

Utbrenthet og engasjement i frivillig arbeid

Martin Scheiene

Hovedoppgave

Profesjonsstudiet i psykologi

2015

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Psykologisk institutt



Forord

Takk til tusener av frivillige som opp gjennom tiden har skapt de store studentorganisasjonene jeg tilfeldigvis oppdaget gjennom studietiden og til alle jeg har mast på for å få tilgang til så mange respondenter. Jeg håper denne studien bidrar til mye positivt i frivilligheten. Tusen takk til veileder Per Øystein Saksvik for å ha veiledet flere prosjekter, gitt gode tilbakemeldinger og gitt tipsene som har muliggjort gode veivalg innenfor faget. Tusen takk til Christine Berntzen for gode tilbakemeldinger i innspurten.

Martin Scheiene

Trondheim, 08.juni 2015

Sammendrag

Denne studien tar for seg hvilke faktorer som relaterer seg til utbrenthet i et utvalg fra Trondheims studentfrivillighet. Faktorene ble valgt ut basert på tidligere forskning og empiri og ble testet i et jobbkrav-ressursmodell rammeverk. En multippel regresjonsanalyse ble så brukt for å forklare forholdet mellom faktorene og hvordan de relaterte seg til utbrenthet og engasjement. Faktorene som best predikerte utbrenthet i studentfrivilligheten var selvrapportert grad av arbeidsmengde og tidspress, samt rollekonflikt og rolletvetydighet. Selvrapportert ansvar, sosial støtte og nærværspres predikerte også utbrenthet. Engasjement i studentfrivilligheten ble best predikert av selvrapportert kontroll og ansvar i arbeidet. Rolleklarhet og støtte fra kollegaer predikerte også engasjement. Disse resultatene bekrefter og avkrefter studentlederens egne kvalitative beskrivelser av hvilke krav og ressurser som er gjeldende i frivilligheten. Resultatene blir derfor kommunisert til ledelsen i organisasjonene som deltok for å gjøre kunnskapen tilgjengelig, og legge til rette for at de kan skape helsefremmende organisatoriske endringer som kan påvirke et stort arbeidsmiljø.

Innhold

Bakgrunn	1
Teori	4
JD-R modellen.....	4
Utbrenthet.....	6
Utbrenthet som mål	8
Korrelater, årsaker og konsekvenser av utbrenthet	9
Engasjement	11
Krav	12
Sosial støtte	13
Kontroll	14
Ansvar	14
Rolleforventninger	15
Nærværspress	15
Hypoteser	17
Metode.....	19
Anonymisering	19
Utvalg og datainnsamling.....	19
Spørreskjemaet	20
Måleinstrumenter	20
Utbrenthet.....	21
Engasjement	21

Krav	21
Kontroll	21
Sosial støtte	21
Rolleforventninger	22
Ansvar	22
Nærværspres	22
Statistisk analyse	23
Prosedyre	23
Statistiske antagelser	24
Nyansering av variabler	25
Resultater.....	27
Deskriptiv statistikk.....	27
Regresjonsanalyse for utbredthet	30
Antagelser og innflytelsesrike tilfeller	30
Regresjonsanalyse for engasjement.....	31
Antagelser og innflytelsesrike tilfeller	31
Regresjonsanalyse med delvariabler	34
Diskusjon.....	35
Begrensninger.....	36
Implikasjoner.....	39
Referanser.....	43
Vedlegg A: NSD	48

Vedlegg B: Spørreskjema..... 49

Tabelloversikt

Tabell 1: Deskriptiv statistikk for variablene i studien	27
Tabell 2: Korrelasjonstabell for delvariablene brukt i studien	28
Tabell 3: Korrelasjonsmatrise for hoved variablene brukt i studien	29
Tabell 4: Regresjonsanalyser for prediksjon av utbrenthet og engasjement	33

Bakgrunn

Arbeid er en viktig del av menneskers liv og gjelder på tvers av både kulturer og generasjoner. Vårt arbeid er med på å definere hvem vi er og kan være med å forme livene våre. Det vi arbeider med kan avgjøre hvor mye kapital vi har, vennskapene våre, familiestørrelse, hvor vi bor og helsen vår. Fravær av arbeid i et menneskets liv, kan være en kilde til emosjonelt stress og tap av selvaktelse (Osipow, 2000). De fleste bruker en tredjedel av voksenlivet sitt i arbeid (Osipow, 2000) og i Norge gir dette folk en gjennomsnittlig månedslønn på rundt 40 000 kroner (Statistisk sentralbyrå, 2015). Lønn kan tenkes å være en drivende motivasjonskilde for mange mennesker ettersom det gir forsørgelsesevne og kjøpsmuligheter. Men er lønn i alle tilfeller den viktigste grunnen til at mennesker arbeider? Hvis det er tilfellet, så blir det vanskelig å forklare hvorfor mange frivillig velger å arbeide uten lønn.

Frivillig arbeid kan defineres som arbeid i en organisatorisk kontekst, ubetalt og uten formelle forpliktelser, til fordel for andre og/eller samfunnet (Clary et al., 1998). Med tall fra 2013 kan vi se at rundt 40% av befolkningen i de Nordiske landene driver med frivillig arbeid. Dette er høye tall sammenlignet med resten av Europa og verden (Arnesen, Folkestad, & Gjerde, 2013; Enjolras & Strømsnes, 2013). Frivillige og ideelle organisasjoner i Norge skapte verdier for 101 milliarder kroner i 2010, noe som tilsvarer 20 000 kroner per innbygger. Hele 60% av dette er ulønnet arbeid (Statistisk sentralbyrå, 2012). Verdiskapingen fra frivillig arbeid er dermed større enn flere norske næringer (Statistisk sentralbyrå, 2010).

Frivillige arbeidere kan tenkes å ha andre motivasjonskilder enn lønnede arbeidere. Arbeidet som utføres i frivillige organisasjoner er per definisjon frivillig, noe som fører til at organisasjonene ofte blir konfrontert med redusert oppmøte og ytelse. Dette er kjent som *reliabilitetsproblemet* (Pearce, 1993). En forklaring på reliabilitetsproblemet er at de vanlige belønningsstrukturene som motiverer til oppmøte og ytelse (f.eks. lønn) for arbeidere, ikke er

tilgjengelig i frivillige organisasjoner (Boezeman & Ellemers, 2008). Dette kan indikere en forskjell for frivillige arbeidere i både arbeidssituasjon, men også hvilke faktorer som motiverer til handling, sammenlignet med arbeidere i lønnet arbeid. Men tross slike motivasjonsutfordringer så eksisterer det et yrende engasjement for frivillig arbeid, som gjør at nesten halve befolkningen i Norge engasjerer seg i slike aktiviteter.

Hva er det som fører til et slikt engasjement? Totalt sett så kan man se en nedgang i frivillig arbeid i Norge fra 2004 og frem til nå (Arnesen et al., 2013; Enjolras & Strømsnes, 2013). Det har hovedsakelig vært en nedgang i politisk og religiøst arbeid, samtidig som det har skjedd en vekst i nærmiljø- og velferdsaktiviteter. Avpolitisering og avideologisering i frivillig arbeid har pågått siden 1960-årene. Frivillig arbeid handler i økende grad om selvrealisering (øke kvalifikasjoner og selvutvikling) samtidig som personer med lav inntekt og svak tilknytning til arbeidsmarkedet systematisk faller utenfor. Frivilligheten er derfor i større grad enn tidligere en arena for de ressurssterke. Frivillige organisasjoner kan også tenkes å være en viktig læringsarena. Rundt halvparten av organisasjonene driver en form for opplæringsarbeid (uten kontakt med det formelle utdanningssystemet) (Enjolras & Strømsnes, 2013).

Denne oppgaven vil undersøke et utvalg fra Trondheims studentfrivillighet. Trondheims studenter (i høyere utdanning) har den høyeste andelen frivillige sammenlignet med andre samskipnader i Norge. Studentenes helse- og trivselsundersøkelse viser at hele 48% av byens studenter rapporterer å ha en eller annen form for frivillig engasjement, sammenlignet med et landsgjennomsnitt på 42% (Nedregård & Olsen, 2014). Trondheim har omlag 23 000 registrerte studenter (Studiebyen Trondheim, 2014), noe som gjør at over 10 000 personer i byen driver frivillig verdiskapning i små og store organisasjoner. Her finner du Norges største idrettslag NTNUI, verdens største internasjonale studentfestival med tematisk fokus ISFiT og Norges største kulturfestival UKA. Linjeforeninger,

studentdemokrati, interesseforeninger og veldedige studentforeninger er også en viktig del av frivilligheten. I tillegg huser byen Studentersamfundet som i over 100 år har vært et naturlig samlingssted for frivillige studenter.

Hva er det som karakteriserer det frivillige studentmiljøet i Trondheim? Miljøet kan antas å være preget av en del utskiftninger, ettersom det er drevet av studenter som er begrenset av lengden på studieløpet sitt. Man finner også studenter som går inn i ganske omfattende lederposisjoner, uten særlig kompetanse eller erfaring. I tillegg så kan man finne antagelser fra frivillige ledere om at arbeidsmiljøloven ikke gjelder i frivilligheten (Scheiene, 2015). Arbeidstilsynet (2011) legger allikevel til grunn at frivillige arbeidere er vernet av arbeidsmiljøloven. Hvis det er mangel på kunnskap om hvorvidt arbeidsmiljøloven er gjeldende, og et helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) blir drevet med lite kontinuitet og kompetanse, så kan dette ha konsekvenser for arbeidernes helse. Frivilligheten kan derfor være en interessant arbeidsplass å undersøke. I tillegg til dette finnes det indikasjoner på at enkelte studentledere blir utmattet gjennom frivillig arbeid (Scheiene, 2015; Tobiassen, 2013).

Det kan også tenkes at denne typen arbeidsmiljø profiterer godt på å anvende psykologisk kunnskap. Unge studentledere påvirker flere tusen frivillige gjennom sitt lederskap. Ledere med veiledning i hvilke faktorer man bør fokusere på i HMS-arbeid, vil sannsynligvis påvirke mange enkeltindivider, men også kanskje bidra til å utvikle helsefremmende organisatoriske endringer. Målet med denne oppgaven er å undersøke hvilke faktorer som predikerer utbrenthet i frivilligheten. Dette kan trolig bidra til å gjøre psykologisk kunnskap tilgjengelig for et stort arbeidsmiljø, slik at frivillige ledere vet hvilke faktorer som er viktige, men også hvilke faktorer som ikke er viktige for å skape et engasjerende arbeidsmiljø og å forebygge utbrenthet. På den måten kan organisasjoner forhåpentligvis spare ressurser ved at det helsefremmende arbeidet blir mer målrettet og

effektivt. Oppgavens problemstilling er altså: hvilke jobbkraav og jobbressurser er gjeldende for de som arbeider i Trondheims frivillige studentorganisasjoner, og hvordan assosieres disse til utbrenthet?

Teori

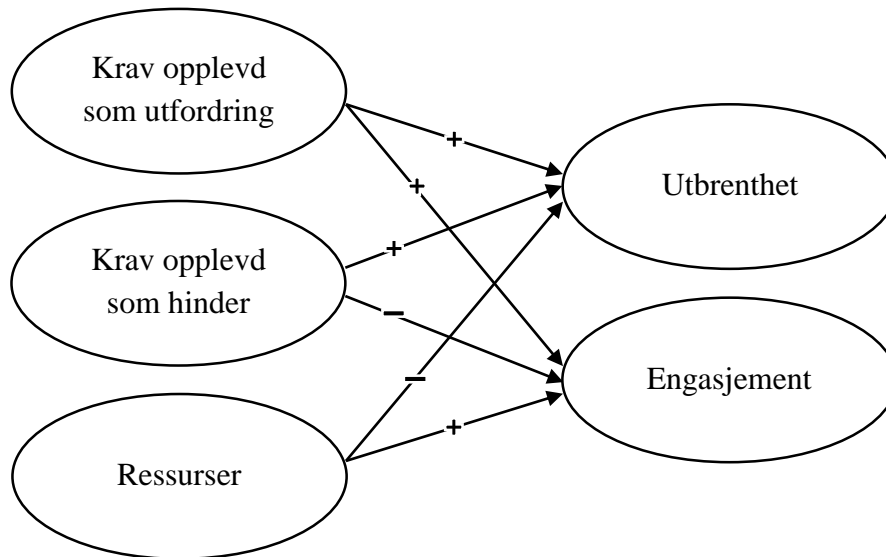
I de følgende sidene vil jeg presentere teorier og begreper som er relevante for å forstå, diskutere og besvare oppgavens problemstilling. Dette vil til slutt danne et grunnlag for hypotesene. Først vil jeg gjøre rede for det teoretiske rammevervet som brukes for å undersøke faktorer som assosieres til utbrenthet, for så å definere de ulike faktorene som brukes i oppgaven.

Det finnes tidligere studier som har sett på hvilke faktorer som kan tenkes å være viktige for å forklare utbrenthet i frivilligheten. En slik studie er gjort av Studentsamskipsnaden i Trondheim (2012) hvor de spurte folk hva som var de største utfordringene i sitt frivillige verv (N=127). De viktigste utfordringene var i prioritert rekkefølge: «å få tid til skolen», «vanskelig å si nei til arbeidsoppgaver i foreningen», «stress», «motivere andre» og «å prioritere det som er viktig for meg». En annen kvalitativ studie med intervjuer fra åtte ledere fra frivilligheten resulterte i ni potensielle tema som kan relateres til utbrenthet og engasjement (Scheiene, 2015). Disse to studiene, sammen med en del litteratur har ført til utvelgelsen av faktorene som er forklart nedenfor, som kan tenkes å ha sammenheng med utbrenthet i frivilligheten.

JD-R modellen. I denne oppgaven bruker jeg jobbkraav-ressursmodellen (JD-R) som et teoretisk rammeverk. JD-R modellen angir at utviklingen av utbrenthet kommer av to prosesser, en motivasjonsprosess og en stressprosess. Her vil jobbressurser bidra til engasjement i en motivasjonsprosess, samtidig som jobbkraav bidrar til utbrenthet gjennom en stressprosess. Jobbressursene motiverer fordi de promoterer arbeidstakernes vekst, læring og utvikling. Samtidig vil økte jobbkraav gjøre at arbeidstakeren må inngå i en bytteavtale mellom

sine prestasjonsmål i jobben og den mentale innsatsen de investerer for å oppnå disse målene (Saksvik, 2011). For å beskytte seg mot slike økende miljømessige stressorer, vil en arbeider beskytte seg ved å enten mobilisere sympatisk (autonom og endokrin) aktivering, øke subjektiv anstrengelse (bruk av aktiv kontroll i informasjonsprosessering), eller begge (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). *Jobbkrav* kan defineres som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som krever vedvarende innsats. Eksempler på dette er høyt tidspress, stor arbeidsmengde og konflikter på arbeidsplassen. *Jobbressurser* karakteriseres som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som kan (1) redusere jobbkraav og relaterte fysiske og psykologiske kostnader, (2) være funksjonelle i forhold til å nå mål i arbeidet, eller (3) stimulere til personlig vekst, læring og utvikling. Eksempler på dette kan være støtte fra leder eller medarbeidere, kompetanseheving og opplevelse av kontroll i arbeidet (Schaufeli & Bakker, 2004). Dette er altså en fleksibel modell fordi den ikke definerer hvilke ressurser eller krav som gjelder på tvers av arbeidssituasjoner. Dette vil variere fra situasjon til situasjon. Man kan altså forvente at jobbkraav er positivt assosiert med utbrenthet. I tillegg kan man forvente at jobbressurser er assosiert positivt med engasjement og negativt med utbrenthet. Crawford, LePine, og Rich (2010) nyanserte dette bildet ved å foreslå at noen jobbkraav oppleves som et hinder, og andre som en utfordring. Dette gir oss en mer nyansert modell som predikerer at jobbkraav (opplevd både som hinder og utfordring) vil være positivt assosiert med utbrenthet. Til slutt kan jobbkraav være assosiert både positivt eller negativt til engasjement avhengig av om de blir opplevd som et hinder eller en utfordring (se figur 1). Dette ble bekreftet med en meta-analyse av 55 artikler som hadde benyttet modellen (Crawford et al., 2010). Dette gir oss altså et rammeverk for å kunne predikere engasjement og utbrenthet i frivilligheten. Vi vil kunne forvente at noen faktorer fungerer som ressurser og andre som krav, opplevd enten som et krav eller et hinder. Å inkludere engasjement som en faktor i oppgaven, kan altså gi økt

forklaringsverdi fordi det bidrar til å nyansere mellom ulike jobbkrav. Engasjement blir derfor inkludert i denne oppgaven. I tillegg vil inkluderingen av engasjement kunne si noe om hvilke jobbressurser som kan fungere som en buffer for utbrenthet, og ha sammenheng med arbeidsengasjement på samme tid.



Figur 1. Jobbkrav og jobbressurser i henhold til Crawford et al. (2010) og deres forventede assosiasjoner til engasjement og utbrenthet.

Utbrenthet. Det finnes flere måter å definere utbrenthet på. En måte å gjøre det på er å beskrive de mest karakteristiske symptomene for syndromet. En annen måte er å beskrive prosessen rundt utbrenthet. Disse måtene å definere utbrenthet på er ikke gjensidig ekskluderende, men heller komplementære fordi den førstnevnte beskriver slutt-tilstanden i prosessen som fører til utbrenthet (Schaufeli & Buunk, 2003). I denne oppgaven bruker jeg en definisjon som sammenfatter både tilstanden og prosessen rundt utbrenthet. Utbrenthet kan ifølge Schaufeli og Enzmann (1998) (s. 36, egen oversettelse) defineres som «en pågående, negativ, arbeidsrelatert tilstand i «normale» individer som primært er karakterisert av utmattelse, sammen med lidelse, en opplevelse av redusert effektivitet, redusert motivasjon og utviklingen av dysfunksjonell adferd og holdninger på arbeidsplassen. Denne psykologiske

tilstanden utvikler seg gradvis men kan forbli uoppdaget i lang tid for individet. Det resulterer i et sprik mellom intensjoner og realitet på arbeidsplassen. Utbrenthet blir ofte selvpopprettholdt på grunn av inadekvate mestringsstrategier som er assosiert med syndromet». Denne definisjonen forklarer en del om utbrenthet. Den ekskluderer at det primært skyldes andre lidelser ved å angi at det forekommer som en tilstand i «normale» individer, og at symptomene er arbeidsrelaterte. Den understreker også viktigheten av utmattelse, som er den sentrale kvaliteten og den mest åpenbare manifestasjonen av syndromet (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Videre ser vi at i tillegg til utmattelse finnes fire generelle symptomer: (1) lidelse (affektive, kognitive, fysiske og atferdsmessige symptomer); (2) opplevelse av redusert effektivitet; (3) redusert motivasjon; og (4) dysfunksjonell adferd og holdninger på arbeidsplassen. Til slutt sier den noe om at prosessen rundt utbrenthet er delvis opprettholdt av den som har syndromet og at dette kan være ubevisst (Schaufeli & Buunk, 2003).

For å klargjøre hva utbrenthet egentlig er, trekker Schaufeli og Buunk (2003) frem et viktig spørsmål: er utbrenthet markant forskjellig fra andre like psykologiske begrep, som arbeidsstress, depresjon og kronisk utmattelsessyndrom? Angående arbeidsstress kan utbrenthet skilles ved at det handler mer om en nedbrytning i tilpassing som et resultat av langvarig arbeidstress. Utbrenthet karakteriseres også av en mer multidimensjonal symptomatologi og spesifikke holdninger.

Sammenlignet med depresjon, er utbrenthet et mer multidimensjonalt fenomen. Videre er utbrenthet begrenset til arbeidssituasjonen, mens depresjon generaliseres og forekommer på tvers av situasjoner (Schaufeli & Buunk, 2003). Det er allikevel likhet i symptombildet mellom disse to begrepene, spesielt når man sammenligner utbrenthet med sub-typene av depresjon. Overlappen finnes spesielt mellom utmattelse og atypisk depresjon (Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2014). En oppsummering av dagens litteratur kan allikevel tyde på at utbrenthet og depressiv symptomatologi ikke er overflødige konsepter (Schaufeli & Buunk,

2003). Glass, McKnight, og Valdimarsdottir (1993) mener f.eks. at utbrenthet i enkelte tilfeller utvikler seg til en depressiv lidelse, heller enn det motsatte.

Til slutt skiller utbrenthet seg fra kronisk utmattelsessyndrom ved at det er multidimensjonalt, arbeidsrelatert og primært et mentalt syndrom. Kronisk utmattelsessyndrom er derimot mer generisk og karakteriseres med uforklart utmattelse og andre fysiske symptomer (Schaufeli & Buunk, 2003). Det finnes allikevel teoretisk grunnlag for å se på utbrenthet som et stadium av sykdomsutvikling i samme kontinuum som nevrasteni og kronisk utmattelsessyndrom (Fylling, 2009). I så måte kan utbrenthet sees på som et forstadiet til en mer kronisk lidelse. I lys av depresjons- og utmattelsessyndromutvikling kan utbrenthet derfor tenkes å være et viktig fokus for å forebygge andre mentale lidelser. Oppsummert kan man si at utbrenthet er et selvstendig syndrom som beskriver både en tilstand og en prosess og som skiller seg fra andre liknende psykologiske begrep.

Utbrenthet som mål. Utbrenthet ble først konseptualisert innenfor omsorgsyrkene. Etter hvert ble det tydelig at det også eksisterte utenfor disse arbeidsplassene, som målt med Maslach Burnout Inventory – *General survey* (MBI-GS) (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Tradisjonelt sett består utbrenthet av begrepene *emosjonell utmattelse*, en tilstand av overveldende følelsesmessig og fysisk belastning; *depersonalisering* karakterisert av negative følelser, kyniske holdninger og distansering; og *reduert selvopplevd jobbytelse*, som består av negativ vurdering av egen prestasjon, en følelse av ineffektivitet og nedsatt jobbrelatert selvfølelse (Richardsen & Martinussen, 2006). Dette var altså en konseptualisering som strakte seg til omsorgsyrkene og var mindre generisk enn MBI-GS (Schaufeli & Bakker, 2004). MBI-GS er basert på mer generiske og ikke-sosiale begrep enn de originale operasjonaliseringene av syndromet. Det første målet på utbrenthet i MBI-GS er *utmattelse*, som er utslitthet uten å referere til andre personer som kilden til utmattelsen. Det andre målet

er *kynisme*, en likegyldighet eller distansert holdning til arbeid generelt (ikke nødvendigvis bare til andre personer). Det siste er *profesjonell jobbytelse*, som sammenfatter både sosiale og ikke-sosiale aspekter av jobbrelatert prestasjon. Utmattelse og kynisme er positivt korrelert, og profesjonell jobbytelse er negativt korrelert med utbrenthet (Schaufeli & Bakker, 2004). Det kan være nyttig å kjenne til begge disse konseptualiseringene, tatt i betraktning at den første er ment å si noe om omsorgsyrker, mens den andre er mer generell. Det finnes flere andre konseptualiseringer av utbrenthet, men Maslach Burnout Inventory (MBI) er det mest brukte målet og det mest robuste (Schaufeli & Buunk, 2003).

Korrelater, årsaker og konsekvenser av utbrenthet. De fleste studier som undersøker hvilke faktorer som relaterer seg til utbrenthet er kryss-seksjonelle. Med fravær av longitudinelle eller eksperimentelle studier kan man ikke konstatere hva som er en årsak og hva som er en konsekvens av utbrenthet. Man kan heller ikke utelukke at en ukjent tredje variabel kan forklare resultatene i studiene. Men man kan diskutere *mulige* årsaker og konsekvenser av utbrenthet.

Personlighet kan være en viktig faktor for å forklare utbrenthet. Personlighetsfaktorene angst, nevrotisisme og robusthet er blant de sterkeste kandidatene (Schaufeli & Buunk, 2003; Schaufeli & Enzmann, 1998). Personlighet er også viktig i modeller som forklarer utbrenthet ut fra hvor godt en person passer til arbeidssituasjonen sin. Maslach og Leiter (1997) utviklet en modell som fokuserer på grad av kongruens mellom personen arbeidet. Denne modellen viser at hvis det er samstemthet mellom personen og arbeidet så vil det være mindre sannsynlighet for at utbrenthet forekommer. I tillegg, hvis det er lite samstemthet så er det større sannsynlighet for at syndromet forekommer. Maslach og Leiter (1997) tok for seg et stort spekter av korrelater til utbrenthet, som resulterte i seks sentrale områder av arbeidsliv som kan evalueres i forhold til arbeideren: arbeidsmengde, kontroll, belønning, samvær, rettferdighet og verdier i arbeidet. For å forebygge utbrenthet må individer og organisasjoner

først identifisere områdene med inkongruens, og skreddersy løsninger for å øke kongruensen med hvert område (Maslach & Leiter, 2010). Dette kan indikere at utbrenthet avhenger av individuelle faktorer. Et annet godt eksempel på dette er at arbeidstimer i seg selv ikke nødvendigvis er en direkte grunn til at man blir utbrent. Forholdet mellom utbrenthet og arbeidstimer avhenger av den ansattes preferanse for å arbeide spesielle tider på døgnet. Det avhenger også av forholdet mellom den ansattes arbeidstid og ektefellens arbeidstid (Barnett, Gareis, & Brennan, 1999). Dette er et eksempel på at tilsynelatende enkle faktorer som kan predikere utbrenthet, kan vise seg å avhenge av individuelle hensyn.

Blant de mer miljømessige faktorene finnes det mange kandidater. Ved å sammenligne den relative viktigheten av disse er arbeidsmengde, tidspress og rollekonflikt de mest fremtredende antatte årsakene til utbrenthet. Depresjon, psykosomatiske klager blant ansatte og misnøye i jobben er de sterkeste antatte konsekvensene (Schaufeli & Buunk, 2003). Mangel på gjensidighet i miljøet kan også være en forklaring på utbrenthet. Ifølge rettferdighetsteori så vil personer strebe etter gjensidighet i interpersonlige forhold. Hva man investerer og fortjenesten fra et forhold bør altså være noenlunde proporsjonalt med den andre partens investeringer og fortjeneste (Schaufeli & Buunk, 2003). Denne måten å forholde seg til andre på kan tenkes å ha dype røtter i menneskers psykologi fordi den har bidratt til overlevelse og reproduktiv suksess i vår evolusjonære fortid. Mangel på gjensidighet vil derfor ofte føre til negativ affekt (Buunk & Schaufeli, 1999). Hvis en av partene får mest igjen for forholdet, så vil altså den andres ressurser tappes, enten ved negativ affekt eller på andre måter. En slik situasjon kan forklare utmattelse. Utmattelse kan da håndteres ved å senke mottakerens gevinst, noe som kan være en beskrivelse av hvorfor personer som blir utmattet responderer på en depersonaliserende måte (Schaufeli & Buunk, 2003). Det kan altså være en måte å skape avstand på og en strategi for å spare på ressurser. Som sitert i Halbesleben og Buckley (2004) startet disse beskrivelsene med å forklare hvorfor

omsorgsgivere ble utmattet (fordi de på grunn av arbeidsforholdets struktur naturlig investerer mer enn omsorgsmottakeren). Denne forklaringen ble etter hvert utvidet til å inkludere forholdet mellom personen og organisasjonen. Siden da har en rekke studier underbygget den interpersonlige- og organisasjonsforklaringen på utbrenthet (Halbesleben & Buckley, 2004). Slike forklaringer kan tenkes å være verdifulle når man undersøker utbrenthet i frivillige organisasjoner. Innledningsvis ble det diskutert hvordan frivillige organisasjoner mangler belønningsmekanismer for å motivere arbeiderne sine. Hvis dette (f.eks. fravær av lønn) fører til redusert gjensidighet mellom den frivillige og organisasjonen, så kan dette tenkes å være en potensiell risikofaktor for utbrenthet. Oppsummert ser vi at det finnes en rekke mulige årsaker og konsekvenser av utbrenthet. Det er allikevel et komplisert bilde fordi det finnes både miljø- og personlighetsmessige faktorer som kan påvirke hverandre for å forklare fenomenet.

Engasjement. I denne oppgaven velger jeg å bruke engasjement og utbrenthet som to uavhengige begrep. Maslach og Leiter (1997) har foreslått engasjement som det motsatte av utbrenthet, altså at begrepene er komplementære og gjensidig ekskluderende tilstander. Her finnes det nå noe empiri, som viser at selv om engasjement og utbrenthet er negativt korrelert, så er begrepene uavhengig av hverandre (Schaufeli & Bakker, 2004). At engasjement og utbrenthet er uavhengige begrep, støttes også med en kvalitativ undersøkelse i frivilligheten som illustrerer at frivillige av og til kan ha problemer med å bremse eget engasjement. En frivillig leder beskriver: «altså du må bremse de litt slik at de ikke skal jobbe seg ihjel og for at de fortsatt skal gå litt på skolen og slikt» (Scheiense, 2015, s.20). Beskrivelsene tyder på at det er snakk om å bremse engasjementet for at frivillige ikke på sikt skal bli utmattet. Hvis man antar at utmattelse er en gradvis prosess, så kan det altså tenkes at de to tilstandene kan fremtre samtidig.

Jobbengasjement kan ifølge Schaufeli og Bakker (2004) (s. 295, egen oversettelse) defineres som en positiv, tilfredsstillende, arbeidsrelatert tilstand som er karakterisert av vigør, dedikasjon og absorpsjon. Engasjement består altså av (1) *vitalitet* som karakteriseres av høyt energinivå, mental utholdenhet i arbeidet, villighet til å investere anstrengelser og utholdenhet i møte med vansker i arbeidet; (2) *dedikasjon* som er en følelse av signifikans, entusiasme, inspirasjon, stolthet og utfordring, og; (3) *Absorpsjon* som er å være fullt konsentrert og lykkelig opptatt med arbeidet sitt, hvor tiden passerer raskt og en har vansker med å forlate arbeidet.

Krav. Krav som tidspress og arbeidsmengde kan være en viktig faktor å undersøke i frivilligheten. Gjennom en undersøkelse gjort av Studentsamskipsnaden i Trondheim (2012) kom det frem at 27% av respondentene svarte enten «litt enig» eller «enig» på utsagnet «arbeidsmengden knyttet til det å ha et verv gjør at jeg vurderer å slutte». Videre svarte 59% enten «litt enig» eller «enig» på utsagnet «jeg er ofte stresset på grunn av stort arbeidspress med både skole og foreningsarbeid». Arbeidspress ble også et hyppig oppdukkende tema i en kvalitativ undersøkelse gjort med frivillige ledere som informanter. Høy opplevd arbeidsmengde ble nevnt av alle informantene. Det opplevde presset kan komme fra eget verv, skole, egne og andres forventninger og at man ofte har mer oppgaver enn man har tid til å utføre (Scheiene, 2015). Krav som opplevd arbeidsmengde og tidspress har tydelige sammenhenger med utbrenthet, spesielt med utmattelsesdimensjonen (Lee & Ashforth, 1996). Slike kvantitative arbeidskrav har vist seg å være sterkere relatert til utmattelse enn spesifikke emosjonelle krav i arbeidet som konfrontasjon med døende, alvorlighet av klienters problemer e.l. (Schaufeli & Enzmann, 1998). Som nevnt tidligere kan enkelte typer arbeidskrav også være assosiert med økt engasjement ved å skille mellom krav opplevd som et hinder eller en utfordring. Ved å undersøke generelle arbeidskrav vil vi kunne forvente en negativ assosiasjon til utbrenthet (Schaufeli & Buunk, 2003) og en positiv *eller* negativ assosiasjon til

engasjement, avhengig av hvilke type krav man undersøker (Crawford et al., 2010). Men ved å undersøke kvantitative arbeidskrav som er gjort i denne undersøkelsen, vil vi kunne forvente en negativ assosiasjon til utbrenthet. Det kan også forventes en negativ assosiasjon til engasjement, selv om denne prediksjonen er mer usikker.

Sosial støtte. Et tema som tenkes å ha sammenheng med utbrenthet og engasjement i frivilligheten er sosial støtte. Frivillige ledere i Trondheim trekker frem at det er spesielt viktig at ledere fungerer som støttespillere for sine medarbeidere. Altså å sette av tid til å håndtere utfordringer til individer og å anerkjenne enkeltpersonene man leder (Scheiense, 2015). At støtte fra ledere er viktig bekreftes ved en gjennomgang av litteraturen som omhandler sammenhengen mellom utbrenthet og sosial støtte (Schaufeli & Buunk, 2003), og studier som ser på sammenhenger mellom sosial støtte og engasjement (Bakker, 2015). Støtte fra kollegaer kan også tenkes å være viktig fordi det sosiale kan tenkes å være en grunnleggende motivasjonsfaktor for frivillig arbeid (Scheiense, 2015; Studentsamskipsnaden i Trondheim, 2012).

Allikevel finnes det noen tvetydige resultater når man undersøker utbrenthet og sosial støtte. Sammenhengene blir ikke replikert i longitudinelle studier (Schaufeli & Buunk, 2003), og resultatene er noe inkonsistente (Halbesleben & Buckley, 2004). Dette kan forklares ved at studier som undersøker sosial støtte ofte ikke fanger kompleksiteten av begrepet (Gleason & Iida, 2015; Uchino, Cacioppo, & Kiecolt-Glaser, 1996). Vi vet også lite om hvordan sosial støtte fungerer i sammenheng med utbrenthet (Halbesleben & Buckley, 2004). Å tolke resultatene av denne faktoren kan dermed bli problematisk. Vi vil allikevel kunne forvente at sosial støtte har en positiv assosiasjon til engasjement og en negativ assosiasjon til utbrenthet. I et JD-R perspektiv kan altså sosial støtte være en jobbressurs som kan redusere sannsynligheten for utbrenthet (Crawford et al., 2010; Halbesleben & Buckley, 2004).

Kontroll. Ifølge frivillige ledere i Trondheim kan både ansvar og handlingsrom være viktig for at frivillige rapporterer høy grad av engasjement i arbeidet. De rapporterer også at det kan være veldig utfordrende med fravær av kontroll (Scheiene, 2015). Grad av kontroll i arbeidet er altså en faktor som kan være relevant å undersøke i frivilligheten. Det finnes modeller som ser på arbeidsplasser med høy belastning, altså hvor det er høye krav og lite kontroll. Her finner man additive sammenhenger mellom høy belastning og psykologisk velvære på jobben (Hausser, Mojzisch, Niesel, & Schulz-Hardt, 2010). Ifølge Hausser et al. (2010) handler kontroll om i hvor stor grad en person er i stand til å kontrollere oppgavene sine og den generelle arbeidsaktiviteten. Dette begrepet innebærer også i hvor stor grad en kan bruke arbeidsevnene sine i arbeidsprosessen, og i hvor stor grad personen er autonom i oppgaverelaterte avgjørelser som timing og arbeidsmetode (Hausser et al., 2010, s. 2, egen oversettelse). Oppsummert kan man forvente en positiv assosiasjon mellom kontroll i arbeidet og engasjement, samt en negativ assosiasjon mellom grad av kontroll og utbrenthet.

Ansvar. Som nevnt tidligere mener frivillige ledere i Trondheim at ansvar kan være viktig for at frivillige opplever et arbeidsengasjement. Frivillige kan ofte gå inn i stillinger med omfattende personalansvar og håndtere store budsjetter uten å nødvendigvis inneha nødvendig kompetanse på forhånd. Dette beskrives som en av faktorene som gjør at frivillig arbeid er så engasjerende. Med nok ansvar og handlingsrom får de frivillige et slags eierskap til arbeidet, som potensielt kan være en veldig sterk motivasjonsfaktor (Scheiene, 2015). Med tanke på utbrenthet så kan ansvar karakteriseres som et jobbkrav, altså et aspekt av jobben som krever vedvarende innsats. Allikevel kan man tenke seg at det å ha mye ansvar er et jobbkrav som kan bidra til engasjement ved at det er en utfordring. Man kan dermed forvente en positiv assosiasjon mellom engasjement og ansvar, samt en positiv assosiasjon mellom ansvar og utbrenthet.

Rolleforventninger. Rolleforventninger som rollekonflikt og rolletvetydighet har normalt en moderat til høy korrelasjon med utbrenthet (Schaufeli & Buunk, 2003). I denne oppgaven vil rolleforventninger og rolleproblemer bety det samme, altså at «høy grad av rolleforventninger» vil si tilstedeværelse av rollekonflikt og rolletvetydighet. Jeg vil bruke begge uttrykkene fordi målet jeg bruker i oppgaven heter rolleforventninger, men det er mer forståelig å prate om rolleproblemer fordi uttrykket ikke er nøytralt. Som sitert i Ghorpade, Lackritz, og Singh (2011) (s. 1278, egen oversettelse) oppstår *rollekonflikt* når en arbeider mottar inkonsistente forventninger som et resultat av motstridende krav fra flere roller, inkompatible krav innenfor ett arbeid (f.eks. konflikt mellom kundeservice og budsjettbegrensninger) og inkongruens mellom hva arbeideren gjør og ens verdier. *Rolletvetydighet* oppstår når arbeideren mangler informasjon som trengs for å forstå sin rolle og for gjøre det som er forventet i rollen. Rolletvetydighet kan sees på som det motsatte av rolleklarhet. Det er grunn til å tro at rolleproblemer kan være en utfordring, hvis man antar at frivilligheten karakteriseres av mindre kontinuitet enn vanlig arbeidsliv. Det kan også tenkes at frivilligheten preges mer av tvetydige roller fordi det kanskje ikke er kontraktbasert med tydelige og vante ansvarsområder som i vanlig arbeidsliv. Rolleproblemer kan tenkes å være mer et hinder enn et utfordrende jobbkraav. Vi vil derfor kunne forvente en positiv assosiasjon mellom rolleproblemer og utbrenthet, samt en negativ assosiasjon mellom rolleproblemer og engasjement. I henhold til tidligere studier vil man kunne forvente at rollekonflikt har en sterkere assosiasjon til utbrenthet enn rolletvetydighet (Schaufeli & Buunk, 2003).

Nærværspress. Nærværspress gjenspeiler situasjoner hvor ansatte føler seg presset til å arbeide, til tross for en redusert helsetilstand (Saksvik, 1996). I flere deler av frivilligheten arbeider organisasjonene for å nå omfattende mål med en tidsfrist. Her kan man finne alt fra festivalarbeid med en sluttdato til utfordrende organisatoriske endringsprosesser. Det kan også tenkes at det er mange som sitter i omfattende stillinger uten at organisasjonene har et

system for å erstatte dem ved sykefravær. I tillegg rapporteres det om et ganske høyt arbeidspress, og at frivillige ofte har vansker med å sette grenser for seg selv i arbeidet (Scheiene, 2015). I tillegg svarer 31% frivillige respondenter at en viktig eller den viktigste utfordringen i vervet er «å si nei til arbeidsoppgaver i foreningen». Videre svarer 26 % at en viktig eller den viktigste utfordringen i vervet er «å prioritere det som er viktig for meg» (Studentsamskipsnaden i Trondheim, 2012). Hvis vi i tillegg tenker at flere ledere mener at arbeidsmiljøloven ikke gjelder for frivillige, kan det være interessant å ta med faktoren nærværspres i undersøkelsen. Nærværspres deles inn i fire faktorer. *Uunværlighetspress* oppstår ved eksternt press for tilstedeværelse i jobben, når personen er vanskelig å erstatte eller har viktige oppgaver i arbeidet. *Sanksjonspress* er når en person er orientert mot eller bekymret over forventet eller opplevde konsekvenser, sanksjoner, sensur (å bli oversett av overordnede), å bli flyttet fra arbeidet, å få begrenset ansvarsområde eller motta sosiale sanksjoner fra medarbeidere når de må gjøre ekstra arbeid grunnet ens eget fravær. *Moralpress* handler om personens holdninger ved at en har ansvarsfølelse for jobben og får dårlig samvittighet for å ikke møte opp. *Trygghetspress* oppstår ved at en føler seg utrygg i jobben, for eksempel ved å frykte å miste jobben dersom man er fraværende (Grødal, 2014; Saksvik, 1996). Slike press i arbeidet kan forklares med sosial læringsteori, med et premiss om at nærvær øker eller stabiliseres grunnet positiv eller negativ forsterking (Saksvik, 1996). Delvariabelen som passer best med frivillige beskrivelser av arbeidspress i frivilligheten er uunværlighetspress, på grunn av at de ofte sitter i omfattende stillinger med viktige arbeidsoppgaver som sannsynligvis gjør dem vanskelige å erstatte (Scheiene, 2015). Et slikt press handler om å være tilstede til tross for redusert helsetilstand, altså å mobilisere mer energi i stedet for å distansere seg fra en presset arbeidssituasjon. Vi vil altså kunne forvente en positiv assosiasjon mellom nærværspres og utbrenthet. Man kan også forvente en negativ assosiasjon mellom nærværspres og engasjement.

Kontrollvariabler. Man kan tenke seg at utbrenthet kan forklares av andre ting enn jobbkrav og jobbressurser. Alder kan spille inn for utbrenthet ettersom man kanskje har mer arbeidserfaring og har dannet seg mestringsstrategier for å takle krav på en arbeidsplass. På samme måte kan man spørre seg, er det ikke bare å redusere antall arbeidstimer for å forebygge utbrenthet? I tillegg kan man tenke seg at det er hvor mye ledelse man opplever å ha i vervet som er avgjørende for utmattelse ettersom personalansvar m.m. kan oppleves som en belastning. For å sjekke relevansen av slike antagelser, trekker jeg inn kontrollvariabler i studien. For at jobbkrav og jobbressurser skal predikere utbrenthet på en meningsfull måte, bør de altså ikke være bedre forklart av andre faktorer.

Hypoteser. Som nevnt ønsker jeg å svare på følgende problemstilling i denne oppgaven: «hvilke jobbkrav og jobbressurser er gjeldende for de som arbeider i Trondheims frivillige organisasjoner, og hvordan assosieres dette til utbrenthet?». Med grunnlag i overnevnte teorier og empiri fremsettes syv hypoteser.

Hypotese 1: Krav er en prediktor for, og har positiv sammenheng med utbrenthet samt negativ sammenheng med engasjement.

Hypotese 2: Sosial støtte er en prediktor for, og har negativ sammenheng med utbrenthet samt positiv sammenheng med engasjement.

Hypotese 3: Kontroll er en prediktor for, og har negativ sammenheng med utbrenthet samt positiv sammenheng med engasjement.

Hypotese 4: Ansvar er en prediktor for, og har positiv sammenheng med utbrenthet samt positiv sammenheng med engasjement.

Hypotese 5: Rolleproblemer er en prediktor for, og har positiv sammenheng med utbrenthet samt negativ sammenheng med engasjement.

Hypotese 6: Nærværspress er en prediktor for, og har positiv sammenheng med utbrenthet samt negativ sammenheng med engasjement.

Hypotese 7: Jobbkraav og jobbressurser predikerer utbrenthet og engasjement bedre enn selvrapportert antall arbeidstimer per uke, alder og grad av ledelse i vervet.

Metode

Denne delen omhandler en beskrivelse av metoden og prosedyren som er brukt til å svare på problemstillingen. Dette er et kryss-seksjonalt studie med et innen-gruppe design. Multipl regresjonsanalyse ble brukt for å predikere utfallet av en avhengig variabel med flere uavhengige variabler som prediktorer. Dette ble gjort for to ulike avhengige variabler, men med samme sett av uavhengige variabler.

På et overordnet nivå er oppgaven er en del av et større prosjekt om å gjøre psykologisk kunnskap tilgjengelig for frivilligheten. Dette startet med en kvalitativ studie som er grunnlaget for denne oppgaven (Scheiene, 2015). Begge oppgavene har et mål om å gjøre psykologisk kunnskap tilgjengelig, for å kunne veilede organisasjoner i å bygge et forsvarlig arbeidsmiljø. Denne oppgaven har dermed et mål om å bekrefte eller falsifisere tidligere antagelser rundt hvilke faktorer som har sammenheng med utbrenthet. Dette prosjektet ble meldt inn til og godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (vedlegg A). Analysen ble foretatt ved bruk av IBM SPSS versjon 21.

Anonymisering

I denne oppgaven vil noe informasjon bli utelatt på grunn av et ønske om anonymisering fra organisasjonene som har deltatt i studien. Organisasjonene vil ikke bli navngitt og en del deskriptiv informasjon blir utelatt. Utbrenthet kan være et sårbart tema, fordi det kan si noe om arbeidsmiljøet som organisasjonen er ansvarlig for å opprettholde på en forsvarlig måte (Arbeidsmiljøloven, 2014). Det skal derfor ikke være mulig å spore opp hvilke organisasjoner som har deltatt i studien gjennom å lese denne teksten.

Utvalg og datainnsamling

Et spørreskjema ble sendt ut til 650 personer i Trondheims frivillighet. Både sosiale medier og mail ble brukt for å skaffe respondenter. Ledelsen i enkelte organisasjoner ble kontaktet for å få tilgang til interne sosiale mediesider. Der ble en og en respondent kontaktet

via nettsiden www.facebook.com. I andre organisasjoner sendte ledelsen ut en mail til respondentene. Det ble bare tatt med respondenter som hadde svart på mer enn halvparten av spørsmålene. Dette resulterte i 320 komplette svar (responsrate 49%) som ble brukt i studien. Utvalget har en gjennomsnittlig alder på 22 år ($SD = 1.9$) og det er flere kvinnelige respondenter (65.6%) enn mannlige. Respondentene brukte i gjennomsnitt 16.43 timer i uka ($SD = 13.28$) på det frivillige vervet. 21 personer av utvalget på 320 (6.6%) brukte mer tid enn en vanlig arbeidsuke (37.5 timer i uka) på det frivillige vervet. Alle respondentene er studenter i Trondheim under høyere utdanning.

Spørreskjemaet

Faktorene som kunne være aktuelle å undersøke ble valgt ut, som beskrevet tidligere, basert på tidligere studier og litteratur om temaene. Det ble ikke foretatt en systematisk validitetsundersøkelse for å sjekke om indeksene måler det tidligere studier henviser til som relevant for frivilligheten. For å begrense oppgavens omfang ble det bare brukt standardiserte variabler som er anvendt i tidligere forskning. Variablene brukt i denne undersøkelsen er basert på flere testledd som ble satt sammen til indekser ved å beregne gjennomsnittet til testleddene. Spørreskjemaet ble distribuert elektronisk gjennom tjenesten SelectSurvey.net.

Måleinstrumenter. Videre vil hver variabel som er brukt i undersøkelsen bli beskrevet. Respondentene ble bedt om å svare på påstander om hvordan de generelt følte seg i sitt tidligere verv, eller hvordan de generelt føler seg i sitt nåværende verv. Alle variablene ble strukturert som en likert skala med fem svaralternativer (fra en til fem) hvor høy skåre representerer høy tilstedeværelse av variabelen (høy skåre for sosial støtte betyr mye sosial støtte, og høy skåre for nærværspres betyr høyt nærværspres). Alle testleddene finnes i vedlegg B. Videre rapporteres indre konsistens for indeksene målt med Chronbachs alfa. En Chronbachs alfa $>.07$ anbefales (Pallant, 2013) men som sitert i Field (2013) så kan en forvente litt lavere når man måler et psykologisk konstrukt.

Utbrenthet. For å måle utbrenthet brukte jeg et selvrapporteringsinstrument på ni testledd som ble utviklet under Redusert Utstøting og Sykefravær i Sykehus (RUSS) prosjektet (Johnsen, 2006). Dette er et instrument som er basert på MBI konseptualiseringen av begrepet som beskrevet tidligere. Eksempel på testledd som respondentene svarte på er «jeg føler at jeg arbeider for hardt i jobben». Indre konsistens for denne indeksen var god ($\alpha = .87$).

Engasjement. For å måle engasjement brukte jeg ni testledd fra Utrecht Work Engagement Scale (UWES), et selvrapporteringsinstrument som inkluderer de tre dimensjonene nevnt tidligere (Schaufeli & Bakker, 2013). Eksempler på testledd her er «jeg føler meg full av energi i arbeidet mitt» og «jeg er oppslukt av arbeidet mitt». Indre konsistens for denne indeksen var også god ($\alpha = .87$).

Krav. For å måle kvantitative arbeidskrav brukte jeg et selvrapporteringsinstrument på fem testledd, som er konseptualisert rundt arbeidsmengde og tidspress (Hausser et al., 2010) utviklet av Karasek og Theorell (1990). Eksempel på testledd for denne indeksen var «hvor ofte utfører du arbeid med konstant tidspress pga. arbeidsbelastning?». Indre konsistens for denne indeksen var også akseptabel ($\alpha = .78$).

Kontroll. For å måle grad av kontroll i arbeidet brukte jeg et selvrapporteringsinstrument på fire testledd, konseptualisert for å måle hvor stor grad en person klarer å kontrollere arbeidsoppgavene og den generelle arbeidsaktiviteten sin (Hausser et al., 2010), også utviklet av Karasek og Theorell (1990). Eksempel på testledd her var «hvor ofte har du frihet til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres?». Indre konsistens for denne indeksen var akseptabel ($\alpha = .76$).

Sosial støtte. For å måle sosial støtte brukte jeg et selvrapporteringsinstrument på fem testledd, som måler grad av støtte fra overordnede (tre testledd) og kollegaer (to testledd). Målet er hentet fra QPS_{Nordic} (Elo et al., 2001). Eksempel på testledd for denne indeksen var

"om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?" og «om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?». Indre konsistens for denne indeksen var god ($\alpha = .84$). Indre konsistens for bare sosial støtte fra kollegaer ($\alpha = .71$) og overordnede ($\alpha = .82$) var også akseptabel.

Rolleforventninger. For å måle rolleproblemer brukte jeg et selvrapporteringsinstrument på syv testledd, som måler rolleklarhet (tre testledd) og rollekonflikt (fire testledd). Måler er hentet fra QPS_{Nordic} (Elo et al., 2001). Eksempel på testledd for rolleklarhet var "vet du hva som er ditt ansvarsområde?" og eksempel på testledd for rollekonflikt var «må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?». Indre konsistens for hele indeksen lå tett opp mot det som anbefales ($\alpha = .69$), mens indre konsistens for rolleklarhet ($\alpha = .66$) og rollekonflikt ($\alpha = .68$) var litt lavere.

Ansvar. For å måle grad av opplevd ansvar hos frivillige brukte jeg et selvrapporteringsinstrument på seks testledd fra Hällsten og Tengblad (2006). Eksempel på testledd for å måle ansvar var utsagn som «det er mitt ansvar å løse arbeidsoppgavene mine på en god måte». Indre konsistens for denne indeksen var også litt lav ($\alpha = .67$).

Nærværspress. For å måle grad av opplevd nærværspress brukte jeg et selvrapporteringsinstrument utviklet av Saksvik (1996) på 14 testledd, som måler uunværlighetspress (fire testledd), moralpress (fire testledd), sanksjonspress (fire testledd) og trygghetspress (to testledd). For å måle dette ble respondentene bedt om å svare på hvor enig de var i forskjellige påstander om hvorfor de gikk på jobb selv om de kjente seg dårlig. Eksempler på testledd for uunværlighetspress var «det finnes ingen andre som kan gjøre jobben min». Et eksempel på moralpress var «jeg får dårlig samvittighet hvis jeg blir hjemme». Testledd for sanksjonspress var «jeg vil ikke overbelaste kollegene», og for trygghetspress var et eksempel «hvis jeg ikke står på, kan jobben være truet». Den totale indeksen viste god indre konsistens ($\alpha = .79$). Uunværlighetspress ($\alpha = .72$), sanksjonspress (α

= .76) og trygghetspress ($\alpha = .70$) hadde også akseptabel indre konsistens, mens moralpress var litt lavere ($\alpha = .63$).

Kontrollvariabler. *Alder* ble målt ved å be respondentene skrive inn et tall i spørreskjemaet. *Grad av selvrapportert ledelse* ble målt ved å stille spørsmålet «i hvor stor grad innebærer ditt verv ledelse av andre personer?». Her kunne de svare på en fempunktsskala fra «svært lite eller ikke i det hele tatt» til «svært meget». *Gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke* ble målt ved å be respondentene skrive et time antall, etter spørsmålet «hvor mange arbeidstimer per uke i gjennomsnitt innebærer vervet ditt?».

Statistisk analyse

Når vi prøver å predikere verdien av en variabel fra flere andre variabler kan man bruke en multippel regresjonsanalyse. Da bruker man minste kvadraters metode for å sjekke hvor godt de forskjellige uavhengige variablene predikerer en avhengig variabel (Field, 2013). For å teste hypotesene vil jeg gjøre samme analyse to ganger for å sjekke variablene opp mot både utbrenthet og engasjement. Med denne problemstillingen velger jeg å bruke en standard multippel regresjonsanalyse heller enn en stegvis/sekvensiell fordi målet med oppgaven er å se på forholdet mellom variablene, heller enn å bygge eller teste en modell (Tabachnick & Fidell, 2013).

Prosedyre. En multippel regresjonsanalyse ble utført med *utbrenthet* som avhengig variabel, og *krav, kontroll, sosial støtte, ansvar, nærværspres* og *rolleforventninger* som uavhengige variabler. En lik regresjonsanalyse ble gjort med *engasjement* som avhengig variabel, og *krav, kontroll, sosial støtte, ansvar, nærværspres* og *rolleforventninger* som uavhengige variabler. I begge disse analysene ble også kontrollvariablene *alder, grad av selvrapportert ledelse, og gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke* inkludert som uavhengige variabler.

Innflytelsesrike tilfeller ble også sjekket for alle variablene brukt i analysene. Hvis et av tilfellene avviker mye fra gjennomsnittet kan det klassifiseres som en «uteligger» som ikke er representativ for utvalget (Pallant, 2013). Noen slike tilfeller fantes. Her kan man bruke analyser som viser forandringen i gjennomsnittet når man utelater fem prosent av ekstremskårene i begge ender av fordelingen, for å se hvor mye tilfellene påvirker gjennomsnittet (Pallant, 2013). Det ble ikke utelatt noen tilfeller ettersom dette ikke ga stor forandring i gjennomsnittet for noen av prediktorene eller de avhengige variablene.

For en av kontrollvariablene var dette noe annerledes. *Alder* viste en normal fordeling med eldste person på 31 år, og yngste på 19 år. *Grad av ledelse* hadde også en forventet jevn fordeling, men *gjennomsnittlig arbeidstimer per uke* hadde en del ekstreme uteliggere (utenfor 3.29 SD av det som er forventet). Blant de mest ekstreme rapporterte en person å arbeide gjennomsnittlig 100 timer per uke, to andre rapporterte å arbeide 70 timer, en annen 65 timer og en siste 60 timer. Det er grunn til å tro at disse skårene representerer realistiske verdier for enkelte i Trondheims frivillighet (Tobiassen, 2013). Allikevel kan disse verdiene gjøre at den statistiske analysen gir misvisende resultater. Man kan også argumentere for at arbeidstimer per uke er et veldig subjektivt mål i frivillig arbeid ettersom det sosiale er en viktig del av frivilligheten som kan tenkes å være vanskelig å skille fra det faktiske arbeidet. Derfor forandret jeg skåren for alle ekstreme uteliggere for denne variabelen (til gjennomsnittet pluss tre standardavvik) som anbefalt av Field (2013). Ved å endre de fem tilfellene viste dataene ikke lenger noen ekstreme tilfeller.

Statistiske antagelser. For å trekke konklusjoner om populasjonen basert på et utvalg må en del antagelser om dataene være sanne i en multippel regresjonsanalyse. Uten dette er det vanskelig å generalisere funnene (Field, 2013). Jeg vil bruke Field (2013) sine forklaringer av disse antagelsene i det kommende avsnittet. Vurderingen av antagelsene finnes nedenfor, men også i resultatdelen av oppgaven.

En slik antagelse er at det ikke bør være for høy korrelasjon mellom to eller flere prediktorer, altså fravær av multikollinearitet. Prediktorene burde også ha noe variasjon i verdiene, altså de må ikke ha null varians. Variablene brukt i studien må også være på intervallnivå. Prediktorene og avhengig variabel burde heller ikke være begrenset ved å f.eks. starte på ulike verdier. Denne antagelsen brytes ikke i denne oppgaven. Prediktorene burde heller ikke korrelere eller være forklart med en ekstern variabel. Dette er vanskelig å utelukke helt, men etter den teoretiske gjennomgangen er det grunn til å tro at prediktorene er de beste kandidatene for dette spesifikke arbeidsmiljøet. En annen antagelse er at residualene for hvert nivå av prediktorene burde ha lik varians, altså homoskedastisitet. En antagelse om uavhengige feil bør også være oppfylt, som sier at for hvert observasjonspar burde residualene være ukorrelert eller uavhengige. Det antas også at residualene i modellen er tilfeldige, normaldistribuerte og med et gjennomsnitt på null. Det vil si at forskjellen mellom de observerte dataene og modellen hovedsakelig er rundt null og at forskjeller som avviker mye fra dette, bare skjer sjeldent. Dataene bør i tillegg komme fra uavhengige kilder. Det er ingen tydelig grunn til å mistenke dette i denne studien. Til slutt bør antagelsen om linearitet være oppfylt, altså prediktorene bør ha et lineært forhold til den avhengige variabelen.

Nyansering av variabler. En av antagelsene som en multippel regresjonsanalyse baserer seg på, er at det ikke er for høy korrelasjon mellom variablene, altså at det er fravær av multikollinearitet (Field, 2013). Dette gjør at det er vanskelig å skille mellom de forskjellige delvariablene innenfor en samlevariabel. Denne oppgaven tar for seg variabler som består av slike delvariabler (f.eks. sosial støtte som er delt opp i støtte fra overordnede og støtte fra kollegaer). Ved å legge inn alle delvariablene inn i analysen vil vi altså bryte med antagelsen om at variablene ikke korrelerer for høyt med hverandre. Siden det er teoretisk grunn til å anta at noen delvariabler predikerer utfallet i modellen mer enn andre, vil jeg også ta med en utredning av disse (Tabell 2). Det kan dermed oppstå et tolkningsproblem med

samlevariablene fordi man ikke kan nyansere hvilke deler av variablene som forklarer resultatet. I tillegg kan det tenkes at hvis de ulike delvariablene bidrar til utfallet på veldig ulik måte, så kan samlevariabelen vise lite bidrag og skjule at en av delvariablene egentlig gir et stort bidrag til utfallet.

Det ble gjort preliminære analyser for å sjekke om noen av samlevariablene egentlig burde være byttet ut med en av delvariablene den bestod av. Det er teoretisk grunn til å tro at f.eks. støtte fra overordnede er viktigere enn støtte fra kollegaer ved måling av utbrenthet (Schaufeli & Buunk, 2003), og at uunværlighetspress er delvariabelen som passer best med beskrivelser fra frivillige (Scheiene, 2015). Det viste seg å være en del variasjon i sammenhengen mellom delvariablene for nærværspres og utbrenthet (se Tabell 3). Det kan altså oppstå et tolkningsproblem med samlevariablene fordi man ikke kan nyansere hvilke deler av variablene som forklarer resultatet best. Som et resultat av dette gjorde jeg flere analyser hvor delvariablene ble byttet ut med samlevariabelen. I slutten av resultatdelen rapporteres kun de analysene som signifikant økte prediksjonsverdien.

Resultater

Deskriptiv statistikk

Tabell 1 viser deskriptiv statistikk for alle variablene brukt i studien. Tabell 3 viser også en korrelasjonsmatrise for hovedvariablene brukt i studien, mens Tabell 2 viser korrelasjonene for delvariablene brukt i studien.

Tabell 1

Deskriptiv statistikk for variablene i studien

Variabel	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Utbrenthet	314	2.09	.68
Engasjement	314	3.98	.57
Krav	311	3.07	.70
Ansvar	310	4.37	.42
Kontroll	311	3.93	.71
Sosial støtte	312	4.43	.59
Overordnede	312	4.42	.67
Kollegaer	312	4.43	.61
Nærværspress	307	3.19	.57
Uunnværlighet	307	3.17	.85
Moral	307	4.12	.61
Sanksjon	307	2.89	.92
Trygghet	305	1.94	.96
Rolleforventninger	307	2.03	.50
Rolleklarhet	307	4.11	.59
Rollekonflikt	307	2.13	.65

Arbeidstimer per uke	312	16.43	13.28
Alder	319	22.33	1.90
Grad av ledelse	319	3.16	1.42

Note. M = gjennomsnitt, SD = Standardavvik, n = respondenter.

Tabell 2

Korrelasjonstabell for delvariablene brukt i studien (Pearsons r)

Variabel	Utbrenthet	Engasjement
Uunværlighetspress	.39**	.09
Moralpress	.04	.09
Sanksjonspress	.20**	-.12*
Trygghetspress	.09	.06
Støtte fra overordnede	-.34**	.16**
Støtte fra kolleger	-.38**	.20**
Rolleklarhet	-.30**	.25**
Rollekonflikt	.45**	-.07

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Tabell 3

Korrelasjonsmatrise for hovedvariablene brukt i studien (Pearsons r)

Variabel	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Utbrenthet	-										
2. Engasjement	-.35**	-									
3. Krav	.45**	.09	-								
4. Ansvar	-.29**	.36**	.06	-							
5. Kontroll	.02	.32**	.14*	.23**	-						
6. Sosial støtte	-.39**	.20**	-.30**	.23**	.18**	-					
7. Nærværspress	.29**	.02	.41**	.04	.07	-.14*	-				
8. Rolleproblemer	.48**	-.18**	.39**	-.28**	-.04	-.44**	.20**	-			
9. Alder	.07	.01	.11	.08	.16**	-.05	.04	.13*	-		
10. Grad av ledelse	.18**	.24**	.36**	.23**	.41**	-.12*	.19**	.17**	.20**	-	
11. Arbeidstimer per uke	.11	.11*	.27**	.16**	.05	-.20**	.00	.04	.08	.31**	-

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Regresjonsanalyse for utbrenthet

Jeg foretok en multippel regresjonsanalyse med *utbrenthet* som avhengig variabel, og *krav, kontroll, sosial støtte, ansvar, nærværspress, rolleforventninger, alder, grad av selvrapportert ledelse*, og *gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke* som uavhengige variabler (se Tabell 4). Analyser ble foretatt for å sikre at dataene ikke brøt med antagelser som bør være oppfylt en slik metode.

Antagelser og innflytelsesrike tilfeller. Dataene viste ikke tegn til multikollinearitet ettersom største *VIF*-verdi = 1.61 og laveste toleranse-verdi = 0.62. Som sitert i Field (2013) vil *VIF*-verdi på over 10 og toleranse-verdi på under 0.2 indikere et problem. Ut fra korrelasjonsmatrisene kan man også se at variablene ikke korrelerer for høyt (Tabell 2).

Antagelsen om uavhengige feil ble undersøkt med en *Durbin-Watson* test. Her vil verdiene variere mellom null og fire, hvor en verdi på to betyr at de er ukorrelerte. Verdier mindre enn én eller større enn tre kan indikere et problem (Field, 2013). Dette var ikke tilfellet i denne analysen (*Durbin-Watson* = 2.01).

Histogrammet av standardiserte residualer indikerte at dataene hadde normaldistribuerte residualer. Det samme gjorde det normale P-P plottet for standardiserte residualer ved at datapunktene lå tett opp til den illustrerte linjen. Spredningsplottet for de standardiserte residualene viste også (etter subjektive vurderinger) at dataene møter antagelsene om homoskedastisitet, lineære sammenhenger og normalfordelte residualer. Antagelsen om null varians var heller ikke brutt for noen av prediktorene for utbrenthet.

Det ble også foretatt en analyse av innflytelsesrike tilfeller for residualene. 95% av tilfellene bør ha standardiserte residualer innenfor ± 2 SD og 99% av tilfellene forventes å ligge innenfor ± 2.5 SD (Field, 2013). Dataene viste at 12 tilfeller lå utenfor ± 2 SD og tre tilfeller lå utenfor ± 2.5 SD med et utvalg på 292 personer. Dette er altså akseptabelt, men ett av tilfellene hadde relativt høye verdier (standardiserte residualer på 3.38) og ble derfor

undersøkt videre. Som anbefalt i Field (2013) hadde ingen av disse *Cooks Distance* verdi over én. I det gjeldende utvalget burde ikke *Leverage* verdiene være over to eller tre ganger det som er forventet, noe som kan indikere at en av respondentene har en betydelig påvirkning på regresjonsmodellen (Field, 2013). For å finne disse grenseverdiene brukte jeg en konservativ formel $(2(k + 1) / n)$, hvor k er antallet prediktorer og n er utvalgsstørrelsen (Hoaglin & Welsch, 1978). To av respondentene hadde verdier over to ganger det som er forventet, mens ingen hadde verdier over tre ganger det som er forventet. *Mahalanobis Distances* var også innenfor det som er anbefalt for et utvalg på 200 med fem prediktorer (Field, 2013), noe som gjør også denne beregningen konservativ. Oppsummert kan man si at de mest ekstreme skårene sannsynligvis ikke vil føre til at resultatet blir misvisende.

Regresjonsanalyse for engasjement

Jeg foretok en multippel regresjonsanalyse med *engasjement* som avhengig variabel, og *krav, kontroll, sosial støtte, ansvar, nærværspress, rolleforventninger, alder, grad av selvrapportert ledelse, og gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke* som uavhengige variabler (se Tabell 4). Analyser ble igjen foretatt for å sikre at dataene ikke brøt med antagelser som bør være oppfylt en slik metode.

Antagelser og innflytelsesrike tilfeller. Dataene viste ikke tegn til multikollinearitet (største *VIF*-verdi = 1.61 og laveste toleranse-verdi = 0.62). Dataene indikerte heller ikke at antagelsen om uavhengige feil var brutt (*Durbin-Watson* = 1.95). Histogrammet av standardiserte residualer indikerte at dataene hadde normaldistribuerte residualer. Det samme gjorde det normale P-P plottet for standardiserte residualer ved at datapunktene lå tett opp til den illustrerte linjen. Spredningsplottet for de standardiserte residualene viste også (etter subjektive vurderinger) at dataene møter antagelsene om homoskedastisitet, lineære sammenhenger og normalfordelte residualer. Antagelsen om null varians var heller ikke brutt for noen av prediktorene for engasjement.

Det ble også foretatt en analyse av innflytelsesrike tilfeller for residualene. Dataene viste at 14 tilfeller lå utenfor ± 2 SD og fem tilfeller lå utenfor ± 2.5 SD med et utvalg på 291 personer. Ideelt sett burde det bare være rett over 14 tilfeller utenfor ± 2 SD og nesten tre tilfeller utenfor ± 2.5 SD for denne utvalgsstørrelsen. Dette kan indikere at noen av skårene har betydelig påvirkning på regresjonsmodellen. To av tilfellene hadde også veldig høye verdier (standardiserte residualer på 4.20 og 3.99). Videre undersøkelser viste at ingen av disse har *Cooks Distance* verdi over én. Dette indikerer at ingen av tilfellene har stor påvirkning på modellen, selv ikke de to med høye standardiserte residualer. Ved å se på *Leverage* verdiene var det to av tilfellene som var over to ganger det som er forventet, mens ingen var over tre ganger det som er forventet. Ingen av tilfellene hadde høye *Mahalanobis Distance* verdier, noe som førte til at alle uteliggere ble inkludert i analysen. Tabell 4 viser standardiserte regresjonskoeffisienter (β) for begge regresjonsanalysene.

Resultatene av regresjonen indikerte at de ni prediktorene forklarte 38% av variansen i utbrenthet ($R^2 = .38$, $F(9, 282) = 19.083$, $p < .001$). Funnene viste at rolleproblemer signifikant predikerte utbrenthet ($\beta = .25$, $p < .001$). Det samme gjorde nærværspres ($\beta = .11$, $p < .05$), krav ($\beta = .27$, $p < .001$), ansvar ($\beta = -.16$, $p < .01$) og sosial støtte ($\beta = -.15$, $p < .05$). Standardisert beta (β) viser hvor mange standardavvik utfallet forandres som et resultat av forandring på ett standardavvik i prediktoren (Field, 2013). Altså ved å endre rolleproblemer (SD = .50) med en skåre på .05, så kan man predikere en endring i utbrenthet (SD = .68) med en skåre på .17 ($.25 \times .68 = .17$). Oppsummert gir funnene støtte til hypotese en, to, fire, fem og seks. Hypotese tre støttes ikke av funnene, fordi kontroll ikke viste seg å være en signifikant prediktor for utbrenthet.

Resultatene av regresjonen indikerte også at de ni prediktorene forklarte 23% av variansen i engasjement ($R^2 = .23$, $F(9, 281) = 9.413$, $p < .001$). Funnene viste at ansvar signifikant predikerte engasjement ($\beta = .22$, $p < .001$). Det samme gjorde kontroll ($\beta = .20$, p

< .01) og grad av ledelse ($\beta = .13, p = .047$). Dette støtter hypotese tre og fire. Resultatene gir ikke støtte for hypotese en, to og fem ettersom variablene her ikke signifikant predikerte engasjement. Selv om grad av ledelse signifikant predikerte engasjement så gir jobbkravene og jobbressursene en bedre prediksjonsverdi, noe som underbygger hypotese seks.

Tabell 4

Regresjonsanalyser for prediksjon av utbrenthet og engasjement

	Utbrenthet	Engasjement
	β	β
Krav	.27***	.09
Kontroll	.03	.20**
Ansvar	-.16**	.22***
Sosial støtte	-.15*	.11
Rolleforventninger	.25***	-.12
Nærværspress	.11*	-.02
Alder	-.01	-.05
Grad av ledelse	.01	.13*
Arbeidstimer per uke	.02	.02
R^2	.38	.23
N	292	291

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Regresjonsanalyse med delvariabler

Å bytte ut en hovedvariabel med en av delvariablene den består av (som nevnt i metoddelen) kan tenkes å gjøre modellen mer nøyaktig. Av variablene nærværspres består av, predikerte *uunværlighetspres* utbrenthet bedre enn samlevariabelen ($\beta = .19, p = .002$). Å bytte ut denne variabelen gjorde også at de ni prediktorene ga en økning på en prosent av forklart varians i utbrenthet ($R^2 = .39, F(9, 282) = 20.070, p < .001$). Dette gir fortsatt støtte til hypotese seks, men spesifiserer også hvilke type nærværspres som best predikerer utbrenthet.

Av variablene sosial støtte består av, predikerte *støtte fra kollegaer* utbrenthet bedre enn samlevariabelen ($\beta = .19, p < .001$). Å bytte ut denne variabelen ga også en økning på en prosent av forklart varians i utbrenthet ($R^2 = .39, F(9, 282) = 20.112, p < .001$). Dette gir fortsatt støtte til hypotese to, men spesifiserer også hvilke type sosial støtte som best predikerer utbrenthet.

Av variablene sosial støtte består av, predikerte *støtte fra kollegaer* engasjement bedre enn samlevariabelen ($\beta = .13, p = .033$). Å bytte ut denne variabelen ga ikke mye økt andel forklart varians, men viser en økning i *F-ratio* ($R^2 = .24, F(9, 281) = 9.660, p < .001$), altså at den nye modellen økte prediksjonen av utfallet sammenlignet med graden av unøyaktighet i modellen (Field, 2013). Det betyr at man kan finne delvis støtte for at sosial støtte predikerer engasjement gitt at typen sosial støtte spesifiseres.

Av variablene rolleforventninger består av, predikerte *rolleklarhet* engasjement bedre enn samlevariabelen ($\beta = .14, p = .017$). Å bytte ut denne variabelen gjorde at de ni prediktorene også her ga en økning på en prosent av forklart varians i engasjement ($R^2 = .24, F(9, 281) = 9.746, p < .001$). Det betyr at man kan finne delvis støtte for at rolleforventninger predikerer engasjement, gitt at typen rolleforventninger spesifiseres.

Diskusjon

Hvilke jobbkraav og jobbressurser er gjeldende for de som arbeider i Trondheims frivillige studentorganisasjoner, og hvordan relateres disse til utbrenthet? Ved å falsifisere de forskjellige variablene som var antatt å være assosiert til utbrenthet og engasjement i frivilligheten, viser det seg at enkelte av disse stod igjen som signifikante prediktorer. Oppsummert kan man si at det som predikerer utbrenthet best i studentfrivilligheten er tilstedeværelse av *kraav og rolleproblemer*. Dette er helt i tråd med det man forventer i vanlig lønnet arbeid, som nevnt tidligere (side 10). I tillegg til disse, predikerte også andre variabler utbrenthet, men ikke i like stor grad. Tilstedeværelse av *sosial støtte* (mest fra kollegaer) og *ansvar* predikerte en reduksjon i utbrenthet. Tilstedeværelse av *nærværspress* (mest uunværlighetspress) predikerte også en økning i utbrenthet. Man kan dermed si at det som best predikerer utbrenthet i studentfrivilligheten er selvrapportert tidspress, arbeidsmengde, rolletvetydighet og rollekonflikt. Dette bekrefter tidligere forskning om hva som predikerer utbrenthet og gir en indikasjon for man kan fokusere på i arbeidet for et helsefremmende arbeidsmiljø i studentfrivilligheten.

Ved å se på hvordan variablene relaterte seg til engasjement, var det hovedsakelig to stykker som skilte seg ut. Tilstedeværelse av *kontroll* og *ansvar* predikerte økt engasjement best i studentfrivilligheten. *Grad av ledelse, støtte fra kollegaer* og *rolleklarhet* predikerte også engasjement, men ikke i like stor grad. Som tidligere nevnt kan kontroll og ansvar være forutsetninger for at frivillige får et «eierskap» til arbeidet de utfører. Dette er et interessant funn fordi det er direkte overførbart til beskrivelsene fra frivillige ledere i Trondheim. Både ansvar og handlingsrom kan altså være viktige forutsetninger for at frivillige opplever et «eierforhold» til arbeidet de utfører, noe som predikerer økt engasjement og muligvis er en sterk motivasjonsfaktor. Disse funnene kan derfor gi et godt grunnlag for videre konseptualisering av begrepet eierskap. Noe som er påfallende med funnene i studien er at det

er en god opprydding i tidligere antagelser. Det falsifiserer flere antagelser rundt hva som relaterer seg til utbrenthet og engasjement, noe som forhåpentligvis gir studentledere grunnlag for å arbeide mer målrettet og effektivt.

Å ta med engasjement som en avhengig variabel ga et par nyttige nyanseringer, men i de fleste tilfellene relaterte ikke jobbressurser og jobbkrav seg til både utbrenthet og engasjement som først antatt. *Ansvar, rolleklarhet og støtte fra kollegaer* predikerte begge de avhengige variablene. De resterende variablene predikerte enten bare en av delene, eller ingen. Ansvar i frivilligheten er kanskje viktigere enn antatt siden det predikerer både økt engasjement og redusert utbrenthet på samme tid, noe som kan tyde på at det er en jobbressurs heller enn et jobbkrav. I tillegg kan resultatene indikere at støtte fra kollegaer i studentfrivilligheten er en viktig ressurs. Dette stemmer også overens med tidligere forskning (som nevnt tidligere) som viser at sosiale faktorer er en grunnleggende motivasjonskilde for frivillige studenter i Trondheim. Oppsummert viste det seg at flere av variablene predikerte enten bare engasjement eller bare utbrenthet, noe som gir støtte til teorier som behandler de to som uavhengige men korrelerte begrep. Hvis begrepene hadde vært helt avhengige av hverandre burde man kanskje også ha funnet mer samsvar i prediktorene for engasjement og utbrenthet.

Begrensninger

Denne studien viser eksempler på hvilke jobbkrav og jobbressurser som er gjeldende for Trondheims studentfrivillighet og hvordan de relaterer seg til utbrenthet. Statistisk sett så kan man si en hel del om forholdet mellom de forskjellige variablene og deres evne til å predikere utbrenthet. Det studien kan derimot ikke forklare like mye om *hvorfor* de relaterer seg til utbrenthet i studentfrivilligheten. Dette er på grunn av fravær av teori om utbrenthet i frivillig arbeid, i tillegg til at det er utenfor oppgavens fokus.

Det er viktig å understreke at det kan finnes flere mulige forklaringer av resultatene. Arbeidsmiljøet som er målt i denne studien er komplekst og man kan ikke konkludere kausalitet i noen av funnene. I tillegg kan det være viktig å poengtere at for hver av variablene prater man om individets selvrapporterte opplevelse av variabelen. Det vil si at f.eks. opplevd sosial støtte ikke nødvendigvis beskriver faktisk forekomst av sosialt støttende interaksjoner. Allikevel kan det tenkes at variablene gir en grei prediksjon av hva som forekommer i arbeidsmiljøet, gitt at respondentenes tolkning av miljøet er noenlunde nøyaktig.

På noen områder bygger denne oppgaven på antagelser om at frivillig arbeid er direkte overførbart til lønnet arbeid. Måleinstrumentene som ble brukt i oppgaven er utviklet med tanke på lønnet arbeid, noe som kan være problematisk både metodisk men også i tolkningen av resultatene. Allikevel kan man spørre seg hvor forskjellig frivillig arbeid er fra lønnet arbeid. Det kan godt tenkes at motivasjonsgrunnlaget er ganske annerledes, men det kan også tenkes at mange andre mekanismer fungerer på samme måte som i lønnet arbeid. Frivilligheten i Trondheim kan også tenkes å være spesiell med tanke på at utvalget bruker gjennomsnittlig over 16 timer per uke på det frivillige vervet, noe som kan sammenlignes med at en student har deltidsjobb to dager hver uke i tillegg til å være student. Både grad av engasjement og ansvarsfølelse er relativt høyt i frivilligheten. Det kan være at dette er uttrykk for at arbeidet er drevet av indre motivasjonsfaktorer. Er dette annerledes enn for lønnet arbeid? Man kan også argumentere for at personlighetsfaktorer også kan forklare funnene i studien. Det finnes også høye skårer i gjennomsnitt på sosial støtte, moralpress og rolleklarhet. Kan skårene ovenfor si noe om personligheten til frivillige arbeidere? Og vil en viss type personlighet predikere hvem som velger å gjøre frivillig arbeid?

Det er mulig at noen av variablene brukt i denne oppgaven kan si noe om personlighet til frivillige, men en grundig undersøkelse rundt dette anbefales for videre forskning. Det er viktig å se på både personlighet og adferden til frivillige når man beskriver arbeidssituasjonen

fordi det ofte er en interaksjon mellom disse (Funder, 2006). Til tross for dette skal denne oppgaven ta for seg beskrivelser av krav og ressurser for å si noe om sentraltendensen i frivilliges arbeidssituasjon. Dette er for å kunne gi tilbakemeldinger til frivillige studentorganisasjoner om hvilke faktorer som er relevante for deres arbeidssituasjon.

Uavhengig av om tolkingen kan være problematisk, kan man likevel tenke at resultatene har en verdi for organisasjonene ved at de lettere kan forebygge utbrenthet med helsefremmende organisatoriske endringer.

Det er godt mulig at noen av variablene i denne studien er viktige selv om de ikke førte til signifikante resultater. Og flere av variablene kan selvfølgelig være veldig viktige for andre ting enn utbrenthet. I tillegg kan det være at mellomliggende variabler påvirker resultatet. Et eksempel på dette er at selv om det er et interessant funn at antall arbeidstimer per uke ikke predikerer utbrenthet, så kan kanskje resultatet forklares (som nevnt tidligere) av at forholdet mellom utbrenthet og arbeidstimer avhenger av den ansattes preferanse for å arbeide spesielle tider på døgnet. Slike nyanseringer kan også gjelde for andre variabler i denne studien.

Målene som ble brukt i denne studien ble valgt basert på bekvemmelighet fordi de ligner teoretisk på faktorene som ble nevnt i tidligere forskning. Det ble ikke foretatt en full gjennomgang av litteraturen for å finne de målene som passet best. Det er fullt mulig at det er andre mål som hadde passet bedre og at de måler noe annet enn det den tidligere forskningen beskriver som passende for frivilligheten. Det kan altså ikke utelukkes at denne studien har validitetsutfordringer, siden det ikke ble foretatt noen systematisk undersøkelse av dette. Allikevel kan målene sees på som verdifulle i seg selv, siden de er ment til å måle standardiserte psykologiske fenomener.

Andelen forklart varians viste at modellen som ble brukt i denne studien forklarer utbrenthet bedre enn engasjement. Variablene samlet forklarte 38% av variansen i utbrenthet

sammenlignet med 23% for engasjement. Man bør altså være klar over dette og ikke vektlegge prediktorene for engasjement samme tyngde som for utbrenthet.

Implikasjoner

Denne studien gir et grunnlag for å si noe om hvilke faktorer som predikerer utbrenthet i Trondheims frivillige studentorganisasjoner. Fordi det finnes en del antagelser fra tidligere forskning for hva som er viktig, kan det være like interessant å trekke frem hvilke faktorer som *ikke* er viktige. Studien gir altså grunnlag for å falsifisere og bekrefte disse antagelsene, noe som kan ha stor verdi for de frivillige organisasjonene og støtteapparatet som arbeider rundt dem. Faktorene målt i denne studien kan tenkes å brukes for å lage helsefremmende organisatoriske endringer, men også skape forståelse for hva som kan forårsake både utbrenthet og engasjement i studentfrivilligheten. Å sette i gang intervensjoner basert på disse prediktorene vil være basert på et premiss om kausalitet, altså at f.eks. rolleproblemer *fører* til utbrenthet. Selv om dette ikke er en konklusjon man kan trekke ut fra dette studiet, er prediktorene allikevel de beste indikasjonene vi har per dags dato på hvor man bør fokusere for å forebygge utbrenthet i Trondheims studentfrivillighet. Det brukes sannsynligvis mye ressurser på å forebygge utbrenthet, men hvis forebyggingen er basert på antagelser heller enn empiri, så kan man ende opp med å tape en del ressurser. Resultatene i denne studien kan derfor bidra til at organisasjoner klarer å forebygge utbrenthet og øke engasjement på en mye mer treffsikker måte, noe som potensielt kan påvirke arbeidssituasjonen til flere tusen frivillige. Disse funnene vil derfor bli videreformidlet til styrene i organisasjonene som deltok i studien, slik at de kan anvende resultatene gjennom å skape positive organisatoriske endringer.

Denne studien sier noe om hvordan man kan forebygge utbrenthet i et organisatorisk «top-down» perspektiv. Det kan allikevel være at individet selv kan gjøre en del for å tilrettelegge nivået av jobbkrav og jobbressurser gjennom «job-crafting» med en bottum-up

individorientert intervensjon (Demerouti, 2014). Altså at individet selv initierer endringer for å gjøre jobben mer engasjerende, meningsfull og tilfredsstillende. Denne oppgaven fokuserer derimot på et top-down perspektiv hvor man finner sentraltendensen for et stort utvalg, heller enn å si noe om enkeltindividene. Det er mulig både individet (bottum-up) og organisasjonen (top-down) må gjøre endringer for at intervensjoner skal være mest effektive i å forebygge utbrenthet og øke engasjement (Maslach & Leiter, 2010). Som nevnt innledningsvis i oppgaven kan utbrenthet avhenge av individuelle faktorer. Dette er et viktig poeng å ta med seg ved anvendelse av faktorene i denne studien slik at man ikke «skjærer alle under en kam».

Oppsummert kan disse funnene ha ganske stor verdi for mange arbeidere i Trondheims studentfrivillighet. Funnene kan også bli anvendt av rådgivningstjenester og psykososial helsetjeneste som jobber opp mot de frivillige studentorganisasjonene for å bedre forstå det frivillige arbeidsmiljøet. I tillegg kan det å gjøre denne kunnskapen tilgjengelig være en intervensjon i seg selv, gitt at den anvendes i organisasjonene. Metoden som er brukt for å komme frem til dette resultatet kan også tenkes å være anvendelig på andre arbeidsplasser. Undersøkelsen begynte med en kvalitativ tematisk analyse som sammen med tidligere empiri, la grunnlaget for å teste hvilke faktorer som kunne være viktige for å forebygge utbrenthet. Deretter ble dette testet på et større utvalg for å falsifisere eller bekrefte disse. Til slutt blir resultatene presentert for organisasjonenes ledelse for å muliggjøre anvendelse av funnene. Undersøkelsen gir en god overgang fra kvalitativ til kvantitativ testing. Selv om dette er langt fra en komplett og ferdig utviklet intervensjon, så kan hele prosessen tenkes å være en start på omrisset av en top-down intervensjon for å forebygge utbrenthet i organisasjoner. Det kan tenkes at en slik metode resulterer i faktorer som er veldig relevante for den spesifikke arbeidsplassen som er i fokus.

På en forenklet måte kan man si at jobbkravene og jobbressursene som best predikerer utbrenthet i Trondheims studentfrivillighet er selvrapportert grad av tidspress, arbeidsmengde og rolleproblemer, samt til en viss grad ansvar, nærværspres og sosial støtte.

Referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2014). Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter. Hentet 10. Desember, 2014, fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2
- Arbeidstilsynet. (2011). Arbeidsmiljøloven gjelder også for frivillige. Hentet 12. Desember, 2014, fra <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=229964>
- Arnesen, S., Folkestad, B., & Gjerde, S. (2013). Frivillig deltakelse i Norden - et komparativt perspektiv. Hentet fra: http://www.samfunnsforskning.no/content/download/95838/1136604/file/Frivillig%20deltakelse%20i%20Norden%20DIG_sec.pdf
- Bakker, A. B. (2015). Top-down and bottom-up interventions to increase work engagement. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications* (s. 427-438). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Barnett, R. C., Gareis, K. C., & Brennan, R. T. (1999). Fit as a mediator of the relationship between work hours and burnout. *Journal of occupational health psychology, 4*(4), 307.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2014). Is burnout a depressive disorder? A reexamination with special focus on atypical depression. *International Journal of Stress Management, 21*(4), 307-324. doi: 10.1037/a0037906
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology, 38*(1), 159-172.
- Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1999). Reciprocity in interpersonal relationships: An evolutionary perspective on its importance for health and well-being. *European review of social psychology, 10*(1), 259-291.

- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, *74*(6), 1516.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 834-848. doi: 10.1037/a0019364
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, *19*(4), 237-247. doi: 10.1027/1016-9040/a000188
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499.
- Elo, A.-L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., & Knardahl, S. (2001). Brukerveiledning for QPSNordic: Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid. Hentet fra: https://www.qps-nordic.org/no/doc/Brukerveiledning_qpsnordic.pdf
- Enjolras, B., & Strømsnes, K. (2013). Frivillighet i Norge. Hentet fra: http://www.samfunnsforskning.no/content/download/94718/1104270/file/Frivillighet%20sluttrapport_web.pdf
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Funder, D. C. (2006). Towards a resolution of the personality triad: Persons, situations, and behaviors. *Journal of Research in Personality*, *40*(1), 21-34.
- Fylling, E. P. (2009). *Utbrenthet: hva er utbrenthet, og bør dette begrepet være en egen diagnose?* Trondheim: E. P. Fylling.
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2011). Personality as a moderator of the relationship between role conflict, role ambiguity, and burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, *41*(6), 1275-1298.

- Glass, D. C., McKnight, J. D., & Valdimarsdottir, H. (1993). Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses. *Journal of consulting and clinical Psychology, 61*(1), 147.
- Gleason, M. E. J., & Iida, M. (2015). Social Support. In M. Mikulincer, P. R. Shaver, J. A. Simpson, & J. F. Dovidio (Eds.), *APA handbook of personality and social psychology, Volume 3: Interpersonal relations* (s. 351-370). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Grødal, K. (2014). Syk, men likevel på jobb: En studie av sykenærver og opplevd helse i sammenheng med nærværspress og jobbengasjement. Hentet fra:
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:no:ntnu:diva-25307>
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management, 30*(6), 859-879. doi: 10.1016/j.jm.2004.06.004
- Hausser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand-control (-support) model and psychological well-being. *Work & Stress, 24*(1), 1-35. doi: 10.1080/02678371003683747
- Hoaglin, D. C., & Welsh, R. E. (1978). The hat matrix in regression and ANOVA. *The American Statistician, 32*(1), 17-22.
- Hällsten, F., & Tengblad, S. (2006). *Medarbeiderskap i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Johnsen, A. (2006). *Redusert utstøting og sykefravær i sykehus*. Trondheim: SINTEF Helse.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. [New York]: Basic Books.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123-133. doi: 10.1037/0021-9010.81.2.123

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2010). Reversing burnout: How to rekindle your passion for your work. *Engineering Management Review, IEEE*, 38(4), 91-96.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Nedregård, T., & Olsen, R. (2014). Studentenes helse- og trivselsundersøkelse. Hentet fra: http://www.vtbergen.no/wp-content/uploads/2013/10/VT0614_6214_SHoT2014.pdf
- Osipow, S. H. (2000). Work, *Encyclopedia of psychology*, (s. 265-268). New York, NY: Oxford University Press.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual*: McGraw-Hill International.
- Pearce, J. L. (1993). *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*: Routledge London.
- Saksvik, P. Ø. (1996). Attendance pressure during organizational change. *International Journal of Stress Management*, 3(1), 47-59.
- Saksvik, P. Ø. (2011). *Arbeids- og organisasjonspsykologi*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2013). Utrecht Work Engagement Scale. Hentet fra: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_N_9.pdf
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The handbook of work and health psychology*, 2, 282-424.

Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*: CRC press.

Scheiene, M. (2015). *Engasjement og utmattelse i Trondheims studentfrivillighet: En teoretisk tematisk analyse*. Trondheim: Nasjonalbiblioteket.

Statistisk sentralbyrå. (2010). Frivillighet-Norge skaper store verdier. Hentet 28. mai, 2014, fra <http://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/frivillighet-norge-skaper-store-verdier>

Statistisk sentralbyrå. (2012). Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2010. Hentet 28. mai, 2014, fra <http://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/statistikker/orgsat/aar/2012-12-19>

Statistisk sentralbyrå. (2015). Lønn, alle ansatte, 2014. Hentet 02. Mai, 2015, fra <https://www.ssb.no/lonnansatt>

Studentsamskipsnaden i Trondheim. (2012). Studentfrivillighet. Deltagelse, motivasjon og barrierer mot verv. Hentet fra: <http://kantega.sit.no/mat/attachment.ap?id=7427>

Studiebyen Trondheim. (2014). Åpner dørene for boligløse studenter. Hentet 02. August, 2014, fra <http://www.studiebyen.no/>

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.

Tobiassen, M. (2013, 13. september). 70-timersuker sliter ut. *Adresseavisa*.

Uchino, B. N., Cacioppo, J. T., & Kiecolt-Glaser, J. K. (1996). The relationship between social support and physiological processes: A review with emphasis on underlying mechanisms and implications for health. *Psychological bulletin*, 119(3), 488-531. doi: 10.1037/0033-2909.119.3.488

Vedlegg A: NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Postboks 9007
4007 Tvedestrand
Norge
Tel: +47 35 98 21 17
Fax: +47 35 98 50 50
www.nsd.uib.no
Orgnr: 985 321 884

Per Øystein Saksvik
Psykologisk institutt NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 20.02.2015

Vår ref: 41975 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 31.01.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

41975	Ressurser og krav i Trondheims studentfrivillighet
Behandlingsansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Per Øystein Saksvik
Student	Martin Scheiene

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.12.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Audun Løvlie

Kontaktperson: Audun Løvlie tlf: 55 58 23 07

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSD's rutiner for elektronisk godkjenning.

Sakingsnummer: 41975/3/AGL

OSD/ NSD: Universitetsvei 1, Postboks 9007, 4007 Tvedestrand, tlf: +47 35 98 21 17, www.nsd.uib.no
NSD/Medlem NSD: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7001 Trondheim, tlf: +47 73 45 19 19, kare.sandaker@ntnu.no
NSD/O: NSD, Universitetsveien 9, 7001 Trondheim, tlf: +47 73 45 19 19, nsd@nsd.uib.no

Vedlegg B: Spørreskjema

Ressurser og krav i Trondheims studentfrivillighet

Side 1 av 2

Ressurser og krav i Trondheims studentfrivillighet

Formålet med denne studien er å vellede frivillige organisasjoner i Trondheim til å bygge organisasjoner med et godt arbeidsmiljø. Det er en del av en hovedoppgave i psykologi fra NTNU, som vil bidra til viktig informasjon og styrke det frivillige arbeidsmiljøet. Den vil gi informasjon om hvordan man kan skape arbeidsengasjement og å forebygge utmattelse. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Bare prosjektleder og en velleder vil ha tilgang til datamaterialet. All informasjon som blir gitt vil ikke kunne spores tilbake til deg i studiet. Vi vil kryptere datafilen under databehandlingen. Datafilen informasjonen blir lagret på vil bli slettet etter analysen er ferdig. Data vil bli anonymisert ved prosjektslutt, senest ved utgangen av november 2015.

INSTRUKSJON: Vennligst svar på spørsmålene slik du generelt følte deg i ditt tidligere siste verv/slik du føler deg for tiden i ditt nåværende verv. Vær så ærlig og oppriktig som mulig.

Sensurert grunnet anonymisering

1. Hvilket kjønn er du?

- Kvinne
 Mann

Sensurert grunnet anonymisering

4. Hva er alderen din?

Sensurert grunnet anonymisering

6. I hvor stor grad innebærer ditt verv ledelse av andre personer?

- Svært lite eller ikke i det hele tatt
 Nokså lite
 Noe
 Nokså meget
 Svært meget

7. Hvor mange arbeidstimer per uke i gjennomsnitt innebærer vervet ditt?

8. Velg det som generelt passer/passet til deg i ditt verv

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Både og	Stemmer ganske godt	Stemmer svært godt
Jeg er full av energi i arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når jeg står opp om morgenen ser jeg frem til å gå på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er entusiastisk i jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg blir inspirert av jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Velg det som generelt passer/passet til deg i ditt verv

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Både og	Stemmer ganske godt	Stemmer svært godt
Jeg føler at arbeidet tømmer meg følelsesmessig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg sliten når jeg står opp om morgenen og vet at jeg har en hel arbeidsdag foran meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å arbeide direkte med mennesker stresser meg mye	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg full av energi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg utbrent i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg frustrert på grunn av jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at jeg arbeider for hardt i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at jeg ikke orker stort mer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Velg det som generelt passet/passer til deg i ditt verv

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Både og	Stemmer ganske godt	Stemmer svært godt
Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Velg det som generelt passet/passer til deg i ditt verv

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Både og	Stemmer ganske godt	Stemmer svært godt
Her ventes det at man kommer på jobb uansett hvordan man føler seg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte som er fraværende blir sett på som illojale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte som kommer sent og går tidlig blir uglesett her.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi finner lett alternativt arbeid til de som trenger mindre belastning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her får folk med helseproblemer hjelp og støtte til å klare jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hos oss blir arbeid sett på som helsefremmende og positivt, også for de med helseproblemer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her tæes det hensyn til at ulike helseproblemer kan kreve forskjellig tilrettelegging.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Velg det som generelt passet/passer til deg i ditt verv

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Både og	Stemmer ganske godt	Stemmer svært godt
Mine arbeidsoppgaver er viktige for at bedriften skal oppnå gode resultater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er mitt ansvar å løse arbeidsoppgavene mine på en god måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har selv et ansvar for å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har selv et ansvar for å si i fra hvis jeg opplever noe negativt på min arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har selv et ansvar for å gjøre min arbeidsplass god	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har selv et ansvar for å gjøre min leder god	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Velg det som generelt passet/passer til deg i ditt verv

	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Hvor ofte utfører du arbeid med konstant tidspress pga arbeidsbelastning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ofte utfører du arbeid som krever konstant oppmerksomhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ofte utfører du arbeid som er følelsesmessig belastende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ofte utfører du arbeid som må fullføres svært raskt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ofte utfører du arbeid med korte tidsfrister	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Velg det som generelt passet/passer til deg i ditt verv

	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Hvor ofte har du innflytelse på beslutninger om egen jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ofte har du frihet til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ofte har du anledning til å lære saker utenfor eget arbeidsfelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ofte har du mulighet til å lære nye ting i ditt arbeide	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. OBS! Bruk følgende utsagn til å velge hvordan du generelt hadde det/har det i ditt verv:

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

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Både og	Stemmer ganske godt	Stemmer svært godt
Det er vanskelig å ordne med vikar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har viktige oppgaver på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det finnes ingen andre som kan gjøre jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er så mye å gjøre på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er oppdratt slik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler ansvar for jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får dårlig samvittighet hvis jeg blir hjemme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En bør gå på jobb hvis en ikke er ordentlig syk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil ikke overbelaste kollegene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil ikke bli beskyldt for å skulke av kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil ikke bli beskyldt for å skulke av ledelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis jeg ikke står på, kan jobben være truet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En må være glad for å ha en jobb i dag, når det er så mye arbeidsledighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis jeg ikke står på, kan jobben være truet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Velg det som generelt passet/passet til deg i ditt verv

	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Er det fastsatt klare mål for din jobb?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mottar du motstridige forespørsler fra to eller flere personer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inneholder jobben din oppgaver som er i strid med dine personlige verdier?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>