du utdype hva dette skyldtes?</i> Ja, det har nok hendt har følt det sånn, men så har jeg gjerne gått på jobb likevel</p> <p><i>Men da gikk det fint når du gikk på jobb?</i> Jada! Det har nå gått greit så langt</p> <p><i>Føler du at jobben din er psykisk krevende? Utdyp.</i> Ja, til tider kan det jo være det. Jeg får mange mail jeg må svare på, man må svare korrekt og forsiktig, mange har greie på regler og slikt</p> <p>→ <i>Har dette en påkjenning på deg?</i> Jeg føler en liten påkjenning, har kanskje et anstrengt forhold til de som aldri blir fornøyd.</p>
Mann 3	<p><i>Har du noen gang hatt fravær fra jobb som skyldtes sykdom?</i> Ja, men ikke mye.</p>

	<p><i>Har du noen gang følt for å ikke dra på jobb fordi du føler deg utslitt eller ikke i form uten å være «syk»? Hvis ja, kan du utdype hva dette skyldtes?</i> Nei, det har jeg ikke.</p> <p><i>Føler du at jobben din er psykisk krevende? Utdyp.</i> Nei, det føler jeg ikke.</p> <p><i>Føler du at jobben din er fysisk krevende? Utdyp.</i> Ja, den må være såpass, hehe.</p>
Respondent	Stress
Kvinne 1	<p><i>Kan du gi eksempler på situasjoner som gjør deg stresset relatert til jobben din?</i></p> <p>Nei, jeg kan egentlig ikke komme på noe.</p> <p><i>Opplever du at kolleger er stresset?</i></p> <p>Ja! (fort svar). Hele tiden, de visste at omstillingen kom. Først visste ikke folk om de nådde opp, aldersmessig og sånt. Jeg er tillitsvalgt, og derfor kom alle til meg, jeg merket det veldig godt, og det var stor usikkerhet. Det var veldig tøft. Det var veldig mange bekymringer i begynnelsen. Folk var usikre på hva de skulle velge og hva som var tryggest. De fleste har fått valgt litt hvor de vil være på gulvet, som regel har alle fått første valget sitt, men å snu en postmann er heller ikke lett, hehe. Nå er det blitt litt roligere, etter at folk fikk velge hvor de ville være. Det tok veldig lang tid før folk skjønnte at jobben deres forsvant, Det var det største, noen fikk litt følelsen av at «Åh, har de ikke behov for oss».</p> <p>→ <i>Merker du at folk stresser ellers, uten om omstillingsprosessen?</i></p> <p>Tror ikke folk stresser ellers uten om å få ut posten i tide, det var helst relatert til omstillingsprosessen.</p>
Kvinne 2	<p><i>Kan du gi eksempler på situasjoner som gjør deg stresset relatert til jobben din?</i></p> <p>Jo jeg blir stresset hvis folk ikke gjør jobben sin, og ikke bryr seg. Da koker det litt i toppen.</p> <p>→ <i>Opplever du det mye?</i></p> <p>Ja jeg gjør nok det.</p> <p><i>Opplever du at kolleger er stresset?</i></p>

	<p>Kanskje noen. Opplever nok både det og at noen ikke er det overhode. Jeg føler at jeg har prøvd å snakke med noen som kanskje trenger en ekstra samtale innimellom. Jeg vet ikke, men de påstår at det er mye roligere på avdelingen når jeg er der, det har jeg fått tilbakemelding på.</p>
Kvinne 3	<p><i>Kan du gi eksempler på situasjoner som gjør deg stresset relatert til jobben din?</i></p> <p>Nei, jeg kommer egentlig ikke på noe.</p> <p><i>Opplever du at kolleger er stresset?</i></p> <p>Ja, hehe. Vi er ganske lik mengde kjønn. De som stresser mest er en del damer på jobben, sånn som jeg observerer det. Da kan det spesielt være knyttet til det at man er så redd for at de ikke får ut posten. De tar oppgavene mer seriøst. Det er to menn her som har jobbet i posten i mange år, de bryr seg ikke i det hele tatt, de skal bare gjøre jobben sin, og hvis det kommer for mye post føler ikke de noe stress. Hvis de vil sette seg ned og snakke om fotball i en krok så gjør de det. Det hadde ikke damene gjort, de tar arbeidsoppgavene mer seriøst, de føler kanskje mer ansvar, selv om de ikke får noe personlig vinning på det. Det ser jeg ganske mye av nede på mitt team i hvert fall.</p> <p><i>→ Tror du det har noe med forventninger å gjøre?</i></p> <p>Det forventes jo at du skal gjøre jobben din, men det settes jo på en måte ingen krav. Hadde dette vært en annen organisasjon som skulle gjennom en nedbemanning, så kunne de aldri gjort det sånn som det gjøres her. Hadde disse mennene visst at det hadde vært en fare for at de mistet jobben, så hadde de nok vært litt mer tydeligere og ting hadde sett helt annerledes ut.</p>
Mann 1	<p><i>Kan du gi eksempler på situasjoner som gjør deg stresset relatert til jobben din?</i></p> <p>Ja, det går på disse avgangene da. Man skal være ferdig til det og det tidspunktet. Føler ikke det er noe negativt for meg, fordi jeg liker å ha noe å jobbe frem mot. Man har krav, jeg vil kalle det positivt stress.</p> <p><i>Opplever du at kolleger er stresset?</i></p> <p>Ja, det kan virke sånn på enkelte. Det er mest mannfolk hvor jeg jobber, så de sier det rett ut og kjefter. Mens jentene holder det kanskje inni seg og tar det videre med sjefen igjen. Det er litt forskjellig hvordan man takler det og håndterer det.</p>

Mann 2	<p><i>Kan du gi eksempler på situasjoner som gjør deg stresset relatert til jobben din?</i></p> <p>Ja det kan jo være for eksempel at vi har gått ut med noe informasjon. Eksempel på en situasjon: leder sa at jeg kunne henge opp noen lister, mens verneombud ga beskjed om at dette ikke var greit. Verneombudet har greie på regler, og det kan være krevende å hele tiden ta de der kampene der. Det blir gjort innenfor normer og regler, men ting er ikke optimalt. Det er ikke godt nok, men gjerne godt nok i følge reglementet.</p> <p><i>Opplever du at kolleger er stresset?</i></p> <p>Ja, til tider så kan de være det.</p>
Mann 3	<p><i>Kan du gi eksempler på situasjoner som gjør deg stresset relatert til jobben din?</i></p> <p>Jeg er ikke stresset relatert til jobb, men jeg er jo litt irritert over hvordan ting skjer nå. Jeg mener at ting kunne blitt gjort på en annen måte.</p> <p>→ <i>var du ikke fornøyd med utfallet under omstillingsprosessen?</i></p> <p>I alle år i denne bedriften her har det vært ansiennitet, så lenge det ikke er stillinger som krever visse kvalifikasjoner. Det har de gått litt vekk ifra nå, og jeg vet er noen som er veldig irritert over det. Hvis du hadde hatt en jobb her i mange år, så kan noen andre som ikke har jobbet her like lenge få en stilling over deg, det er litt irriterende. Jeg var ikke stresset, og det tenkte jeg ikke så mye over heller.</p> <p><i>Opplever du at kolleger er stresset?</i></p> <p>Det er i hvert fall et par stykker jeg kjenner som har vært veldig stresset over denne omstillingsprosessen. Men ikke så mye ellers som jeg vet om eller legger merke til.</p>
Respondent	Omstillingsprosessen
Kvinne 1	(Nevnt tidligere)
Kvinne 2	<p><i>Har denne påvirket deg? Hvordan?</i></p> <p>Den forandret arbeidstid for min del. Jeg har fortsatt en jobb, så jeg ser positivt på det. Det er selvfølgelig mange som ikke er fornøyd.</p>

Kvinne 3	<p><i>Har denne påvirket deg? Hvordan?</i></p> <p>Altså, jeg kan ikke bruke meg selv så mye som et eksempel, eller annet enn turnusbytte da. Det var mer behagelig å være på jobb før turnusbytte, da merket jeg at trivselen gikk ned på arbeidsplassen. Da kom klagingen på at de ble urettferdig behandlet. Man klarte gjerne ikke å få søvn, for søvn er veldig viktig for den jobben vi har. Jeg har ikke hatt det stresset at jeg kan miste jobben.</p> <p>Jeg var ferdig nå i desember på skolen. Visste veldig mye av hva som kom til å skje, uten at jeg kan si mye om det. Jeg har visst at jeg har en utdanning nå og skal videre. For meg, jeg har ikke merket det. Men merker at det påvirker de som er igjen, arbeidsmiljøet og trivsel, og motivasjonen til å gjøre jobben, den daler jo når de vet at kanskje ja, man får en attest, uansett om jeg jobber mer og hjelper til, så det har selvfølgelig effekt.</p> <p>Tror veldig mange, som har jobbet der i 40 år, de skjønner kanskje ikke det at det er ikke vanlig nå lengre at man har en jobb i 40 år. De ser på det som en styring, en hånd som gjør hva de vil uansett. Ikke at ledelsen prøver å se på sine alternativer. I utgangspunktet sørger ledelsen for at Posten skal fortsette å eksistere. De skjønner gjerne ikke at mengden post går ned. Sjefen prøver å forklare at de gjør sitt beste.</p>
Mann 1	<p><i>Har denne påvirket deg? Hvordan?</i></p> <p>Det er ikke psykisk krevende for meg, sover godt om natten fortsatt.</p>
Mann 2	<p><i>Har denne påvirket deg? Hvordan?</i></p> <p>I begynnelsen var man spent på om man hadde jobb. Det har vært veldig uklart, angående ettermiddag- og kveldsskifter. Jeg stilte spørsmål på noen møter på hvordan arbeidstidene ble, man skal gjerne jobbe søndager og slikt. Utgangspunktet 5 kvelder om uken, da får man jo ikke sett de man bor med. Da sa jeg i fra meg jobben. Men har vist seg at mange har tatt gavepensjon.</p> <p>→ <i>Var det usikre tider? Var du stresset?</i></p> <p>I første omgang var jeg litt stresset for hvor grensen gikk. Det gikk nok mest utover de eldre, de yngre har muligheten til å begynne på studie og finne seg en annen jobb.</p>
Mann 3	-