

Forord:

Etter mange år ved NTNU Dragvoll går det nå mot slutten. Det har vært mange spennende og lærerike år i Trondheim, både faglig, men også sosialt og personlig. Arbeidet med denne masteroppgaven har krevd ressurser fra alle disse aspektene ved livet i Trondheim. Veien til en nå ferdigstilt masteroppgave har vært lang og lærerik.

Etter en slik oppgave er det mange som fortjener takk. Først og fremst må Sunndal kommune takkes for at vi fikk tilgang til å bruke dataene og for tilgang til materiale om Frisklivsbølgen. Jeg ønsker også å takke veileder Ingrid Steen Rostad for at vi fikk bruke dataene hun hadde samlet inn og for faglig støtte og hjelp med oppgavens utforming, og Ingvild Saksvik Lehouillier som tok over i innspurten. Medstudent Ole Nilsen Salte skal også nevnes, tusen takk for alle diskusjonene vi har hatt rundt felles datamateriale, og for det samarbeidet vi har hatt gjennom oppgavene.

Ellers fortjener familien, kjæresten og gode venner en takk for all støtte, tålmodighet, hjelp og for at dere har trodd på meg hele veien, spesielt når jeg har trengt det som mest!

Trondheim/Sarpsborg, september 2016

Linn Martinsen

Sammendrag:

Denne oppgavens formål er å belyse de funn som er gjort i analyse av data som er samlet inn i forbindelse med gjennomføringen av Frisklivsbølgen som er et helsefremmende tiltak gjennomført av Sunndal kommune. Denne oppgaven tar for seg utfallsvariablene jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen som predikert gjennom deltakelse på Frisklivsbølgens aktiviteter og fellesturer. Samt om det har skjedd en endring fra første måling i 2013, omtrent et halvt år etter oppstart og i 2015, omtrent et halvt år etter kommunens avslutning av organiserte aktiviteter.

Årsaken til at dette er viktig er for å evaluere om helsefremmende tiltak er effektive i sin gjennomføring og måloppnåelse. Det er uansett en viktig oppgave for arbeidsgivere å fremme de ansattes helse på en god måte og det er forbundet med en rekke helseeffekter og organisatoriske fordeler på sikt. Inaktivitet medfører stor risiko for sykdom og dårlig helse over tid, og Norges befolkning er på langt nær så aktive som anbefalt. Ved å fremme ansvar for egen helse og å motivere til fysisk aktivitet gjennom arbeidsplassen legger man opp til sosial støtte til gjennomføring og ressurser til deltakelse.

JD-R modellen og COR teorien er benyttet for å henvise til de ressurser man oppnår ved deltakelse og for å bygge opp fundament for jobbengasjement og samarbeid. JD-R modellen er utviklet som en modell for å vise balansen mellom psykologiske jobbkrav og ressurser og passer godt til å belyse de ressurser man kan oppnå gjennom fysisk aktivitet. COR er tatt med for å illustrere de vinningspiralene fysisk aktivitet kan bidra til i form av bedre helse, bedre kondisjon og sosial støtte som ressurser som er viktig i arbeidshverdagen. Dårlig helse på grunn av inaktivitet over lang tid kan blant annet bidra til tap av motivasjon og livsstilssykdommer.

Litteraturstudiet gjort i forbindelse med oppgaven finner at det er uenighet i effektiviteten av denne typen helsefremmende tiltak. Noen finner at de har oppnådd ønskede effekter, mens andre finner ingen signifikante effekter som i denne studien. De fleste påpeker derimot at det er positivt å fremme fysisk aktivitet og at dette har positive effekter som bedre helse og mindre sykefravær på lang sikt dersom man klarer å oppnå motivasjon til gjennomføring og opprettholdelse av den fysiske aktiviteten over tid. Det er derimot få som har gjort oppfølgingsstudier over tid for å finne disse effektene.

Resultantene kan ikke vise til noen signifikant økning i jobbengasjement eller samarbeid fra tidspunkt en til andre gjennomføring. Resultatene finner heller ikke støtte for deltakelse på aktiviteter og fellesturer som prediktor for engasjement eller samarbeid. Det

kommer derimot frem at subjektiv helse predikerer både jobbengasjement og samarbeid og jobbengasjement og samarbeid predikerer hverandre.

Diskusjonen tar opp i hvilken grad implementering var gjort optimalt og hvordan det er mulig å motivere til høyere deltakelse, da det i Frisklivsbølgen etter hvert ble en lavere deltakelse som etter hvert medførte stopp i aktiviteter. Diskusjonen tar også opp de ressurser som muligens er ervervet gjennom deltakelse og som kan være positive utfall på sikt for både engasjement, samarbeid og helsen.

Innhold

Forord:.....	1
Sammendrag:.....	2
Bakgrunn:	6
Om Sunndal kommune.....	10
Om Frisklivsbølgen.....	10
Aktiviteter:	11
Informasjon til de ansatte:.....	12
Teori:	12
Jobbengasjement	12
Teorier innen jobbengasjementsforskningen	13
Fysisk aktivitet og jobbengasjement:	14
Samarbeid i arbeidsgruppen	15
Hvorfor er et godt samarbeid i arbeidsgruppen viktig?.....	16
JD-R modellen.....	18
Jobbkrav	19
Jobbressurser	20
COR teorien.....	21
Hypoteser for oppgaven:	24
Metode.....	25
Prosedyre for datainnsamling.....	25
Deltakere/utvalg	26
Variabler.....	27
Jobbengasjement	28
Samarbeid i arbeidsgruppen	28
Deltakelse på fellesturer	28
Deltakelse i Frisklivsbølgen	29
Helse.....	29
Andre bakgrunnsvariabler	29
Valg av utvalg til analyser.....	29
Statistiske analyser	29
Reliabilitet og validitet	29
T-test.....	30
Multippel regresjon	30

Forutsetninger for regresjonsanalyse	30
Multikollinearitet.....	31
Utelligere.....	31
Normalfordeling	32
Resultater.....	32
Deskriptiv statistikk.....	32
Hypotese 1 og 2; T-test	34
Korrelasjoner mellom variablene	34
Regresjon.....	35
Jobbengasjement H3 og H4.....	35
Samarbeid i arbeidsgruppen H5 og H6	36
Diskusjon.....	37
H1: Jobbengasjement	37
H2: Samarbeid i arbeidsgruppen	38
H3 og H4 : Jobbengasjement	38
H5 og H6: Samarbeid	38
Funnenes betydning.....	39
Subjektiv helse som signifikant kontroll prediktor	40
Metodiske utfordringer.....	41
Chronbach´s alpha.....	42
Helsefremmende intervensjoner.....	42
Implementasjon av Frisklivsbølgen	43
JD-R og COR i Frisklivsbølgen	44
Hvorfor var deltakelsen så lav?	45
Jobbengasjement	46
Samarbeid i arbeidsgruppen	47
Konklusjon	49
Referanser.....	51
Vedlegg 1	62
Vedlegg 2	66

Bakgrunn:

Fokus for denne oppgaven er å belyse hvordan arbeidsplassen kan være en viktig bidragsyter for å fremme god helse, jobbensgjement og et godt samarbeid på arbeidsplassen for sine ansatte og hvordan dette kan være nyttig for bedriften. Helsefremming er når vi gjør noe aktivt for å fremme helse i motsetning til forebyggende tiltak eller ved å håndtere effekter av sykdom eller skade som allerede har oppstått. Helsefremming er en viktig del av arbeidsgivers ansvar og det er lovpålagt gjennom arbeidsmiljølovverket at arbeidsgiver igangsetter ulike tiltak som søker å fremme helse blant sine ansatte. Dette kan gjøres på mange ulike måter, som for eksempel fokus på fysisk aktivitet, skape gode matvaner og fokus på et godt sosialt fellesskap slik som Frisklivsbøgen har gjort. Samtidig er det vist at ikke alle helsefremmende intervensjoner fungerer for alle grupper (Proper, Staal, Hildebrandt, Van der Beek, & Van Mechelen, 2002). Både med tanke på dette og at det faktisk medfører en stor kostnad å gjennomføre denne typen tiltak (van Dongen et al., 2012) er det viktig at man vurderer hvilke tiltak man skal benytte til den aktuelle gruppen basert på forskning og gjør nødvendige forberedelser før oppstart.

Ved å igangsette helsefremmende tiltak ser man gjennom forskningen at det kan medføre en rekke heldige effekter på prestasjonen som gjør dette attraktivt for arbeidsgivere. Blant annet vet vi at fysisk aktivitet kan hindre forverring av noen typer kronisk sykdom, inkludert hjerteproblemer (Forcier et al., 2006), bedre søvnkvalitet (King, Oman, Brassington, Bliwise, & Haskell, 1997), mer energi og overskudd (McArdle, Katch, & Katch, 2010), kan påvirke jobbensgjement (Hauge-Ulvik, 2014; Strijk, Proper, van Mechelen, & van der Beek, 2013) og opplevelse av mestring av egen hverdag og det psykososiale arbeidsmiljøet og samarbeid mellom kolleger (Klein et al., 2009; Runström, Magnusson, & Wahlberg, 2006; Shuffler, DiazGranados, & Salas, 2011), samt redusert sykefravær (Strijk, Proper, van der Beek, & van Mechelen, 2009). Fysisk aktivitet kan også være en buffer mot jobbrelatert stress (Oaten & Cheng, 2006).

I en studie gjort i Norge (Ommundsen & Aadland, 2009) om hva som skal til for at inaktive skal bli mer aktive, kom det frem at 20 % av kvinnene og 30% av mennene vektla viktigheten ved det sosiale ved trening, blant annet det å bli trukket med på trening av andre, eller å trene sammen med andre. Dermed kan det tenkes at å forplikte seg til å gå på tur med kolleger er en god måte å starte endringen av folks treningsvaner, og at man kan oppleve det

sosiale samholdet og sosial støtte på trening som en positiv følge som inspirerer til indre motivasjon for å fortsette. Også andre finner at det er positivt for deltakelsen å trene sammen med andre. Hauge-Ulvik (2014) finner i sin kvalitative studie at informantene opplevde det å trene sammen som særlig positivt, spesielt i de gruppene hvor det var en lett stemning og alle hadde omtrent de samme forutsetningene, og at de var flere motiverte til å ta i litt mer enn de ellers ville ha gjort alene. Det kom frem at treningsprogrammet var positivt, men at det var det sosiale fellesskapet som var det som motiverte mest til oppmøte. I dette tilfellet ble tilbudet så populært at deltakerne fortsatte å møtes for å trene, selv etter at intervensjonen var over.

Oppgaven presenterer funn fra Frisklivsbølgen som er en helsefremmede intervensjon gjennomført av Sunndal kommune over flere år og bruker data som er samlet inn på to tidspunkt for å måle jobbengasjement, mestring av arbeidet og sosial tilhørighet på arbeidsplassen. Dette er mål som Sunndal kommune selv har satt for intervensjonen. Dataene er samlet inn gjennom bruk av selvrapporing i form av spørreundersøkelser som inneholder mye brukte og validerte skalaer for de respektive faktorene. Første runde av spørreundersøkelser var allerede samlet inn og bearbeidet da vi ble med på prosjektet, mens runde to var sendt ut. Vi har bearbeidet skjemaene fra runde to av undersøkelsen og laget datasett med resultatene fra begge undersøkelsene og kodet disse, samt gjort analyser på dette datamaterialet. Det er viktig å nevne at spørreundersøkelsen i runde en skjedde etter igangsettelse av Frisklivsbølgen og dermed ikke kan brukes som en baseline for resultatene i runde to. Det kan på grunn av dette oppstått en type Hawthorne effekt (Roethlisberger & Dickson, 1939), og at opplyst jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen kan ha blitt påvirket av at det hadde skjedd noe positivt for arbeidssituasjonen og at de følte seg sett av ledelsen og kommunen.

Dagens arbeidssituasjon er i endring, mens vi tidligere i stor grad hadde fysisk tungt arbeid, er nå en stor del av det tunge fysiske arbeidet omorganisert og man har en rekke hjelpemidler til dette arbeidet. De tyngste oppgavene er overtatt av maskiner og vi overser i større grad utførelsen heller enn manuell gjennomføring. De fleste jobber er stillesittende i ulik form, gjerne ved en datamaskin, hvert fall deler av dagen. Siden vi tilbringer opptil 60% av vår våkne tid på jobb betyr dette for veldig mange at man tilbringer store deler av dagen stillesittende. Dette gjenspeiles også i at de fleste voksne og barn i Norge ikke er i tilstrekkelig fysisk aktivitet (STAMI, 2015). Arbeidsplassen er derfor en viktig arena for å skape mer aktivitet i hverdagen for å bedre folkehelsen. Norge har rundt 2.7 millioner yrkesaktive i varierende grad, som tilsvarer en høy prosentandel i sammenligning med andre europeiske land. Dette betyr i praksis at vi har en meget sammensatt arbeidsgruppe, og at en

stor andel kvinner, eldre og syke tar det i arbeidslivet. Norge har altså en sammensatt arbeidsstokk (STAMI, 2015) og det må tas hensyn til dette, både når det gjelder planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å bedre helse og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Det er gjort mye forskning på området og det er ikke noen tvil om at det er en sammenheng mellom fysisk aktivitet og helsetilstand (Proper et al., 2003). Mange studier har sett på effekten mellom helsefremmende tiltak for å fremme fysisk aktivitet og muskel og skjelettlidelser (Cartee, Hepple, Bamman, & Zierath, 2016; Zampieri et al., 2015) og mental helse (Cohen-Cline, Turkheimer, & Duncan, 2015).

Grupper er i dag en veldig vanlig arbeidsform i bedrifter og organisasjoner. Grupper samler sammen mer kunnskap og mer arbeidskraft for å nå et felles mål, hvor alle medlemmene har et felles ansvar. Gruppens sammensetning og størrelse varierer i forhold til oppgaver som skal håndteres, men er gjerne satt sammen av mennesker med ulik kompetanse for å skape en jevn oppgavefordeling (Rushmer, 1997), det er ikke bare kvalifikasjoner som er viktig, men også hvordan medlemmene i gruppen fungerer sammen. Arbeidsgrupper samler mer kunnskap og skaper rom for å kunne søke råd hos medarbeidere (Salas, Grossman, Hughes, & Coultas, 2015). Det er funnet at grupper som skaper en sterk tilhørighet til gruppen og de mellom medlemmene sannsynlig vil samarbeide på en positiv måte (Taggar, 2002). Samarbeidsgrupper på arbeidsplassen er ikke utelukkende positivt, men bærer også med seg en rekke utfordringer som rigide rammer, uskrevne regler, man kan gro fast i sine meninger eller motvillige til utenforstående meninger, mindre kritiske til hverandres ideer (Hammelmann & van Dick, 2013). Det krever også mer av den enkelte å skulle jobbe med andre og da særlig de samme menneskene over tid. Man bør kunne føle at det er et sosialt felleskap og identifisere seg med gruppen og dens målsetning og det bør være rom for diskusjoner og være høy takhøyde for å stille spørsmål, og å være kritiske til gruppens fremgangsmåte.

Jobbengasjement er en positiv og motivert arbeidsrelatert tilstand som er preget av absorpsjon i arbeidet, dedikasjon og en handlekraft eller vitalitet (Leiter & Bakker, 2010). Man kan oppleve å bli fortløst i arbeidet og tiden flyr av gårde. Ofte vil man oppleve å identifisere seg med oppgavene og arbeidet sitt (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Jobbengasjement er viktig for både jobbprestasjon og for trivsel (Halbesleben, 2010). De ansatte trives med oppgavene sine og er stolte av den jobben de gjør, samt predikerer både bedre innsats og opplevelse av tilhørighet. Jobbengasjement kan også være en buffer mot negative jobbkrav og stress (Bakker & Demerouti, 2007). Arbeidsplassen kan altså tjene mye på å ha engasjerte arbeidstakere, når de involverer seg både kognitivt, emosjonelt og fysisk i

sin rolle og utfoldelse på jobb (Bakker, 2015). Jobbengasjement kan også ha en sammenheng med helse og føre til at eldre engasjerte arbeidstakere blir lengre i arbeid (Leijten et al., 2015)

Det er tidligere funnet at tiltak som retter seg mot fysisk aktivitet på arbeidsplassen eller i regi av arbeidsplassen er effektive dersom de øker aktivitetsnivå og dermed gir en bedring i muskel og skjelettlidelser (Proper et al., 2003). Dette passer godt med at STAMI (2015) finner at rundt halvparten av alle som sliter med muskel og skjelettplager oppgir at arbeidsplassen har helt eller delvis skylt i plagene og oppgir at de blir dårligere av å jobbe. Oppgaven ser på fysisk aktivitet som en ressurs som kan være med på å skape engasjement og bedre samarbeidet, som skaper overskudd og et bedre fundament for en bedre arbeidshverdag. Oppgaven tar også utgangspunkt i at fellesturer er sosiale arenaer for felles fysisk aktivitet.

Fellesturer sammen med kolleger kan være en positiv sosial opplevelse som er med på å styrke båndene mellom kolleger som deltar og er et sosialt lavterskeltiltak som kan skape et bedre samhold og et bedre psykososialt arbeidsmiljø. Det er hyggelig å gjøre noe sammen utenfor jobben og det kan skape nye ressurser å ta med inn i jobbsituasjoner. Dessuten er det mer forpliktende å være aktiv når man gjør det sammen med andre enn dersom man skal gå alene. Det ble derimot ikke funnet noen signifikant sammenheng mellom deltakelse på fellesturer og på jobbengasjement eller for samarbeid i arbeidsgruppen.

Det er særlig viktig å gjennomføre helsefremmende intervensjoner for de eldre arbeidstakerne og de som ligger i faresonen for bli syke eller har dårlig helse. Ettersom arbeidsstokken stadig blir eldre og samfunnet i årene fremover vil ha et større behov for arbeidstakere, derfor kan det være særlig positivt om eldre arbeidstakere i gjennomsnitt jobber noen år lenger. En viktig årsak til at man går av med pensjon er helsestatus (Von Bonsdorff, Huuhtanen, Tuomi, & Seitsamo, 2010), som kan gjøres noe med gjennom fysisk aktivitet (Rice, Lang, Henley, & Melzer, 2011; Tuomi et al., 1997). Vi vet også at fysisk aktive arbeidstakere er mer produktive, opplever mer jobbengasjement, har bedre helse og har lavere sykefravær (Strijk et al., 2009). Gjennom å finne og identifisere hva som gjør at folk er engasjert og trives på jobb kan man oppnå blant annet at flere velger å bli lenger i arbeid enn dersom de ikke trives like godt på arbeidsplassen. Ved å gi folk et bedre arbeidsliv og en arbeidsplass hvor de trives sammen med sine kolleger kan man kanskje skape mer motivasjon til å fortsette i arbeidet lenger enn man ellers ville ha valgt (Turner, Barling, & Zacharatos, 2002).

Om Sunndal kommune

Sunndal er en liten kommune på Nordmøre i Møre og Romsdal med rett over 7000 innbyggere. Ca 10% av alle som bor her er kommunalt ansatt og har fått tilbud om deltakelse i prosjektet frisklivsbølgen. Norsk Hydro er også en stor arbeidsgiver i kommunen og dette påvirker kommunens økonomi i stor grad. Vår kontaktperson i kommunen informerte oss i den forbindelse om at Sunndal er i en økonomisk særposisjon som påvirker deres evne til gjennomføring av denne typen helsefremmende tiltak. Deres strategi for rekruttering av deltakere til frisklivsbølgen gjenspeiler kommunens økonomiske situasjon. Under kurs- og seminarperioder har de benyttet seg av ekstra arbeidskraft for å dekke opp bemanning slik at de fast ansatte skulle kunne møte opp på arrangementer tilknyttet frisklivsbølgen. Videre har de dekket avspasering for de som har møtt på arrangementer utenfor arbeidstid. Slik har kommunen gjort sitt for at alle ansatte skulle få best mulig utgangspunkt og motivasjon til å delta.

Prosjektet har vært forankret i kommunens utøvende funksjoner gjennom rådmannens ledergruppe, kommuneplanen for samferdsel, administrasjons- og arbeidsmiljøutvalget og NAV arbeidslivssenter. Tiltaket ble styrt av en tverrfaglig prosjektgruppe som sikrer gjennomføring i henhold til gjeldende regelverk og økonomi. Folkehelsekoordinatoren var leder for prosjektgruppen som også bestod av personalsjefen, hovedverneombud, hovedtillitsvalgt fra Fagforbundet, en tjenestesjef og to representanter fra BHT Stamina.

Om Frisklivsbølgen

Frisklivsbølgen ble igangsatt som et resultat av ny folkehelselovgivning, og kommunen ville forsøke å legge til rette for at de ansatte skulle bli mer fysisk aktive og øke fokus på ernæring og det var et ønske om å gjøre noe for folkehelsen i kommunen. All aktivitet og tilbud i forbindelse med Frisklivsbølgen har vært frivillig. Målsetningen med Frisklivsbølgen var økt trivsel på arbeidsplassen, bedre helse lavere sykefravær og at det skulle være engasjerende og samlende for arbeidsplassen å oppfordre til å delta.

Kommunen mener selv at de har inspirert de ansatte ved å øke fokuset på aktivitet og ved å skape engasjement og dermed fått de ansatte opp av sofaen og til å delta. Dette mener de å kunne se ved at det er flere som har besøkt og dokumentert besøk ved Trimposter som var satt opp rundt om på turplasser i kommunen. Frisklivsbølgen var ment som en bølge som slo inn med jevne mellomrom for å inspirere folk til å være aktive, fundamentert i folks eget ansvar for god helse.

Frem til januar i 2015 var det jevnlig møter mellom Frisklivskontaktene og kommunen hvor de har evaluert og planlagt nye aktiviteter og tilbud. Det ble da besluttet å avslutte de organiserte aktivitetene fra kommunens side, da interessen var lav blant deltakerne. De mente da at de fleste heller ønsket å være med på fellesturer som var arrangert av privatpersoner, lag og organisasjoner eller arbeidsplassen, og at de opplever at det er et høyere aktivitetsnivå nå enn før oppstart, men kanskje at nyrekrutteringen ikke er like stor nå. De mener at dette kanskje kunne ansees som at målet er hvert fall delvis nådd. De opplyser likevel at de ansatte fremdeles har tilbud som rabatter på treningssenter, svømmehaller og lignende. Etter dette er det ikke planlagt noen nye prosjekter som skal fremme folkehelse i Sunndal kommune, men de opplyser at de ønsker å jobbe med å utvikle en folkehelseplan og å jobbe systematisk med folkehelse og arbeidshelse fremover slik som lovverket krever.

NTNU tok selv kontakt med kommunen med forespørsel om å få gjennomføre undersøkelser for å evaluere tiltaket og var ikke noe som var planlagt fra kommunens side. Kommunen har selv evaluert prosjektet fortløpende både i styringsgruppen og i møter med frisklivskontaktene.

Aktiviteter:

Første runde med aktiviteter ble blåst opp og det ble laget et stort Kick-off arrangement med artister, foredrag av kjente og mindre kjente og underholdning. Kick-Off skjedde i april 2013. Dette arrangementet hadde pliktig oppmøte og ca 650 deltakere møtte opp.

Andre runde med aktiviteter var en rekke Frisklivsdager hvor det var 10 like samlinger av 2-3 timer med opplegg. Herunder ble tematikk som kosthold, fysisk aktivitet og motivasjon tatt opp av foredragsholdere fra de ansatte eller fra bedriftshelsetjenesten. Også her rapporterer kommunen at ca 650 deltakere var med.

Neste steg var å gjennomføre helseprofiler for de som ønsket dette. Her ble de ansatte tilbudt enkelttimer for å utarbeide sin egen helseprofil gjennom fysiske tester, prøver og samtale med bedriftshelsetjenesten. For de ansatte som ble funnet å befinne seg i en risikogruppe ble oppfølging tilbudt etter noe tid for å se om det hadde skjedd noe forbedring. Det blir opplyst om at ca 400 ansatte gjennomførte helseprofilen.

Kommunen inngikk en avtale med TV 2 Sporty om deltakelse i programserien som en bedriftskonkurranseløsning. Her inngikk seminarer og en rekke konkurranser. 27 lag fordelt på 400 ansatte deltok i konkurransen.

I tillegg til dette og samtidig var det også lagt vekt på egeninnsats gjennom ulike aktiviteter der den enkelte selv var ansvarlig for å være aktiv. Det ble opprettet en egen

Facebook gruppe for å informere og opplyse om ulike arrangement eller be med seg deltakere på turer eller lignende. Alle ansatte hadde tilgang til apper og spill som skulle motivere til egeninnsats og deltakelse.

Informasjon til de ansatte:

De ansatte fikk for det meste informasjon om aktiviteter og tilbud gjennom jobbmil, informasjon gjennom Frisklivskontaktene eller gjennom Facebook. Det ble opplyst om at deltakelse og økt fysisk aktivitet kan føre til økt velvære og levealder og en redusert risiko for en rekke livsstilssykdommer og plager. Et viktig poeng med Frisklivsbølgen var at det er lettere å gjøre en livsstilsendring og bli mer aktive når man er mange sammen. Gjennom å delta i Frisklivsbølgen ville man oppleve et fellesskap hvor flere er sammen om å bli mer aktive, tjene poeng gjennom aktivitet, bli sett og å se andre, flere uhøytidelige konkurranser og en uformell setting.

Teori:

I denne delen av oppgaven vil aktuelle teorier, forskning og modeller for oppgaven bli presentert. Først vil jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen bli gjennomgått i lys av Frisklivsbølgens aktiviteter og mål. Deretter gjennomgås JD-R modellen og COR teorien som vil bli brukt videre i diskusjonen for å trekke sammen jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen med resultatene fra Frisklivsbølgen.

Jobbengasjement

Jobbengasjement er et relativt nytt begrep innen psykologien (Bakker et al., 2008), men det er allerede blitt gjort mye forskning på området. Likevel mangler det enighet rundt en definisjon på jobbengasjement som er brukt i forskningen (Schaufeli & Bakker, 2004). Elementer som går igjen i ulike forsøk på en definisjon er en opplevelse av tilfredshet med arbeidet, stolthet og en absorpsjon i arbeidet. Definisjonen som er utarbeidet av Schaufeli og Bakker (2004) ser ut til å være utbredt brukt i forskningen, de ser på jobbengasjement som en positiv, oppfyllede arbeidsrelatert tilstand som er preget av handlekraft, dedikasjon og absorpsjon. Ofte nevnes vitalitet, dedikasjon og evne til å fordype seg i arbeidet som viktige komponenter av jobbengasjement (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Jobbengasjement kan forstås som en positiv og motivert tilstand relatert til arbeidet (Leiter & Bakker, 2010), og er viktig for både for jobbprestasjon og trivsel (Halbesleben, 2010). Vitalitet er regnet som et høyt energinivå, og en sterk evne til å takle stress som oppstår i forbindelse med jobb og å legge

ned god innsats i å gjøre en best mulig jobb. Dedikasjon til arbeidet betyr at man er engasjert og involvert i arbeidet man utfører og er utholdende, ofte med en følelse av at jobben man gjør er betydningsfull og viktig for andre. Evne til å fordype seg i arbeidet er å virkelig ha fokus og dyp konsentrasjon og oppslukthet i det arbeidet man utfører, ofte vil engasjerte arbeidstakere rapportere en følelse av at tiden flyr av gårde uten at man legger merke til det når man jobber (Schaufeli et al., 2006). Jobbengasjement er gjerne regnet som et motivasjonelt konsept, at man finner indre motivasjon for å gjennomføre krevende og utfordrende arbeidsoppgaver (Bakker et al., 2008).

Jobbengasjement er ikke det samme som å trives på jobben, men er kjennetegnet av at man trives med arbeidsoppgavene sine og er stolt av den jobben man gjør og føler at man kan identifisere seg med jobben man gjør (Bakker et al., 2008). Det er funnet at jobbengasjement predikerer bedre innsats og opplevelse av tilhørighet (Christian, Garza, & Slaughter, 2011), fornøyde kunder (Salanova, Agut, & Peiró, 2005), og bedre organisatorisk ytelse (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). Arbeidsplassen kan tjene mye på å ha engasjerte arbeidstakere.

Det er i dag mye fokus på hvordan gjøre de ansatte mer engasjerte for å være mer kreative og mer produktive. På grunn av økende globalisering og økt konkurranse er det en kontinuerlig søken etter å ha konkurransefortrinn ovenfor de andre. Organisasjonen kan dra stor nytte av at engasjerte arbeidstakere uttrykker seg kognitivt, emosjonelt, mentalt og fysisk i sin rolle utfoldelse på jobb (Bakker, 2015). Jobbengasjement har viktige konsekvenser for arbeidsplassen og organisasjonen, som følelse av tilhørighet, personlig initiativ og ekstrarolle atferd (Schaufeli & Bakker, 2010). Arbeidsgivere ønsker og strever etter å få initiativrike, ansvarsfulle og kreative ansatte og det er en stadig søken etter de perfekte arbeidstakerne for å kunne utnytte deres fulle potensiale og være nyttige for bedriften (Leiter & Bakker, 2010).

Det er også funnet at å fremme jobbengasjement blant eldre kan være viktig for helsen og indirekte føre til at de ønsker å bli værende i arbeid lenger (Leijten et al., 2015). Jobbengasjement og helse har også vært forsket på og det er funnet at engasjement kan være både en buffer mot negativt stress, og dermed helsefremmende (Bakker & Demerouti, 2007) og som en mediator (Bakker et al., 2008; Schaufeli & Bakker, 2004).

Teorier innen jobbengasjementsforskningen

Det er særlig to teorier om jobbengasjement som er gjeldende i forskningen. Den ene er at engasjement er en dimensjon på en skala som strekker seg fra utbrenthet i den ene enden og jobbengasjement i den andre enden (Maslach & Leiter, 2008). Her er jobbengasjements kjernedimensjoner viktig (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Den andre ser på

jobbengasjement som en del av en sirkulær modell hvor jobbengasjement blir utfallet dersom en er høy på motivasjon og opplever som hverdag som behagelig og positiv (Bakker & Oerlemans, 2011). Denne modellen ble først foreslått av Russell (1980) og den grunnleggende forutsetningen her er at det er affektive tilstander som er avhengige av nevrofysiologiske systemer som avgjør følelser.

Til tross for at de fleste modeller kun fokuserer på krav og ressurser, finner flere at også personlighet burde være med i en modell over hva som predikerer jobbengasjement (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). For eksempel finner van den Tooren og Rutte (2016) at de med personlighetstype D mer utsatt for emosjonell utmattelse og mindre engasjement enn de som ikke har denne personlighetstypen. Ansatte som føler seg emosjonelt utmattet risikerer å utvikle helseproblemer (Schaufeli & Taris, 2014). Det er funnet at emosjonell utmattelse også er knyttet til negative konsekvenser for organisasjonen, som lavere tilhørighets følelse og mindre produktivitet og høyere turnover intensjon (Peterson et al., 2011; Skaalvik & Skaalvik, 2011). Samtidig som at engasjerte arbeidstakere opplever bedre livskvalitet ved bedre helse og er mer fornøyde med livet (Hakanen & Schaufeli, 2012; Seppälä et al., 2012).

Forskningen har funnet en rekke forhold som er knyttet til jobbengasjement. Ofte er dette jobberessurser og er positive forhold som kan påvirke hvilke ressurser man har tilgjengelig for å håndtere arbeidsoppgaver, eller personlige ressurser som optimisme, selvfølelse og troen på egne evner (Bakker et al., 2008; Leiter & Bakker, 2010). Det er blant annet funnet at jobberessurser som sosial støtte på arbeidsplassen, tilbakemeldinger og utviklingsmuligheter har en positiv sammenheng med jobbengasjement (Xanthopoulou et al., 2009). Personlige ressurser er vist å ha et unikt positivt forhold til jobbengasjement, dette refererer til individets oppfatning av sin egen mulighet til å påvirke og kontrollere sitt miljø og arbeid (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Muligheten for autonomi og medbestemmelse og mulighet for å styre sin egen arbeidshverdag er også funnet å bidra til jobbengasjement (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). Ved å motta sosial støtte og tilbakemeldinger kan man bli motivert til å gjøre en bedre jobb og føle at man oppnår sine mål, som igjen kan skape mer engasjement og positive opplevelser (Schaufeli. & Bakker, 2004).

Fysisk aktivitet og jobbengasjement:

Det er gjort en del forskning på om helsefremmende intervensjoner kan ha påvirkning på jobbengasjement og andre psykososiale aspekter ved arbeidet. Det er funnet at høyt

energinivå kan predikere jobbengasjement både på gruppe og på individnivå (Costa, Passos, & Bakker, 2016) En studie av Strijk et al. (2013) fant ingen signifikant forandring i jobbengasjement eller andre psykososiale faktorer etter 6 måneder med yoga, trening og aerobic. De hadde fokus på å prøve å skape en sunnere livstil for deltakerne gjennom fokus på målsetning tilbakemeldinger og problemløsningsstrategier. Det er funnet at deltakere i en meditasjonsgruppe opplevde mer positive følelser etter 8 måneders deltakelse enn gruppen som ikke deltok (Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008), dette kan føre til mer personlige ressurser som igjen kan være et viktig fundament for å kunne skape jobbengasjement.

Samarbeid i arbeidsgruppen

Det finnes mange forskjellige grupper, men det skal i denne oppgaven omhandle generelle arbeidsgrupper og hvorfor et godt samarbeid er fordelaktig for bedrifter og gruppens deltakere og hvordan Frisklivsbølgen kan fremme et godt samhold og samarbeid i arbeidsgruppen.

Organisasjoner strever stadig etter å være mer kreative, mer effektive og utvikle nye ideer for å være konkurransedyktige i det globale markedet. Offentlig sektor i Norge opplever stadige sparetiltak og man forventer at de ansatte skal yte godt på jobb og jobbe godt og effektivt sammen. Ved å fokusere på å skape et bedre psykososialt arbeidsmiljø kan man skape jobbressurser som kan være en buffer for blant annet økt globalisering, høyere krav og en mer stressende hverdag som er med på å gjøre arbeidskravene mer overkommelige (Christensen et al., 2012). Dette kan også være med på å skape en arbeidsplass hvor de ansatte trives bedre og dermed ønsker å bli lenger i arbeid enn man ellers ville valgt (Turner et al., 2002).

I dag er det veldig vanlig å arbeide i grupper eller i team og de aller fleste bedrifter og organisasjoner søker etter ansatte med gode samarbeidsevner. For eksempel er barnehagen og sykehjemmet steder der det er nødvendig at man jobber godt sammen og deler informasjon som fører til godt samarbeid mellom de ansatte for å gi en god service til de som benytter seg av tjenesten. Også i andre yrker er det helt vanlig at man jobber sammen i grupper og har behov for å komme sammen for å samarbeide mot felles mål, her for eksempel i ledergrupper eller prosjektgrupper.

Grupper som arbeider sammen er i mange tilfeller både nødvendig og fordelaktig i forhold til å jobbe individuelt eller parallelt. En viktig egenskap ved team er at medlemmene jobber sammen om et felles prosjekt hvor alle trengs. Når man jobber sammen og samarbeider samler man mer kunnskap og ferdigheter sammen og åpner for mer kreativ og kritisk tenkning

(Hoegl & Parboteeah, 2007). De skal utrette noe sammen, de er avhengige av hverandre i den grad at alle har sine oppgaver innad i gruppen for å oppnå disse målene, de skal sammen ta avgjørelser og har alle et ansvar sammen for gjennomføring av oppgavene og å nå målene (Roberts, 2014). Samarbeid i grupper åpner også opp for mer utveksling av kunnskap, å kunne søke råd og støtte hos medarbeidere og kan være en kilde til sosial støtte og økt moral (Salas, Sims, & Burke, 2005). Dette oppstår oftest dersom gruppens medlemmer opplever en tilhørighet til gruppen og at de har et godt samarbeid og opplever dette som noe som motiverer de til å ønske å gjøre en god jobb og å fortsette å arbeide sammen (Casey-Campbell & Martens, 2009). Individuer som ikke føler at de ønsker å samarbeide i gruppen, på bakgrunn av mangel på tillitt, misliker andre medlemmer, ikke er interessert i oppgaven eller andre årsaker er gjerne mindre motivert til deltakelse på en god måte (Salas et al., 2015).

Hvorfor er et godt samarbeid i arbeidsgruppen viktig?

Et godt samarbeid i arbeidsgruppen innebærer at man stoler på hverandre, man vet at de andre utfører sine oppgaver på en god måte og man gjennomfører sine egne oppgaver på en god måte, blir hørt, et lavt konfliktnivå, å kunne stille spørsmål, faglig trygghet, humor, og god kommunikasjon. Mulighet for utblåsninger, god struktur og en god grad av autonomi er også forhold som kan virke positivt på gruppesamarbeid (Steenberg, 2007). Grupper som har et godt samarbeid opplever at de gjør en bedre jobb enn grupper som ikke opplever at de har et godt samarbeid, også etter flere prosjekter (Rodríguez-Sánchez, Devloo, Rico, Salanova, & Anseel, 2016). De sosiale integreringsprosessene i gruppen, blant annet skapelsen av det gode samholdet og sosiale båndet mellom deltakerne er viktige for kreative og innovative prosessene gruppen skal gjennom, da dette stimulerer til aktiv deltakelse (Hülshager, Anderson, & Salgado, 2009). Gruppen jobber mot felles mål og for at gruppen skal lykkes og et godt samarbeid sier noe om hvo godt gruppens medlemmer er integrert i denne målsetningen og jobber mot dette (Kozlowski & Ilgen, 2006). Det er funnet at grupper som har medlemmer som føler sterk tilhørighet til denne og de andre medlemmene vil mer sannsynlig samarbeide på den positive måte (Taggar, 2002). Man må kunne føle at det er et sosialt felleskap og identifisere seg med gruppen og dens målsetning og det bør være rom for diskusjoner og være høy takhøyde for å stille spørsmål, og å være kritiske til gruppens fremgangsmåte.

Grupper med sterke normer for samarbeid er med på å motiverer medlemmene til å jobbe mot gruppens felles mål og suksess, heller enn å forfølge egne resultater, ved for eksempel å delta med konstruktive diskusjoner og bygge på hverandres ideer (Nijstad & De

Dreu, 2012). Funn viser at det er viktig at gruppen utvikler kollektivt positive emosjoner for å gjøre gruppen mer resistent og bedre ytelsen og effektiviteten (Meneghel, Salanova, & Martínez, 2016). Dette kan være med på å fremme kreative løsninger som kan føre arbeidet fremover og gjøre gruppen mer effektiv og vellykket. Ofte vil det være noen personer i en gruppe som stikker seg ut som leder og som ønsker å ta på seg denne rollen, dette kan være forankret i personlighets trekk (Kaufmann & Kaufmann, 1998).

De fleste definisjoner av arbeidsteam klassifiserer dem som en spesiell type gruppe; team er strukturerte grupper av mennesker som jobber mot definerte og like mål som krever koordinerte interaksjoner for å gjennomføre spesielle oppgaver (Levi, 2001). Det er påpekt at det ofte tar lengre tid å komme frem til beslutninger i grupper, enn dersom man jobber individuelt, men ofte vil kvaliteten bli bedre (Kaufmann & Kaufmann, 1998). Tidligere funn viser at enighet og engasjement rundt oppgaven og sosialt samhold innad i gruppen er viktig for gruppens utvikling og utfall (Carless & De Paola, 2000; Rodríguez-Sánchez et al., 2016). Ved samarbeid i grupper eller team er det sosiale viktigere enn om man arbeider med en oppgave alene, og dette kan være både sterkt positivt, men medfører også noen utfordringer. Samarbeid kan også oppfattes som en type emosjonelt arbeid som medfører en forventning om at deltakerne er positivt innstilt til gruppen og arbeidsoppgavene, effektivitet hos de andre og at man utfyller hverandre i arbeidet (Hammersley & Reid, 2014). Samtidig stiller dette en rekke krav til den enkelte å være sosial sammen med medarbeidere gjennom et samarbeid. Det kan være slitsomt å måtte forholde seg til sine kollegers humør, sinnsstemning og væremåte over lengre tid enn å arbeide for seg selv. Man må ta hensyn til andres arbeidsmetoder på en annen måte når man jobber tett på andre. Det sosiale samspillet mellom gruppens medlemmer er veldig viktig for hvor godt gruppen fungerer sammen. Sosiale friksjon reduserer gruppens evne til å gjøre nytte av ressursene den har til rådighet og kan skape et klima hvor medlemmene ikke lenger stoler på hverandre nok til å dele sine meninger (Levi, 2001). Ofte vil vi føle oss bedre når vi er sammen med noen vi kjenner fra før og har jobbet med tidligere og har positive erfaringer med. Jo mer man er sammen med noen, jo bedre lærer man hverandre å kjenne. Her kommer Frisklivsbølgens aktiviteter og fellesturer inn som viktige ressurser å benytte seg av for å kunne styrke vennskapelighet med sine kolleger og de man skal jobbe sammen med. Dersom gruppen er aktiv og deltar på aktiviteter sammen utover kun de som er relatert til arbeidsoppgaver er det sannsynlig at man blir bedre kjent med sine kolleger og jobber bedre sammen. De man kjenner fra før kan vi føle oss trygge sammen med, og vi vil være sammen med de som er like oss selv. Dersom man kjenner hverandre godt er det lettere å ha en positiv tone og bruke humor i arbeidet. Lam

(2015) finner at kvaliteten på kommunikasjonen og gruppens enighet rundt oppgaven påvirker i hvilken grad det forekommer sosial loafing eller unnasluntring i gruppearbeid på arbeidsplassen med opptil 53%. Det er også funnet at grupper hvor medlemmene er tiltrukket av oppgaven og opplever at de trives i gruppen er mer kreative og produktive i utvikling av nye ideer, og at sosial kompetanse og identifisering med bedriften korrelerer positivt med gruppens samarbeidsprestasjon (Hirunyawipada, Paswan, & Blankson, 2015).

Homogene grupper som har medlemmer som er relativt like kan være både positivt og være utsatt for en rekke potensielle ulemper. Stangor (2004) trekker frem fordeler som likhet i personlighet og verdisyn kan være verdifullt for samarbeidet, og bidra til å skape en fellesskapsfølelse og føre til mer enighet i gruppen. Heterogene grupper med mer ulike medlemmer synes å redusere faren for konformitet og gruppetenkning. Heterogene grupper er funnet å prestere bedre i produksjons- problemløsning- og kreativitetsoppgaver (Levi, 2001). Forskningen viser stort sett at ulikheter hos gruppens medlemmer er positivt (Levi, 2001). Det er uansett viktig å ta alt med moderasjon og ikke bli for ekstreme noen av veiene.

Sosial støtte og gode relasjoner regner som faktorer som er av stor betydning for folks helse og som man kan oppnå gjennom samarbeid i arbeidsgruppen. Cobb (1976) definerer sosial støtte som individets opplevelse av at noen bryr seg om en og er glad i en, et en er verdsatt og tilhører et nettverk av samhandling og gjensidige forpliktelser. Når det gjelder sosial støtte i forhold til endring av fysiske aktivitetsvaner, er det hevdet at det er instrumentell støtte, informativ støtte og emosjonell støtte som er spesielt viktig (Biddle & Mutrie, 2007). Marcus og Forsyth (2009) har også med evaluerende støtte, hvor tilbakemelding og oppmuntring er sentralt. Denne fremheves som viktig fordi den stimulerer til refleksjon og egevaluering, noe som vurderes som viktig i en endringsprosess. I en studie gjort av inaktive i Norge om hva som skal til for at inaktive skal bli mer aktive, kom det frem at 20 % av kvinnene og 30% av mennene vektla viktigheten ved det sosiale ved trening, blant annet det å bli trukket med på trening av andre, eller å trene sammen med andre (Ommundsen & Aadland, 2009).

JD-R modellen

Jobbkrav og ressursmodellen (JD-R modellen) ble utviklet som en modell som viser balansen mellom psykologiske krav og ressurser man opplever på jobb (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) og som et alternativ til andre modeller på arbeidstakeres opplevde arbeidshverdag og hvordan de håndterer dette. JD-R modellen er utviklet til å kunne brukes på alle typer jobb, også syke og frivillige (Bakker, 2015). Individuelt opplevd balanse

mellom krav og ressurser i psykososialt arbeidsmiljø har en effekt på velvære og trivsel (Schaufeli & Bakker, 2004). Dersom man opplever stadig for høye kravene i forhold til ressurser kan dette være en årsak til at man presterer dårligere på jobb, blir utbrent eller syk og i verstefall faller ut av arbeidslivet for en kortere eller lengre periode (Finkelstein, Fiebelkorn, & Wang, 2003). I prinsippet kan man angripe dette ved å enten redusere jobbkravene eller fylle på og styrke ressursene.

Det er også mulig å tenke på JD-R modellen på en bottom up måte. Hvor de ansatte selv velger å gjøre noe med sin situasjon og sine arbeidsoppgaver for å fremme sitt eget engasjement (Bakker, 2015). Dette skjer gjerne innenfor rammene som allerede er satt av organisasjonen. Man kan se dette i sammenheng med job crafting hvor man gjør om fokuset for sitt arbeid for å passe bedre eller å mestre bedre. Man søke mer støtte, feedback eller på annen måte byger opp sine ressurser og man kan gjøre oppgavene mer krevende og spennende å utføre, slik at man opplever at jobben er mer interessant.

Gjennom Frisklivsbølgen ble det organisert seks større arrangementer og tilbud som de ansatte ble oppfordret til å delta på (Kick-off samling, frisklivsdager, helseprofil, TV2Sporty lagkonkurranse, Frisklivsstafett og motivasjonsforedrag) som skulle øke bevisstheten rundt og motivere til økt fysisk aktivitet og kunnskap om ansvar for egen helse. Dette var ment å kunne omsettes til ressurser for den enkelte og for avdelinger og kommunen.

Jobbkrav er aspekter av arbeidet som koster noe, gjerne tid og energi. Det er ikke mulig å eliminere alle jobbkravene, da dette er en sentral og viktig del av det å ha en jobb og for å motivere ansatte til å være produktive og gjennomføre sine oppgaver. Dette er ikke nødvendigvis et problem, så lenge de ansatte har tilstrekkelig med mulighet til å komme seg igjen (Sonntag, 2012). Kravbegrepet inkluderer en rekke faktorer som psykiske og fysiske belastninger, og organisering og ledelse av virksomheten (Bakker & Demerouti, 2007). Gjentakende konfrontasjon av høye jobbkrav er gjerne stressende og kan føre til utmattelse og opphoping av frustrasjon og ubehagelig stress (Schaufeli, Maassen, Bakker, & Sixma, 2011). Jobbkrav og arbeidsrelatert stress over tid kan være skadelig for helsen og trivselen til arbeidstakerne. JD-R modellen foreslår at utbrenthet utvikles uavhengig av hvilke yrkesgruppe man er i, dersom arbeidskravene er høye og når jobbressursene er limiterte, da denne typen jobb situasjon over tid tar for mye energi og ødelegger for den ansattes motivasjon (Demerouti et al., 2001). Man søker alltid etter å opprettholde en stabilitet mellom krav og ressurser og når det blir en vedvarende ubalanse står man i fare for å bli utbrent eller for andre sykdommer.

Fysisk aktivitet er funnet å kunne være en buffer mot effekten av negative jobbkraav. Sliter, Sinclair, Cheung, og McFadden (2014) finner at det er en statistisk sammenheng mellom mengde fysisk aktivitet og hvor påvirket man blir av stressorer på arbeidet. De fant at fysisk aktivitet modererer de negative effektene av jobbkraav. Jo mer aktive de var, jo mindre ble de negativt påvirket.

Jobbkraavene er beskrevet som det som må gjøres i arbeidet og ressurser som aspekter av jobben som enten reduserer jobbkraavene og de assosierte psykologiske og fysiske kostnadene de krever, og som er funksjonelle for å overkomme jobbkraavene og mål. De er ikke nødvendigvis alltid negative, men kan også stimulere til personlig vekst, læring og utvikling, dersom det er passelig mange (Schaufeli & Bakker, 2004). Problemene oppstår når de blir for mange til å håndtere med de ressursene man har til rådighet og det oppstår en ubalanse.

Jobbressurser er den andre siden av denne balanseskålen. Jobbressursene er noe man får av å være i arbeid og som man bruker for å møte jobbkraavene for å oppnå mål eller personlig vekst, dette er i all hovedsak noe som oppfattes som positivt med jobben (Halbesleben & Buckely, 2004). Ressurser er relatert til engasjement gjennom en motiverende prosess (Van den Broeck et al., 2008), og kan fungere som en buffer mot effekten som høye jobbkraav har på engasjement. Jobbressurser er fysiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved arbeidet som hjelper å motvirke kraavene man blir utsatt for. Dette kan være opplevd kontroll, støtte fra leder, variasjon i arbeidsoppgaver, konstruktive tilbakemeldinger og mulighet for utvikling (Bakker & Demerouti, 2008). Konstruktive tilbakemeldinger på arbeid fører til at man lærer av feil og kan bli til nye ressurser da man oppnår ny kompetanse. Sosial støtte i form av fellesturer og deltakelse kan være en ressurs som kan være med på å skape en buffer mot jobbkraav og stress og de faktorene som er en trussel mot jobbengasjement og trivsel, også for å skape et bedre samarbeid i gruppen. Cobb (1976) definerer sosial støtte som individets opplevelse av at noen bryr seg om en og er glad i en, at man er verdsatt og tilhører et nettverk. Sosial støtte og gode relasjoner regnes som faktorer som er av stor betydning for folks helse (Hauge-Ulvik, 2014). Det å gjøre ting sammen, både som en gruppe fra avdelingen og sammen som en kommune kan skape et samhold som styrker de båndene man har med bedriften, arbeidsstedet og på tvers av avdelingene. Dette kan være i form av kontakter som kan være ressurser i den rene forstanden av ordet eller som en buffer mot negative påvirkninger, som krav. Kanskje man møter andre som jobber med de samme utfordringene, og kan dele tanker og erfaringer. Viktig også for de som jobber ganske

selvstendig å møte sine kolleger og bli bedre kjent i en annen setting enn de formelle jobbsituasjonene. Bli bedre kjent og kan føre til bedre samhold på arbeidsplassen.

van Woerkom, Bakker, og Nishii (2016) foreslår også en ny form for ressurs som kan bidra til å håndtere de negative effektene jobbkravene kan ha, personlige styrker. De beskriver dette som noe som tilfører energi, overskudd og lar den ansatte fungere på sitt personlig beste. Hvordan den enkelte kan benytte seg av denne typen personlige ressurser kommer an på om konteksten tillater det. De fant at dette var positivt i forhold til sykefraværet.

Det er funnet at høye jobbkraav og høye jobbressurser sammen fører til jobbengasjement (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007). Det er også vist at høye jobbressurser i seg selv også kan skape motivasjon fordi de oppfyller psykologiske behov. Rzeszutek & Schier (2014) foreslår at det er en sammenheng mellom personlighet og valg av yrke og dermed også risiko, er det mulig å tenke seg til at det kan være personlighetsfaktorer som også er med på å avgjøre hvordan den sosiale støtten oppleves.

Det skilles gjerne mellom eksterne og interne ressurser. Det blir gjerne fokusert mer på de eksterne ressursene da de er lettere å kunne måle enn de interne. De eksterne ressursene er de organisatoriske og de sosiale ressursene en person har. Mens de interne er gjerne sett på som mer kognitive og personlige handlinger. Det er særlig her Frisklivsbølgen har noe å tilføre de ansatte. Gjennom deltakelse på aktiviteter har de mulighet til å tilegne seg personlige ressurser som mer energi og overskudd, men også nye kontakter med andre kolleger. Det sosiale aspektet av Frisklivsbølgen gjennom deltakelse i aktiviteter, konkurranser og fellesturer har potensiale å føre kolleger tettere sammen ved at man blir bedre kjent med hverandre, har mer til felles og opplever at man samarbeider bedre.

COR teorien

”Conservation of Resources- teorien” (COR) er foreslått som en teori for motivasjon, hvorfor vi gjør som vi gjør og hvordan vi vil verne om de ressursene vi har og hvordan vi vil tilegne oss nye ressurser (Hobfoll, 2001). Den sier noe om hvordan vi oppfatter stress og trusselen for å tape de ressursene vi har tilgjengelig og hvordan vi bruker disse for å håndtere stress og utfordringer. Modellen er opptatt av de miljømessige og kognitive faktorer som er assosiert med ressurser, disse er vurdert som verdifulle i egen rett eller fordi de er med på å skape nye ressurser eller som beskyttelse av de man allerede har.

En sentral antakelse i COR teorien er at de som allerede har mange ressurser vil være de som har lettest for å tilegne seg nye ressurser (Hobfoll, 2001). Det er gjerne sånn at de som har flere ressurser kan investere disse for å oppnå nye, dette er gjerne referert til som

”vinningsspiraler” (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, & Bakker, 2010). For eksempel det å ha en jobb fører med seg en rekke andre ressurser, som lønn, status, kolleger og bekjentskaper og selvfølelse, mens det å minste denne ene ressursen kan ta med seg mange av disse igjen. Ressurser man innehar kan bringe inn flere ressurser (Toker & Biron, 2012). Dersom man er fysisk aktiv over tid og trener regelmessig, kan dette føre til at man oppnår flere ressurser over tid, som bedre helse, flere trenings kammerater, bedre kunnskap om kropp og helse, energioverskudd både hjemme og på jobb som kan føre til mer resiliens mot stressorer på jobb (Sliter et al., 2014). Teorien mener da også at når man bruker mye ressurser på å håndtere et jobbkrav, påvirker dette hvordan vi håndterer andre krav, som kan lede til en tapsspiral, og hindrer de i å være like produktive og effektive som de ellers ville være (van Woerkom et al., 2016). Skulle noe skje på hjemmefronten eller i en eller annen del av livet blir det man har igjen viktigere, særlig i tråd med COR modellen, og man ønsker å opprettholde de ressursene man har til rådighet. Hvilken grad man har av behov for støtte på arbeidsplassen er altså ikke kun avhengig av hva jobben går ut på eller livssituasjon, men mange faktorer.

Et av de viktigste prinsippene innen COR teorien er at det er psykisk mer negativt å tape en ressurs enn det er positivt å oppnå nye, dette er også funnet innen organisatorisk psykologi (Stein & Cropanzano, 2011). Dette vil si at tap av ressurser i arbeidssituasjonen vil påvirke en mer enn oppnåelse av en liknende ressurs. En rekke negative konsekvenser er relatert til tap av jobberessurser, for eksempel utbrenthet (Maslach & Leiter, 2008), depresjon (Kessler, Turner, & House, 1988) og fysiske plager (DeVente, Olf, Van Amsterdam, Kamphuis, & Emmelkamp, 2003; Melamed, Shirom, Toker, Berliner, & Shapira, 2006). Det er funnet at personlige ressurser har en modererende effekt på stress og trussel om tap av ressurser i COR teorien (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Fysisk aktivitet fremmer fysisk og psykisk helse og innen COR teorien betyr at dette at individet oppnår ressurser i form av mer energi, og bedre mulighet til å håndtere sin hverdag (Sliter et al., 2014). Gjennom Frisklivsbølgen er de ansatte oppfordret til mer fysisk aktivitet på et lavterskel nivå, hvor alle kan delta, også de som ikke tidligere er særlig fysisk aktive. Dette kan være med på å skape nettopp denne typen ressurser for de som deltar. Vi vet også at fysisk aktivitet er positivt for å holde seg friske og kan være med på å hindre nettopp de negative utfallene som tap av ressurser kan medføre (Lindwall, Gerber, Jonsdottir, Börjesson, & Ahlberg Jr, 2014). Ofte er det funnet at tap av ressurser på jobb skjer under stress og tidspress (Halbesleben & Buckley, 2004). Ettersom det oppleves som så negativt å tape ressurser vil man søke etter å opprettholde de man har, og man vil søke å unngå situasjoner

hvor man opplever at man kan minste ressurser (Whitman, Halbesleben, & Holmes, 2014).

Et annet viktig prinsipp for teorien er at man ofte må investere noen ressurser for å oppnå nye og å beskytte seg mot tap (Hobfoll, 2001). Dette er en av styrkene til modellen, da den også forklarer hvordan man reagerer på tap av ressurser, ikke bare at man søker å oppnå de og blir stresset av tap. For eksempel å ta på seg andre roller i bedriften for å tjene inn eller hindre nye tap (Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009).

Ressurser er i COR de forhold som enten har en sentral verdi i seg selv (f.eks., selvtillit, nære relasjoner og god helse), eller som er hjelpelige for å oppnå høyt verdsette utfall (f.eks., penger, sosial støtte og kreditt) (Hobfoll, 2002). Verdien av disse ressursene er subjektive og gjerne knyttet til personlig erfaring og situasjonsbestemt. Eksempler på ressurser kan være venner, familie og tid til fritid tilbrakt med familien, hus, jobb, ulike kurs og kompetansen man innehar. Sosial støtte på arbeidsplassen kan også være en viktig ressurs å inneha for å håndtere stress og som en buffer mot de kravene og det daglige arbeidsstresset man opplever, både fra kolleger, arbeidsgruppen og ledere. Dette kan igjen føre til læring og ervervelse av nye ressurser. Ved å bli kjent med sine kolleger og de man møter i arbeidshverdagen kan man bli bedre kjent med hverandre og kjenne hverandres behov for støtte og bygge oppunder dette for å skape en bedre arbeidssituasjon for sine medarbeidere og en selv. Deltakelse på aktiviteter utenfor jobb og gjennom Frisklivsbølgens fellesturer er mulige arenaer for nettopp dette. Konsistent med COR teorien at man gjennom tidligere positive erfaringer med samarbeid i en arbeidsgruppe, vil opplevelsen og lærdommen man tar med seg, kunne være en ressurs for fremtidig samarbeid i en arbeidsgruppe (Rodríguez-Sánchez et al., 2016). Alle disse ressursene har en egen verdig for ulike mennesker.

Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, og Westman (2014) foreslår en ny definisjon på ressurser innenfor COR teorien på bakgrunn av kritikken som er rettet mot definisjonen som klassifiserer ressurser som alt som har en verdi. Dette fordi alle gode ting som har en verdi for noen, ikke nødvendigvis kan føre til positive utfall. Derfor ønsker de å foreslå en definisjon av ressurser som ”alt som er oppfattet av individet å fremme han eller hennes mål” (Halbesleben et al., 2014).

Det oppleves svært stressende når man mister en ressurs, særlig når dette er noe man har investert mye i (Halbesleben, 2006). I en arbeidssituasjon er stresset som oppstår over tid noe som kan føre til utbrenthet, da særlig om man opplever å ha mange stressorer over tid, jobbkravene blir for store og om man opplever at man ikke lenger er i stand til å møte og løse disse på en god måte, eller at ressursene blir oppbrukt (Halbesleben, 2006). Det er ikke nødvendigvis den initielle stressoren som er problemet, men hvordan personen opplever

situasjonen, og det er vist at det er denne subjektive opplevelsen av stresset og den sosiale støtten som er avgjørende for hvordan man reagerer (Rzeszutek & Schier, 2014)

Hvilke strategier en person inntar i stressende situasjoner sier noe om hvilke reaksjoner de typisk har for å tilnærme seg stresset som oppstår. Hva man foretar seg kan klassifiseres i to grupper; problemfokuset eller emosjonsfokuset, som er differensiert av sin hensikt. Problemfokuset mestring betyr at man setter seg mål og tar mindre skritt for å nå målet, eller for å sikre seg at man ikke vil tape mer i fremtiden. Viser til at personen vil interagere med sitt miljø på en annen måte. Emosjonsfokuset mestring på sin side er mer rettet mot å redusere, forhindre eller tolerere de emosjonelle og psykologiske reaksjonene som er i situasjonen. Forskning viser til at problemfokuset mestringsstrategier er korrelert med gode prestasjoner og positiv affekt med sosial forandring. Mens emosjonellfokuset mestringsstrategi korrelerer mer med psykologisk ubehag i stressende situasjoner (Ben-Zur & Michael, 2007).

Hypoteser for oppgaven:

Ved å ha fokus på fysisk aktivitet og livsstilsendring over en periode på to år forventes det å ha skjedd en endring innenfor satsningsområdene som kommunen selv har satt etter at tiltakene har vært aktive over tid. Sett i lys av modellene som er presentert kan man forvente at de ansatte har fått tilført nye ressurser som kan være med på å bygge opp utfallsvariablene. Derfor er det interessant å se om det har skjedd en endring i opplevd jobbengasjement og bedre samarbeid ved andre spørreundersøkelse enn ved tid en.

H1: Det er mer jobbengasjement blant deltakerne ved tid to enn det var på tidspunkt en.

H2: Det er bedre samarbeid i arbeidsgruppen på tid to enn det var på tidspunkt en.

Med utgangspunkt i andre runde av spørreundersøkelsene er det interessant å undersøke om det er en sammenheng mellom deltakelsen på de aktiviteter som er tilbudt i gjennom perioden Frisklivsbølgen og satsningen på fysisk aktivitet og sosiale fellesturer har være aktiv og jobbengasjement.

H3: Deltakelse på aktiviteter i regi av Frisklivsbølgen har hatt en positiv effekt på jobbengasjement.

H4: Deltakelse på fellesturer i regi av kolleger, arbeidsplassen eller deg selv har en positiv effekt på jobbengasjement.

På samme måte som for jobbengasjement er det interessant å se om satsningsområdene deltakelse på de aktiviteter som er tilbudt gjennom Frisklivsbølgen og

sosiale fellesturer har hatt noen effekt på samarbeidet i arbeidsgruppen.

H5: Deltakelse på aktiviteter i regi av Frisklivsbølgen har hatt en positiv effekt på samarbeid i arbeidsgruppen.

H6: Deltakelse på fellesturer i regi av kolleger, arbeidsplassen eller deg selv har en positiv effekt på samarbeid i gruppen.

Metode

Denne delen av oppgaven presenterer informasjon om ulike metodevalg som er gjort for innsamling og analyse av data. Den inneholder informasjon om utvalg, seleksjon, variabler og en gjennomgang av hvordan datamaterialet er behandlet før analyser og begrunnelse for valg av analyser. Frisklivsbølgen er gjennomført av Sunndal kommune og denne oppgaven tar utgangspunkt i datamateriale som er samlet inn gjennom spørreundersøkelser som er gjort i forbindelse med dette prosjektet.

Prosedyre for datainnsamling

Dataene ble samlet inn ved bruk av spørreskjemaer som ble sendt ut av kommunen og distribuert til alle ansatte i Sunndal kommune. Alle kommunalt ansatte mottok også en forespørsel om deltakelse på undersøkelsen gjennom jobbmail og muntlige oppfordringer fra frisklivskontaktene eller ledere. Da undersøkelsene ble utdelt i papirform medførte dette dessverre til at de som ikke var på jobb, var syke eller av andre grunner ikke var på arbeidsplassen ikke hadde mulighet til å delta på undersøkelsen.

Undersøkelsen ble utformet av NTNU ved Ingrid Steen Rostad og sendt ut to ganger over en periode på to år. Første innsamling ble gjort sensommeren 2013, ca et halvt år etter oppstart av Frisklivsbølgen, og andre runde var sommeren 2015, da etter at Sunndal kommune besluttet å avslutte de organiserte aktivitetene. Sammen med undersøkelsen ble de ansatte opplyst om at undersøkelsen var frivillig og at svar ville bli behandlet anonymt uten mulighet for å kunne spores tilbake til de aktuelle deltakerne. Spørreskjemaet ble sendt inn til NSD for godkjenning, de fant ikke studien meldepliktig. Dataene som er samlet inn er brukt til to masteroppgaver, denne og en som ser på betydning av jobbengasjement og fysisk aktivitet for arbeidstakernes opplevde helse av masterstudent Ole Nilsen Salte.

Spørreskjemaene var utformet likt, men runde to hadde noen modifikasjoner som er naturlige ettersom flere aktiviteter hadde skjedd i løpet av prosjektets gang. Det ble også

inkludert noen nye spørsmål. Spørreundersøkelsen i runde 2 innehar flere variabler enn spørreundersøkelsen i runde 1.

Det ble blant annet inkludert spørsmål om deltakelse på fellesturer som er brukt i analyser i undersøkelse nummer to for å si noe om de sosiale aspektene ved en slik intervensjon. I runde to av undersøkelsen er det inkludert de aktiviteter som var inkludert i runde en, samt de som har skjedd i ettertid, det er dermed vært flere muligheter for de ansatte å ha deltatt. Disse spørsmålene er senere omgjort til kategorier, om de har deltatt eller ikke.

Respondentene fra runde en og runde to er koblet sammen ved at de ble bedt om å oppgi de fem siste sifrene i mobiltelefonnummeret sitt i begge runder. Dette er en nøkkel som potensielt kan endre seg, men som er relativt stabil over tid.

Deltakere/utvalg

Målet med innsamlingen av data var å nå så mange som mulig av deltakerne i Frisklivsbølgen og ansatte i Sunndal kommune for å se om tiltaket hadde effekt på de faktorene kommunen selv rapporterte som mål for prosjektet. Det er ca 700 kommunalt ansatte i Sunndal som fikk tilbud om å delta i undersøkelsen. Alle ansatte i kommunal sektor i Sunndal kommune fikk tilbud om å delta både i Frisklivsbølgen og ble oppfordret til å svare på spørreundersøkelsen, men ikke alle som har svart på undersøkelsen har deltatt i Frisklivsbølgen.

Denne oppgaven tar for det meste utgangspunkt i andre runde av datainnsamlingen da denne runden innehar flere av de faktorene som passer til hypotesene, dette gjelder for hypotese 3-6. Fellesturer ble ikke inkludert i runde en av undersøkelsene og derfor er disse kun hentet fra andre runde. Deltakelse på aktiviteter har i runde to fått med alle de aktiviteter som har skjedd i løpet av prosjektet, og derfor ble det vurdert hensiktsmessig å bruke dette utvalget for hypoteser som omhandler dette også, da utvalget er større og de har hatt flere muligheter til deltakelse. For hypotese om endring i jobbengasjement (H1) og samarbeid i arbeidsgruppen (H2) fra til en til tid to, er begge utvalgene representert i en ny gruppe som inkluderer bare de som har svart på begge undersøkelser.

Longitudinelle data gir oss mulighet til å se om det har skjedd endringer innenfor den samme gruppen over tid, og vil være et sterkere mål enn å benytte seg av ulike populasjoner på to tidspunkt. Et problem med å velge denne typen utvalg er at sjansen for frafall øker. Noe vi også opplevde i vårt utvalg, dette kommer frem av tabell 1. Når kravet for inkludering var at respondenten har svart på begge undersøkelser ble også deltakerne få (83 respondenter var mulig å identifisere i både tid 1 og 2). Av rundt ca 700 kommunalt ansatte svarte 260 (37%) på runde en, 164 (23%) på runde to og 83 (12%) var mulig å identifisere både i runde en og

to.

Tabell 1

Deskriptiv statistikk

	Tid 1 (2013)	Tid 2 (2015)	Begge
Antall respondenter	260	164	83

Det ble besluttet å fjerne kjønn fra spørreskjemaet og i datamaterialet etter forespørsel fra verneombudet, da dette kunne gå på kompromiss med anonymiteten til deltakerne og noen kunne oppleve dette som utleverende. Særlig i noen sektorer er det sterk skjevhet i kjønnsfordelingen og det ville være mulig å identifisere deltakerne basert på kun demografisk informasjon. Det er derfor kun alder og hvor lenge den ansatte har vært ansatt som er tatt med som demografiske variabler i analysene. Som det kommer frem i tabell 2, er det en god spredning i alder hos deltakerne, med overvekt av eldre arbeidstakere med 75% over 40 år. Av samme tabell ser vi også at de fleste (66%) har vært ansatt i over 10 år i bedriften.

Tabell 2

Deskriptiv statistikk for utvalg på tid to

Alder		Ansettelseslengde	
Under 30	8%	Under 3 år	4%
30-39	17%	3-10 år	30%
40-49	39%	Over 10 år	66%
50-59	25%		
Over 60	10%		

Variabler

Jobbengasjement og samarbeid som i denne studien er brukt som utfallsvariabler er hentet fra vanlige og tidligere godt evaluerte målemetoder. Disse ble igjen koplet opp mot de målene som Sunndal kommune selv mente at Frisklivsbølgen skulle ha for arbeidsmiljøet og arbeidstakerne.

I min analyse har jeg i hovedsak valgt å bruke utvalget fra undersøkelsen som ble gjennomført sommeren 2015. Bakgrunnen for denne avgjørelsen er at det her er inkludert spørsmål om fellesturer som i denne oppgaven blir brukt til å underbygge de sosiale aspektene

ved Frisklivsbølgen, og som ikke er inkludert i første runde av undersøkelsen. Det ble vurdert å bruke utvalget med de 83 respondentene som svarte på begge undersøkelsene, men da dette ble et veldig lite utvalg og det i runde en ikke var inkludert spørsmål om fellesturer valgte jeg å bruke det noe større utvalget fra runde to. Dette er viktig for statistisk styrke og for mulig generaliserbarhet for utvalget. Det ble også vurdert som nødvendig på grunn av hypotesenes formulering og påfølgende metodevalg.

Jobbengasjement er brukt som både avhengig og uavhengig variabel i analysene. Jobbengasjement er målt med tre spørsmål som er hentet fra Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli et al., 2006), og oversatt til norsk i Nordic Questionnaire on Positive Organizational Psychology (N-POP) (Christensen et al., 2012). Denne er mye brukt og er godt validert gjennom mange studier, både på norsk og internasjonalt. Denne består av tre spørsmål som måler jobbengasjement og har en syv poengs svar skala som går fra ”aldri i det siste året” til ”daglig”. Spørsmålene er for eksempel ”Jeg føler meg sterk og energisk på jobben”. Chronbach’s alpha for den sammenslåtte jobbengasjement skalaen ligger på $\alpha = .75$ som indikerer en god korrelasjon mellom de ulike items for skalaen.

Samarbeid i arbeidsgruppen er hentet fra QPS-Nordic som er basert på spørsmål fra bland andre Carless og De Paola (2000) sin artikkel om samarbeid på arbeidsplassen og er oversatt til norsk. Det er fire påstander som er rangert med svar fra 1 til 5, hvor 1 er ”Svært uenig” og 5 er ”Svært enig”. Eksempel på spørsmål er ”Arbeidsgruppen vår står samlet i sine anstrengelser for å nå sine prestasjonsmål”. Spørsmål 3 er negativt formulert, og står ”Arbeidsgruppens medlemmer har motstridende ambisjoner for gruppens mål”. Responsene på dette spørsmålet er derfor rekodet og snudd før analyse da dette spørsmålet er negativt formulert i motsetning til de andre spørsmålene i samme gruppe, som er positive. Dette ble gjort for å kunne bruke en sammenslått variabel i analysene. Noen ganger blir spørsmål stilt på denne måten fordi det kan minimere sannsynligheten for respondent bias, altså at respondentene bare krysser uten å lese spørsmålene. Chronbach’s alpha for samarbeid i arbeidsgruppen er i dette utvalget for tid to på .667.

Deltakelse på fellesturer variabelen ble sammensatt av tre spørsmål som spør etter deltakelse på fellesturer arrangert gjennom Facebook eller lignende medier, initiert av arbeidsplassen, kolleger eller egen initiert. Respondentene rapporterte hvor mange ganger de hadde deltatt på fellesturer gjennom en 6 måneders periode. Disse ble så lagt sammen og omgjort til kategoriske deltatt/ ikke deltatt grupper. Det var så mange som rapporterte at de ikke hadde deltatt på noen fellesturer gjennom denne perioden at det var hensiktsmessig å dele respondentene i enten deltatt eller ikke deltatt. Denne variabelen brukes for å måle det

som ansees som ”sosial fysisk aktivitet” kan predikere opplevd jobbengasjement og godt samarbeid i arbeidsgruppen.

Deltakelse i Frisklivsbølgen består av seks spørsmål som omhandler respondentenes deltakelse på kick-off samling, frisklivsdager, helseprofil, TV2 Sporty lagkonkurranse, Sunndal Sparebank frisklivsstafetten og motivasjonsforedrag. Disse er igjen slått sammen til en variabel med skårer fra 0 til 6, etter hvor mange av arrangementene respondenten har deltatt på, for å se om deltakelse predikerer jobbengasjement og samarbeid.

Helse er målt ved å be respondentene rapportere om generelle helse fra svært dårlig til svært god på en fem poengs Likert skala. Dette ble rekodet til å bli en dikotom variabel med enten god eller ikke god helse. Her ble svært god til verken god eller dårlig helse kodet om til å bli ”god helse” og dårlig og svært dårlig ble kodet til ikke god helse. Helse er brukt som uavhengig variabel i regresjonsanalysene.

Andre bakgrunnsvariabler som er tatt med i analysen er alder og hvor lenge de har vært ansatt i Sunndal kommune. For å kunne benytte disse variablene i regresjonsanalysen er disse rekodet til dummyvariabler. Alder er rekodet og over 60 er satt til å være referanseverdi. Ansettelseslengde er også rekodet på same måte og referanseverdien er satt til ”under 3 år”.

Valg av utvalg til analyser Utvalg fra begge gjennomføringene ble benyttet til to t-tester for å se om det har skjedd en endring fra tid en til tid to på de avhengige variablene jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen. Bakgrunnen for å gjøre dette er at det er mulig å se på de samme respondentenes opplevelse av jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen av kommunen ble rapportert som viktige mål for gjennomføring. Disse variablene er så brukt til regresjonsanalyser, med utgangspunkt i utvalg i runde to da de uavhengige variablene fellesturer og aktiviteter er med i runde to av undersøkelsen

Statistiske analyser

Videre beskrives de statistiske analysene som benyttes i denne studien, i tillegg til en gjennomgang av de forutsetninger som kreves for å gjennomføre regresjonsanalyse på datamaterialet som er samlet inn. Til analysene ble programvaren IBM SPSS Statistics versjon 23 for Mac brukt. Først ble det gjort deskriptive analyser som gjennomsnitt og frekvensfordeling og krystabeller i tillegg til å se på forutsetninger for gjennomføring av regresjonsanalyser.

Reliabilitet og validitet har å gjøre med stabiliteten til den man ønsker å måle, og om det gir det samme resultatet ved gjentatte målinger og den vanligste metoden er å bruke Chronbach’s alpha som måler den indre konsistensen på tvers av leddene i skalaen (Field,

2009). Alle skalaene som er brukt i denne oppgaven er allerede mye brukt og godt validert og har god reliabilitet, det er likevel alltid viktig å sjekket opp mot eget utvalg (Pallant, 2013). Ofte vil man ønske å finne en Chronbach's alpha som er høyere enn .7 for å si at det er en god skåre. Chronbach's alpha er derimot sensitiv for små skalaer på under fem spørsmål (Cortina, 1993). Som nevnt tidligere hadde samarbeid i arbeidsgruppen en lavere skåre, selv etter at det negativt formulerte spørsmålet er snudd, men denne er tatt med likevel, da den ikke er mye under .7 (.67).

T-test En t-test ble gjennomført på engasjement (H1) og samarbeid i arbeidsgruppen (H2) for å se på variablene for å se om det har skjedd en endring fra tid en til tid to Utvalget som ble tatt med i analysen er de respondentene som hadde deltatt på begge tidspunkt av undersøkelsen (N=83). De ble matchet sammen ved hjelp av de fem siste snifferne i mobilnummeret, som de ble bedt om å oppgi ved begge undersøkelser.

Multipel regresjon brukes for å se hvor godt en gruppe variabler kan predikere et utfall ved å lage nye modeller som passer til dataene. Regresjonsanalysen vil gi informasjon om modellen i sin helhet og relative bidrag fra hver av subskalaene som danner denne modellen (Pallant, 2013). I denne oppgaven er det benyttet multipel regresjonsanalyse for å se om deltakelse i Frisklivsbølgen kan påvirke deltakernes jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen. Dette omfatter H3, H4, H5 og H6. De uavhengige variablene som ble benyttet i regresjonen var deltakelse på fellesturer, deltakelse på aktiviteter i Frisklivsbølgen, oppfattelse av generell helse, alder og ansettelseslengde i kommunen. Hver av de to utfallsvariablene ble i tur lagt inn som uavhengig i den analysen de ikke var utfallsvariabel i, altså i analysen hvor samarbeid i arbeidsgruppen er den avhengige variabelen, er jobbengasjement tatt med som uavhengig variabel for å se hvor mye dette påvirker samarbeidet og motsatt.

Det ble kjørt en "forced entry" multipel regresjonsanalyse hvor alle de uavhengige variablene ble lagt inn i modellen samtidig.

Forutsetninger for regresjonsanalyse Regresjonsanalyse er en analysemetode som kan påvirkes mye av de dataene man har til rådighet og hvordan disse passer sammen. Det legges flere forutsetninger som må møtes for å kunne gjennomføre en regresjonsanalyse og få brukbare resultater som kan generaliseres (Field, 2009). Derfor er det viktig at dette blir gjennomgått i forberedelsene til analysene slik at ikke noen av de inkluderte variablene bryter med noen av forutsetningene for den analysemetoden som velges.

Bland annet kan utvalgte størrelse ha betydning for utfallet av regresjonen, en tommelfingerregel er at man minimum skal ha $N=104+m$ for å se på bidraget hver enkelt

prediktor, og $N = 50 + 8m$ for å se på den totale modellens forklaringskraft (Green, 1991). For denne studien ble det brukt 10 uavhengige variabler i hver regresjon, som dermed er akseptabelt med 164 respondenter. Dette var en viktig faktor for avgjørelsen for utvalget fra runde 2 av spørreundersøkelsen da det gir nok respondenter.

Multikollinearitet refererer til sammenheng mellom de uavhengige variablene i regresjonen. Dette ser man dersom de uavhengige variablene korrelerer sterkt med hverandre ($r = .9$ eller høyere) (Pallant, 2013). Multippel regresjon liker ikke multikollinearitet da det kan føre til vanskeligheter med å se den enkelte variabelens viktighet for utfallet (Field, 2009). Dette blir sjekket i regresjonsanalysen med en VIF verdi og toleranse, som ikke bør være høyere enn 10, og over 0.2 (Field, 2009). Det ble ikke funnet verdier som går utenfor anbefalte verdier i regresjonsanalysen.

Samtlige VIF verdier for jobbengasjement ligger på under 10 (fra laveste 1.067, til høyeste 8.224 (ansatt i over 10 år) med et gjennomsnitt på 2.702. Dette indikerer at risikoen for multikollinearitet er liten, tatt i betraktning av gjennomsnittlig VIF verdig i nærheten av 1 blir ansett for å være akseptabelt, og det ikke er noen VIF verdi høyere enn 10 (Bowerman & O'Connell, 1990; Field, 2009). I sammenheng med laveste toleranse verdi på .122 støtter dette antakelsen om at forutsetning for ingen multikollinearitet. Durbin-Watson verdien for modellen ligger på 2.124 og indikerer ingen problematisk korrelasjon. For samarbeid i arbeidsgruppen ligger høyeste VIF verdi på 7.963 (ansatt over 10 år), mens gjennomsnittet ligger på 2.952, og laveste toleranse verdi på .126. Durbin-Watson test viser en verdi på 2.094.

Uteliggere En multippel regresjonsanalyse er veldig sensitiv til uteliggere eller ekstremskårer som ligger langt utenfor hva som er normalt eller representativt for gruppen som helhet. Dette kan være både veldig høye og veldig lave skårer som påvirker gruppens gjennomsnitt. Både avhengige og uavhengige variabler burde sjekkes for uteliggere i den initielle prosessen med å gå gjennom dataene. Disse kan føre til at regresjonskoeffisientene blir estimert feil (Field, 2009). Det er lurt å be om å få rapportert om de standardiserte residualene i outputen fra regresjonsanalysen. 95% av residuaene bør ligge mellom -1,96 og 1.96 og 99% mellom -2.58 og 2.58. I variablene som benyttes i regresjonsanalysen for denne studien er det bare ”deltakelse på fellesturer” som potensielt kan ha uteliggere, men denne er rekodet til ”deltatt” og ”ikke deltatt” så det er ikke lenger mulighet for uteliggere å påvirke resultatene. Ellers hadde ingen av de andre items mulighet for ekstremskårer da de hadde skalaer hvor de måtte sette kryss.

Normalfordeling Multippel regresjon forutsetter en normalfordeling i datasettet som skal brukes. Mange tester er derimot noe robust mot dette da det blant annet innen psykologisk forskning ikke er en perfekt normalfordeling i dataene. Dette gjelder også for dette utvalget. Engasjement skårene er ikke helt normalfordelt, men er det som kaller for negativt skewed, det betyr at de lener mot høyere skårer; det er flest som har rapportert at de har høy skåre heller enn at de er midt på. De er likevel innenfor det som er akseptert. Dette var jo egentlig forventet da det er ønskelig at de fleste opplever sin arbeidshverdag som positiv.

Resultater

I denne delen av oppgaven presenteres resultatene fra analysene som ble gjennomført i forbindelse med denne oppgaven. Først blir den deskriptive statistikken for deltakerne i studien og studiens variabler presentert. Videre blir t-testen og de multiple regresjonene lagt frem.

Deskriptiv statistikk

Respondentenes deltakelse på fellesturer og aktiviteter i regi av Frisklivsbølgen vises i tabell 1. Dette er hentet fra spørreundersøkelse fra tidspunkt 2, da disse spørsmålene ikke var inkludert i første runde. Av utvalget på N=164 var det 40.9% (67 stk) som rapporterte at de hadde deltatt på minst en fellestur og 56.7% (93 stk) som sier av de ikke hadde deltatt på noen. For deltakelse på aktiviteter og arrangementer i regi av Frisklivsbølgen svarer 91.5% (150 stk) at de har deltatt på minst en av aktivitetene eller arrangement, og bare 8.5% (14 stk) sier at de ikke har deltatt på noen. Gjennomsnittlig deltakelse var på 4.8 aktiviteter (av 7), median= 6, mode= 7.

Tabell 1:

Deskriptiv statistikk for deltakelse i Frisklivsbølgens aktiviteter og fellesturer (N=161) tid 2.

	Deltakelse på mist en fellestur			Deltakelse på minst en aktivitet		
	Ja	Nei	Missing	Ja	Nei	Missing
Frekvens	67	93	4	150	14	0
Prosent	40.9%	56.7%	2.4%	91%	8.5%	0%

Gjennomsnitt for jobbengasjement (tid 1; M=5.72 og tid 2; M=5.75) ligger ganske

høyt på skalaen, som indikerer at det er en relativt høy grad av jobbengasjement (tabell 2) og en noe skjev fordeling av skårer, dette er derimot forventet i slike målinger (Field, 2009).

For tid 1 var den høyeste skåren på påstand om respondenten er entusiastisk i jobben (M=6.18, SD=1.12), og laveste skåre på ”Når jeg jobber glemmer jeg alt rundt meg” (M=5.03, SD=1.86). Den høyeste skåren for tid 2 finnes også på påstand om respondenten er entusiastisk i jobben sin (M= 6.09, SD= 1.15), og den laveste skåren er på påstanden ”Når jeg jobber glemmer jeg alt rundt meg” (M=5.25, SD=1.68). Dette indikerer at for et gjennomsnitt ligger skårene for jobbengasjement på mellom 5= Ukentlig opplevelse av jobbengasjement og 6= noen ganger i uken. Alle spørsmålene ligger dermed på skalaens øvre halvdel.

Tabell 2

Deskriptiv statistikk for de avhengige variablene inkludert i analysen

	M	SD	Min.	Max.	N	α
Jobbengasjement tid 1	5.72	1.08	1	7	250	.614
Samarbeid i arbeidsgruppen tid 1	3.59	.65	1	5	250	.695
Jobbengasjement tid 2	5.75	1.12	1	7	161	.745
Samarbeid i arbeidsgruppen tid 2	3.62	.62	2	5	161	.667

(M = gjennomsnitt; SD = standardavvik; Min. = minimumsverdi; Max. = maksimumsverdi; N = antall respondenter; α = Chronbach's alpha.)

Samarbeid i arbeidsgruppen har en svarskala som ligger på mellom 1= svært uenig, og 5= svært enig. Analysen viste at gjennomsnittet for tid 1 ligger på M=3.59 og for tid 2 på M=3.62, som ligger mellom 3= verken/eller og 4= enig (tabell 2).

Den høyeste skåren ble ved tidspunkt 1 funnet på spørsmål om respondenten er fornøyd med sin arbeidsgruppes innsats for å nå målene (M= 3.83, SD=.81) og den laveste skåren finnes på spørsmål om arbeidsgruppens medlemmer har de samme ambisjoner for gruppens prestasjoner (M=3.37, SD=1.02). For tid 2 ble det også funnet at spørsmål om respondenten er fornøyd med sin arbeidsgruppes prestasjoner (M= 3.84, SD=.77) var den med høyest gjennomsnitt. Den laveste skåren var også her på spørsmålet om arbeidsgruppens ambisjoner (M= 3.25, SD=1.01). Alle svarene i denne gruppen ligger som jobbengasjement i den øvre halvdel av skalaen.

Hypotese 1 og 2; T-test

For hypotese 1, om økt jobbengasjement fant t-testen ikke signifikant forskjell fra tid en ($M=5.80$, $SD=1.08$) til tid to ($M=5.84$ $SD=1.02$), $t(80) = -.35$, $p > .365$ (enhalet) (tabell 3).

Resultatet viser en negativ t-verdi (-.348) som forteller at den første gjennomgangen, altså tidspunkt 1, hadde et høyere gjennomsnitt enn ved tid to. Gjennomsnittlig forskjell mellom tid en og tid to var -.045 med 95% konfidensintervall med rekkevidde fra -.30 til .21. Hypotesen ble dermed ikke støttet av resultatene fra t-testen og er ikke signifikant.

Det ble også gjennomført en t-test for samarbeid i arbeidsgruppen med samme utvalget som for jobbengasjement. Hypotesen om økning i samarbeid i arbeidsgruppen fra tid en til tid to (H_2) ble ikke funnet signifikant $t(80) = 1.47$, $p > .074$ (tabell 3). Det ble faktisk funnet en svak nedgang i skårer fra tid en ($M=3.66$, $SD=.63$) og tid to ($M=3.55$, $SD=.63$), men altså ikke signifikant og hypotesen er ikke støttet av data.

Tabell 3

Paired samples t-test for jobbengasjement og samarbeid for tid en og tid to

Variabler	M	SD	SE	α	t	p (enhalet)
Jobbengasjement tid 1	5.80	1.08	.12			
Jobbengasjement tid 2	5.84	1.02	.11	.377	-.35	.365
Samarbeid i arbeidsgruppen tid1	3.66	.63	.07			
Samarbeid i arbeidsgruppen tid 2	3.55	.63	.07	.372	1.47	.074

Korrelasjoner mellom variablene

Med utgangspunkt i regresjonsanalysene er Pearsons korrelasjoner presentert i tabell 4.

Tabellen viser korrelasjoner mellom alle variablene som er med i modellen for henholdsvis engasjement og samarbeid i arbeidsgruppen som utfall variabel. Som modellen viser er det signifikant relasjon mellom jobbengasjement og samarbeid ($r=.31$, $p < .000$). Det ble ikke funnet signifikante eller sterke korrelasjoner mellom jobbengasjement og aktiviteter ($r=.06$, $p < .244$), for deltakelse på fellesturer ble det funnet en svak, men negativ korrelasjon ($r = -.11$, $p < 0.84$). Subjektiv oppfattelse av helse er derimot moderat til lavt korrelert med jobbengasjement ($r=.244$, $p < .001$).

For samarbeid i arbeidsgruppen viser tabellen en lav korrelasjon med deltakelse ($r=.06$, $p<.266$), og subjektiv helse ($r=.10$, $p<.006$). Deltakelse på fellesturer fant resultatene å være lavt, negativt korrelert med samarbeid i arbeidsgruppen ($r= -.17$, $p< .017$)

Tabell 4

Korrelasjoner mellom uavhengige variabler etter Pearsons korrelasjon

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Engasjement	-										
2.Samarbeid	.31***	-									
3.Aktiviteter	.06	.05	-								
4.Fellesturer	-.11	-.17*	-.10	-							
5.Subjektiv helse	.24***	.20**	.10	-.00	-						
6.Under 30 år	-.11	-.03	-.23***	.03	-.01	-					
7.30-39 år	.10	.01	.08	-.03	.03	-.13*	-				
8.40-49 år	.09	.08	.07	-.05	.05	-.24***	-.37***	-			
9.50-59 år	-.06	-.08	-.08	.05	-.04	-.17*	-.26***	-.47***	-		
10.Ansatt 3-10 år	-.15*	-.14	-.18**	-.04	.04	.30***	.16**	-.12*	-.07	-	
11.Ansatt over 10 år	.14	.18**	.24***	.05	-.04	-.41***	-.19**	.17**	.09	-.92***	-

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

Regresjon

Jobbengasjement H3 og H4

Multipel regresjonsanalyse (forced entry) ble brukt for å se om deltakelse på aktiviteter og arrangement i regi av Frisklivsbølgen, fellesturer, samarbeid i gruppen og subjektiv helse kunne predikere jobbengasjement. Resultatene (tabell 5) indikerer at prediktorene redegjør for 17.9% av variansen i jobb engasjement og 12.3 dersom det tas utgangspunkt i justert R^2 . Modellen er signifikant ved $F(10, 146)= 3.185$, $p< .001$.

Analysen viser at samarbeid i arbeidsgruppen ($\beta = 0.238$) signifikant (ved .01 nivå) indikerer påvirker jobbengasjement på en positiv måte ($t(146) = 2.959$, $p< .004$). Deltakelse på aktiviteter ($\beta = -0.018$) og deltakelse på fellesturer ($\beta = -0.086$) har også en lav, negativ og ikke signifikant påvirkning på jobbengasjement. Subjektiv oppfattelse av generell helse ($\beta = 0.583$) har en signifikant positiv innvirkning på jobbengasjement. ($t(146) = 2.507$, $p<.013$).

Dette betyr at det ikke finnes støtte for hypotese H3 ”Deltakelse på aktiviteter i regi av Frisklivsbølgen har hatt en positiv effekt på jobbengasjement” eller H4 ”Deltakelse på fellesturer i regi av kolleger, arbeidsplassen eller deg selv har en positiv effekt på jobbengasjement”.

Tabell 5

Prediktorer til jobbengasjement

Prediktorer	Jobbengasjement			R^2	$R^2_{justert}$	F
	B	SE B	β			
Konstant	3.231	.817		.179	.123	3.185
Samarbeid	.429	.145	.238**			
Aktiviteter	-.073	.320	-.018			
Fellesturer	-.153	.174	-.068			
Subjektiv helse	.583	.233	.195*			

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

Samarbeid i arbeidsgruppen H5 og H6

Samme metode som beskrevet over ble også brukt for å teste H5 ”Deltakelse på aktiviteter i regi av Frisklivsbølgen har hatt en positiv effekt på samarbeid i arbeidsgruppen”, og H6: ”Deltakelse på fellesturer i regi av kolleger, arbeidsplassen eller deg selv har en positiv effekt på samarbeid i gruppen”.

Resultatene (tabell 6) indikerer at modellen forklarer 17.9% av samarbeid i arbeidsgruppen, og 12.2% dersom justert R^2 brukes. Resultatene for denne regresjonen var også signifikant ved $F(10, 146) = 3.174, p < .001$.

De ulike variablenes bidrag til forklaring av hele variansen i samarbeid i arbeidsgruppen er ganske lik den vi så for jobbengasjement. Deltakelse på aktiviteter i Frisklivsbølgen ($\beta = -.039$) har også her en lav negativ sammenheng med samarbeid i arbeidsgruppen ($t(146) = -.490, p < .625$), denne er ikke signifikant og H5 er ikke støttet av dataene. Deltakelsen på fellesturer ($\beta = -.160$) har også en lav negativ sammenheng med utfallet ($t(146) = 160, p < .038$) og er heller ikke signifikant. Dermed ble det ikke funnet støtte for H6; Deltakelse på fellesturer i regi av kolleger, arbeidsplassen eller deg selv har en positiv effekt på samarbeid i gruppen, i dataene.

Tabell 6

Prediktorer til samarbeid i arbeidsgruppen

Prediktorer	Samarbeid i arbeidsgruppen			R^2	$R^2_{justert}$	F
	B	SE B	β			
Konstant	1.990	.448		.179	.123	3.185
Engasjement	.132	.045	.238**			
Aktiviteter	-.087	.178	-.039			
Fellesturer	-.200	.096	-.160*			
Subjektiv helse	.260	.130	.156*			

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

Subjektiv oppfattelse av egen helse er tatt med som en viktig kontrollvariabel i regresjonsanalysen og var den eneste som viste til en signifikant effekt på utfallet. Av respondentene var det 82.9% (136 stk) som rapporterte sin helse som god og 16.5% (27 stk) som rapporterte sin helse som dårlig.

Diskusjon

Formålet med denne studien var å evaluere og finne ut av om Frisklivsbølgen har hatt en bevislig effekt på jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen for de ansatte som har svart på undersøkelsene. Dataene ble samlet inn blant ansatte i Sunndal kommune fra undersøkelsene som er gjennomført i 2013 og 2015 og vurderer om deltakelse på fellesturer og deltakelse på Frisklivsbølgens aktiviteter kunne predikere jobbengasjement og samarbeid. Jobbengasjement og samarbeid er målt ved godt validerte og mye brukte metoder, oversatt til norsk. De fleste respondentene opplyser at de har deltatt på minst en av aktivitetene i regi av Frisklivsbølgen, og gjennomsnittet har deltatt på litt over halvparten av de tilgjengelige aktivitetene. Litt under halvparten opplyser at de har deltatt på noen fellesturer.

H1: Jobbengasjement er indikert over middels på skalaen for begge tidspunkt, som indikerer relativt høy grad av jobbengasjement og gjennomsnittet opplyser at de fleste opplever å være engasjert flere dager i uken. Særlig høyt er det skåret på spørsmål om hvor energisk respondentene føler seg i sitt arbeid. Samtidig var den laveste skåren på påstanden om ”Når jeg jobber glemmer jeg alt rundt meg” dette er et veldig viktig aspekt av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2006). For hypotese om økt jobbengasjement fant t-testen ikke signifikant forskjell fra tid en viser resultatene at det var et lavere gjennomsnitt ved tid to

enn ved tid en. Dette vil altså si at gruppens gjennomsnitt har gått noe ned, sammenlignet med gjennomgangen for tidspunkt en. Dermed er ikke antakelsen støttet av resultatene, dog med liten margin.

H2: Samarbeid i arbeidsgruppen Resultatene viser også her at det er generelt godt samarbeid i arbeidsgruppen, med resultater over middels på skalaen. For begge tidspunkt var spørsmålet som respondenten var fornøyd med sin arbeidsgruppes innsats for å nå målene det spørsmålet som fikk høyest skåre. Resultatene fra t-testen ble også her i likhet med for jobbengasjement ikke i samsvar med hypotese om økning i samarbeid i arbeidsgruppen fra tid en til tid to. Resultatene fra t-testen viser til en svak nedgang i skårer omhandlende samarbeid i arbeidsgruppen, heller ikke disse er store nok til å utgjøre signifikante resultater.

H3 og H4 : Jobbengasjement Det ble funnet en svak negativ korrelasjon mellom jobbengasjement og deltakelse på fellesturer og Frisklivsbølgens aktiviteter. Modellen er signifikant, men forklarer kun en liten del av variansen. Regresjonen finner at samarbeid i arbeidsgruppen signifikant predikerer jobbengasjement. Et sosialt godt samarbeid og et godt psykososialt arbeidsmiljø er viktig for trivselen på jobb, og kan være viktige ressurser for jobbengasjement (Leiter & Bakker, 2010). Jobbengasjement er nettopp beskrevet som en positiv og motivert tilstand relatert til arbeidet (Halbesleben, 2010) og kan videre også bidra til det psykososiale arbeidsmiljøet, da det også er viktig for trivselen. Jobbengasjementets konsekvenser er også viktige for arbeidsplassen som tilhørighet, personlig initiativ og ekstrarolleatferd (Schaufeli & Bakker, 2010) fordrer til antakelse om sammenheng med et godt samarbeid. Deltakelse på aktivitetene og fellesturene ser derimot ikke ut til å kunne predikere jobbengasjement. Dermed er hverken hypotese H3 eller H4 støttet av resultatene av regresjonsanalysen. Det eneste som synes å kunne predikere jobbengasjement er et godt samarbeid i arbeidsgruppen og subjektiv helse som er kontrollvariabler som er tatt med i analysene, men ikke i hypotesene.

H5 og H6: Samarbeid For samarbeid i arbeidsgruppen ble det også funnet kun svake og ikke signifikante relasjoner med deltakelse på aktiviteter og deltakelse på fellesturene hadde en svak negativ korrelasjon. Modellen er også her signifikant, men det er kun en liten del av utfallet som er forklart gjennom modellen. Som for jobbengasjement er det også her kun subjektiv helse og jobbengasjement som virker å signifikant kunne predikere godt samarbeid på arbeidsplassen. Dermed er heller ikke H5 eller H6 støttet av resultatene. Jobbengasjement er tidligere funnet også å predikere både bedre innsats og en opplevelse av tilhørighet (Christian et al., 2011), dette er også aspekter som er viktige for å skape et godt samarbeid. Ellers ble subjektiv helse funnet å være moderat korrelert til både

jobbengasjement og til samarbeid, det ble ikke formulert noen hypotese runde dette med subjektiv helse, men gjennomgangen av litteratur viser at det er en viktig link mellom disse.

Funnenes betydning

For funn i t-testen er det ikke funnet signifikante forskjeller mellom første og andre undersøkelse, det er derimot funnet en lavere tendens i andre gjennomgang for både jobbengasjement og for samarbeid i arbeidsgruppen. Dette til tross for at det er funnet høyere gjennomsnitt av engasjement og samhold for tid to i den deskriptive gjennomgangen, når hele utvalget er inkludert. Dette kan tenkes å være på grunn av at det i t-testen er benyttet et mindre utvalg som har besvart begge undersøkelsene, for å kunne se hva de samme deltakerne svarte. Det var altså et større utvalg for den deskriptive gjennomgangen, med ulikt antall deltakere i gruppene (tid en og tid to). Dette kan si noe om generaliserbarheten og at resultatene viser til små og ikke signifikante endringer. Generaliserbarheten for disse funnene er lav, og kan bare vise til de som har deltatt på undersøkelsen, da det er et veldig lite utvalg. Dessuten er det viktig å ikke generalisere for mye utover den aktuelle populasjonen i forskning innen psykologien. Også andre har funnet at de kan se en endring hos deltakerne i form av mer vitalitet på jobb og hjemme, men ikke nok til å være statistisk signifikant (Proper et al., 2003). Forskingen har påpekt at det er viktig at man vurderer nøye de tiltakene man benytter for den aktuelle gruppen for å oppnå gode resultater (Saunders, Evans, & Joshi, 2005).

Noe av årsaken til at det ikke ble funnet noen endring fra tidspunkt en til tidspunkt to kan muligens skyldes at tiltaket nettopp var satt i gang ved gjennomføring av undersøkelsen på tid 1, og at dette derfor kan skyldes at det allerede hadde skjedd en endring og at disse effektene ikke sier noe om den reelle utviklingen de ansatte har opplevd på grunn av Frisklivsbølgen. Det er nødvendig å vurdere hvorvidt det kan ha oppstått en Hawthorne effekt (Roethlisberger & Dickson, 1939) som har påvirket resultatene i første runde. Undersøkelsen fra 2013 ble sendt ut omtrent et halvt år etter oppstart av Frisklivsbølgen, og i denne perioden var det mange aktiviteter som pågikk. Ut ifra dette er det vurdert som sannsynlig at skårene reflekterer noe annet enn de ville vist om undersøkelsen ble sendt ut før oppstart. Når det skjer omrokeringer og tiltak settes i gang kan de ansatte oppleve at de blir sett, tatt vare på og blir mer positivt innstilt ovenfor arbeidsgiver, som igjen påvirker våre holdninger til arbeidsgiver og egen hverdag. Det er også mulig at man følte seg bedre bare fordi man har gjort en liten endring over noe tid og mener at man kan se en endring fordi man ønsker de, ergo en form for placeboeffekt (Beecher, 1955). Dette kan påvirke hvordan de svarte på undersøkelsen. Det kan også være at de som svarte på undersøkelsen var de som opplevde at

de hadde noe å si om Frisklivsbølgen og ikke er representativt for hele populasjonen. Dette må vurderes som en limitasjon av dataene, da det ikke er mulig å fastsette noen baseline for å sammenligne utfallet med. Det blir da vanskelig å kunne si noe konkret om i hvilken grad tiltaket har hatt den tilsiktede effekten.

I henhold til hypoteser om sammenheng mellom deltakelse på aktiviteter og fellesturerenes prediksjon av jobbengasjement og samarbeid er kanskje ikke dette fullt så viktig. Her er kun dataene fra andre runde benyttet og heller ikke her fant resultatene noen signifikant sammenheng. Regresjonen viser til en svak negativ modell, hvor begge avhengige variabler har en negativ innvirkning på engasjement og samarbeidet. Dette var overraskende, men det er vist veldig små verdier. Forskningen har også tidligere funnet at helsefremmende intervensjoner på arbeidsplassen med fokus på fysisk aktivitet ikke alltid fungerer (Proper et al., 2002). Det kan forstås som at deltakelsen muligens kan ha blitt oppfattet som et ekstra krav fra de ansattes side. Dette kan ha blitt opplevd som ekstra krav for noen, og hatt uheldige effekter ved at det var enda mer man skal ha tid til i en hektisk hverdag hvor man kanskje har nok å holde på med fra før. Det er mulig at over tid har dette blitt noe som ikke blir prioritert og dermed ikke hatt noen større betydning over tid. Dermed at de ikke har oppnådd en engasjerende prosess som er viktig for motivasjon for gjennomføring som kunne blitt omsatt til nye ressurser. Det kan være utfordrende å opprettholde effekten av denne typen tiltak over tid. Tidligere metaanalyser fastslår at det er for lite forskning på hvilken effekt intervensjoner med fysisk aktivitet har generelt sett (Proper et al., 2002).

Subjektiv helse som signifikant kontroll prediktor

God helse er funnet å signifikant predikere begge utfallsvariablene og kan skape et grunnlag for både engasjement og bedre samarbeid. Det er mulig at dette kan sees på som en ressurs som påvirker trivsel, overskudd og at man generelt har det bedre og dermed har det bedre med seg selv og på jobben. Fysisk aktivitet kan ha positive helseeffekter og som vi vet kan dette være en buffer mot stressorer på jobb og ulike jobbkrav ved oppnåelse av nye ressurser. Jo mer aktive man er, jo mindre blir man negativt påvirket av jobbkravene (Sliter et al., 2014), som igjen kan føre til tap av engasjement, men også være helseskadelig. Det sier seg selv at det er vanskeligere å være engasjert når man opplever å ha dårlig helse og kanskje har smerter eller på annen måte sliter med å komme seg gjennom hverdagen. Dermed blir den subjektive helsen viktig for å skape ressurser for å bygge videre og oppnå jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen. Overskudd i hverdagen er viktig for trivsel og for å orke å gjøre en god jobb. Fysisk aktivitet er stadig funnet å henge sammen med hvordan man blir påvirket av stressorer på jobb, jo mer aktive man er, jo mindre blir man påvirket (Sliter et al., 2014). Dette

sammen med overskuddet man oppnår og helsegevinstene og bedre humør er positive og viktige ressurser å ta med på i arbeidsgruppen. Sosialt samarbeid med andre kan også til tider oppleves som slitsomt og krevende for mange over tid og det er viktig å være frisk og opplagt for å gjennomføre dette på en god måte. Trivsel på jobb og godt samarbeid med kolleger kan være en viktig ressurs for å trives og skape motivasjon rundt oppgavene og det kan bli lettere å være åpen om eventuelle plager som kan skape dårlig helse over tid. Å ha det gøy på jobb kan også være en buffer mot stress og negative jobbkraav som er positive for helsen.

Metodiske utfordringer

Det er en rekke metodiske utfordringer med denne oppgaven som bør belyses for å gi et riktig syn på resultatene. Blant annet har vi dessverre ikke hatt tilgang til data som måler engasjement og samhold før igangsettelse av Frisklivsbølgen. Derfor er det ikke mulig å si noe om hvor stor endring som har skjedd etter igangsettelse, annet enn over den tidsperioden mellom de to undersøkelsene. Svarprosenten for utvalget er lav og utvalget i seg selv er lite, derfor er det utfordrende å kunne generalisere funnene til den større gruppen ansatte. Det er også få spørsmål for hver av kategoriene vi ønsker å måle og flere spørsmål på de ulike skalaene hadde potensielt kunne gitt sterkere reliabilitet av resultatene. Noen av spørsmålene som er med på begge tidspunkt som er formulert ulikt, og derfor vanskelig å bruke i analyser. Det er ikke inkludert faktorer som omhandler helse i denne undersøkelsen, så det er vanskelig å si noe spesifikt om hvilken helseeffekter Frisklivsbølgen har hatt. Det er mulig at det hadde vært viktig for å forstå resultatene bedre og for å se om Frisklivsbølgen har hatt noen effekter på nettopp dette. Over et har Sunndal helt greie skårer på jobbengasjement og for samarbeid, men resultatene fra denne undersøkelsen kan ikke vise til noen effekt gjennom tiltaket.

Det er ikke alle som svarte på runde en og runde to, derfor er det ikke en veldig stor gruppe som er med i t-testen og derfor er det vanskelig å kunne stole på disse tallene. Dette betyr også at det er en veldig liten andel respondenter som er inkludert i test-retest (kun 83 er med i denne gruppen).

Det ble kun gjennomført to spørreundersøkelser i denne prosessen. Dette medfører at man kun oppnår svar på de spesifikke spørsmålene som er inkludert i skjemaet, og man taper verdifull informasjon som går utover dette innholdet. Kvalitative undersøkelser gjennom for eksempel intervjuer kunne ha tilført verdifull informasjon om hvorfor det var synkende deltakelse på aktiviteter. Man mister potensielle nyansene i data når det kun brukes spørreundersøkelser uten rom for åpne spørsmål, og det er alltid en sjans for sosial ønskelighet når man svarer på undersøkelser. Samtidig er dette en effektiv og

kostnadseffektiv metode for å nå mange på kort tid, men som i dette tilfellet førte til en lav svarprosent.

Det var mange respondenter som ikke krysset av for noe på hva de har deltatt på av aktiviteter i Frisklivsbølgen. Dette er en svakhet ved datamaterialet og gjør at utvalget halveres. Det er mulig at det ikke kom godt nok frem for respondentene at det var ønskelig at de skulle gi kryss også om de ikke hadde deltatt, dette kan forklare hvorfor det er så mange som har missing verdier her. Dette er sjekket opp mot spørsmål om hvorfor man ikke har deltatt på Frisklivsbølgen, men dette gav ikke noen klare svar, derfor er disse blitt stående som missing. På grunn av lav svarprosent skal man være forsiktige med å generalisere funnene i denne studien med resten av populasjonen.

Første undersøkelse er gjennomført etter at Frisklivsbølgen allerede var i gang og derfor er det vanskelig å kunne si noe om baseline og hvordan Frisklivsbølgen egentlig har påvirket engasjement og samarbeid. Dette kan være med på å forklare hvorfor de ansatte ikke rapporterer høyere engasjement på tidspunkt 2 enn på tidspunkt 1. Er dette fordi de ikke er påvirket av FB eller er det fordi det allerede har skjedd en endring?

Chronbach's alpha for samarbeid var noe lav, men dette kan være fordi et av spørsmålene var snudd og var negativt formulert. Det er mulig at dette var forvirrende for noen respondenter, eller at noen bare svarte uten å lese. Dette er positivt for lengre undersøkelser da dette kan være med på å få respondentene til å tenke gjennom sine svar. Her kan det være at mange bare har krysset av noe og ikke lest gjennom, og dermed har det blitt påvirket av at dette var negativt formulert. Dette er uansett en fare for denne typen undersøkelser, særlig dersom de er lange, og kan være en medvirkende årsak til litt for lav Chronbach's alpha verdi på denne skalaen. Denne er sensitiv for små skalaer, særlig de som er på mindre enn fem spørsmål (Cortina, 1993). Innen psykologisk forskning på psykologiske konstrukt kan man i forskjell til andre tester, som en intelligens-test ofte forvente noe lavere skårer her, særlig når det er få items i skalaen (Field, 2009).

Helsefremmende intervensjoner

Helsefremmende intervensjoner eller intervensjoner av noe slag koster mye penger (van Dongen et al., 2012) og bedriften vil gjerne ha resultater å vise til for den investeringen de gjør. Samtidig er helsefremmende intervensjoner linket til bedre helse og dette kan bedriften tjene godt på, over tid. Syke arbeidstakere koster bedriften mye penger i tapt produktivitet, sykemeldinger og innleieing av arbeidskraft. Det er da bedre å tenke langsiktig for å fremme god helse hos sine arbeidstakere. Helsefremmende tiltak har ofte vist seg å være effektive,

spesielt på å øke aktivitetsnivå og å bedre for eksempel muskel og skjelettskader (Proper et al., 2003). Ulike grupper krever også ulike aktiviteter for å oppnå effekt og motivasjon, og ofte er det vanskeligst å motivere de som ellers ikke er fysisk aktive fra før, men det ligger store gevinster i å få med nettopp disse. Dermed blir det viktig at man vurderer nøye hvilke tiltak som settes i gang for å oppnå de ønskede effektene. Effekten av denne typen intervensjoner som Frisklivsbølgen, er som tidligere nevnt ikke alltid mulig å finne, og noen ganger får man ikke de resultatene man vil ha, eller man finner ikke noe i det heletatt (Proper et al., 2002; Strijk et al., 2013).

Implementasjon av Frisklivsbølgen

Vi har ikke fått informasjon om hvilke overveielser kommunen gjorde før de valgte aktiviteter eller om de gjennomført noen kartlegging før oppstart. Dataene viser derimot ikke til noen klare resultater for de holdepunktene i målsetningen som er inkludert i denne oppgavens hypoteser (jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen). Dersom det hadde blitt foretatt grundig oppfølging av resultater underveis kan det kanskje hende at det hadde blitt sterkere resultater. Sunndal var og er fremdeles i en særposisjon i den forstand at de har en veldig god økonomisk situasjon og kan bruke mer penger på helsefremming og andre tiltak enn andre kommuner med strammere økonomi kan. Implementasjon av tiltaket kan påvirke utfallet, og det skjer alltid noe uforutsett som man ikke har planlagt for, dette kan også påvirke hvilke effekter man oppnår. Når man implementerer tiltak for en gruppe har man gjerne uttalte mål for utallet og disse fokuserer ofte for mye på effektivitet og noen ganger fører dette til at andre effekter blir oversett (Saunders et al., 2005). Noe som igjen kan øke risikoen for å gjøre type tre feil, som å anta at intervensjonen ikke hadde noen effekt, når det var effekter, bare ikke de man så etter eller at det var feil med implementeringen som påvirker utfallet (Dobson & Cook, 1980). Altså kan tiltaket ha hatt positive effekter, bare ikke der vi leter. I Frisklivsbølgen opplevde de etter hvert sviktende deltakelse og interesse for aktiviteter, og dette var en av årsakene til at prosjektet ble stoppet. I etterpåklokskapens lys er det lett å kritisere med at det burde vært gjort mer for å motivere til deltakelse, ved å evaluere bedre underveis og finne nye tiltak, samt å skaffe mer kunnskap om hvordan man implementerer og presenterer aktivitetene på en måte som engasjerer. Det er uansett veldig positivt at Sunndal kommune velger å satse sterkt på helsefremming, og dette kan på lang sikt komme folkehelsen til gode og føre til lavere sykefravær og friskere arbeidstakere.

Sunndal kommune opplyser selv at de ser at de ansatte er mer aktive nå og at de kan dokumentere dette med at flere er innom trimpostene som er satt opp i nærområder og populære turmål. Fellesturer er i teorien en flott måte å få med deltakere, det fordrer til sosialt

fellesskap, er billig i drift og krever ikke mye organisering eller oversyn. Dette er også noe de ansatte kan få gjøre uten at de føler at ledelsen blander seg inn eller overstyrer. Det kan diskuteres om kommunen har klart å oppnå tilstrekkelig grad av engasjement rundt intervensjonen og motivasjon blant de ansatte til å oppnå den sosiale støtten det krever som å øke sjansen for deltakelse (Jørgensen, Villadsen, Burr, Punnett, & Holtermann, 2016). Det kan hende at de har klart å skape motivasjon til å være mer fysisk aktive blant sine ansatte og innbyggere i form av egentrening og mer kunnskap om ansvar for egen helse. Dette er svært positivt selv om det ikke er dekket i denne oppgaven, og kan ha positive langtidseffekter for folkehelsen, blant annet i form av forebygging av muskel og skjelettlidelser (Cartee et al., 2016; Zampieri et al., 2015) og mental helse (Cohen-Cline et al., 2015).

JD-R og COR i Frisklivsbølgen

Bedre helse og forebyggende tiltak mot sykdom kan være med på å skape grunnlag for videre engasjement og bedre samhold på arbeidsplassen i form av ressurser, både i JD-R modellen og COR teorien. Subjektiv og opplevd helse er en viktig kontrollvariabel og er funnet å signifikant predikere jobbengasjement og samarbeid i denne oppgaven. Det er ikke sett på om den subjektive helsen har blitt bedre fra første til andre runde med undersøkelser, men er et viktig mål for Frisklivsbølgen. Derfor kan det ikke her sies noe om hvordan Frisklivsbølgen har påvirket dette.

Et godt samarbeid på arbeidsplassen er viktig for å skape ressurser for den enkelte i henhold til JD-R modellen og COR teorien. Det er tidligere funnet at deltakerne i helsefremmende intervensjoner opplever mer positive følelser etter intervensjon og at de har fått flere personlige ressurser til å bruke på jobb og i hverdagen generelt (Fredrickson et al., 2008) og at aktive arbeidstakere er mer produktive, opplever mer engasjement og har et lavere sykefravær (Strijk et al., 2009). COR henviser til at når man bygger videre på de ressurser man har, for å tilegne seg nye (Hobfoll, 2001). Gjennom et godt sosialt fellesskap og gode relasjoner gjennom samarbeid med andre som man opplever som positive sider med jobben oppnår man ressurser (Halbesleben & Buckley, 2004). Disse kontaktene genererer flere kontakter, kunnskap og erfaringer som er viktige ressurser for å utvikle seg videre. Når man opplever å bli sett av arbeidsgiver kan det skape motivasjon, engasjement og samarbeid blant arbeidstakerne. Det å bli sett av ledelsen og at man mottar støtte oppleves for mange som positivt. Sosial støtte kan også påvirke i hvilken grad man ønsker å delta i helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen (Jørgensen et al., 2016), og kan igjen være positivt for samarbeidet i gruppen i ettertid. Sammen med hvor stressende arbeidet er, opplevd kontroll, hvor fysisk og emosjonelt anstrengende arbeidet er og andre aspekter ved arbeidet påvirker i

hvilken grad men ønsker å delta (Jørgensen et al., 2016). Dette er krav og ressurser som påvirker deltakelse i tiltak og hvordan man investerer de ressursene man har.

I COR teorien er det mye snakk om vinnings- og tapsspiraler (Salanova et al., 2010) og Frisklivbølgen kan stimulere til vinning av nye ressurser gjennom mer overskudd i hverdagen og bedre helse som man tar med seg for å oppnå nye gjennom investering i form av tid. Når man så har oppnådd noe, er det lettere å oppnå nye ressurser og vern mot tap av eksisterende ressurser i møte med stressorer (Hobfoll, 2001; Toker & Biron, 2012). Dersom man er fysisk aktiv over tid og trener regelmessig, kan dette føre til at man oppnår flere ressurser over tid, som bedre helse, flere trenings kammerater, bedre kunnskap om kropp og helse, energioverskudd både hjemme og på jobb som kan føre til mer resiliens mot stressorer på jobb (Sliter et al., 2014). Noe som igjen er viktig for produktivitet, jobbengasjement og hvordan man har det på jobb.

Hvorfor var deltakelsen så lav?

Av de som meldte at de ikke har deltatt i Frisklivbølgens aktiviteter var det flere som svarte at dette ikke passet deres personlighet eller at de ønsket å trene på andre måter, med andre eller ikke hadde tid til å delta. Derfor kan det være at disse ikke opplevde noen økning i jobbengasjement eller i samarbeid da de ikke gjorde noe annerledes fordi de ikke deltok. Det er alltid slik at noen ikke ønsker å delta, og da er det viktig at det ikke blir oppfattet som et ekstra jobbkrav, noe mer som må gjøres i en hektisk hverdag. Samtidig er det viktig å prøve å motivere de som ellers ville gått hjem og lagt seg på sofaen. Dette er en vanskelig utfordring for alle intervensjoner som krever en innsats fra deltakerne. Ved å gjøre noen aktiviteter tilgjengelige i arbeidstiden det mulig at man kunne få med noen av de som ellers opplever at de ikke har tid, og på den måten oppnådd bedre resultater (Linnan, Sorensen, Colditz, Klar, & Emmons, 2001). Tilbud om helsefremmende aktiviteter i arbeidstiden viser en sterkere satsning på helse og aktivitet fra ledelsens side (Persson et al., 2013). Det er mye som skal få plass i en hektisk hverdag, og da er det utfordrende å finne noe som fenger nok til at det blir prioritert. Ved å kun tilby helsefremmende aktiviteter på fritiden kan man potensielt minste deltakere, det er funnet i en ny dansk studie at deltakelsen går ned dersom man legger all deltakelse til fritiden (Jørgensen et al., 2016). Det å skape en indre motivasjon kan bli avgjørende. Det er også funnet at ansatte som trener i arbeidstiden var mer produktive, selv med kun 2.5 timer i uken (obligatorisk deltakelse) (von Thiele Schwarz & Hasson, 2011). Fysisk aktivitet er viktig for alle! Særlig skal Frisklivsbølgen ha skryt for å være et tiltak med lav terskel hvor ingen blir diskriminert og alle blir oppfordret til å delta. Det at flere deltakere har samme forutsetninger for deltakelse har i noen tilfeller vist seg å være meget viktig for å

bygge opp motivasjon for deltakelse og fortsettelse (Hauge-Ulvik, 2014).

Jobbengasjement

Det er funnet at jobbengasjement kan være en buffer mot arbeidsrelatert stress og krav i arbeidet og kan være helsefremmende i seg selv (Bakker & Demerouti, 2007). Når man ser på jobbengasjement og utbrenthet som motpoler i en skala blir det klart at det er en rekke faktorer som skal være på plass for å skape sunne arbeidstakere, blant disse er en sikker og god arbeidsplass viktig (Maslach & Leiter, 2008). Uansett om man benytter denne modellen eller Russell (1980) sin sirkulære modell blir forholdene på arbeidsplassen og de personlige ressursene viktige. Begge modellene viser til motivasjonelt faktorer og indre forutsetninger. Dersom fysisk aktivitet kan tilføre nye ressurser for å kunne være bedre rustet til å håndtere hverdagen på en energisk måte og ha overskudd til å takle utfordringer er grunnlaget for engasjement og et godt samarbeid til stede.

For både tid en og to viser dataene at det er påstand om entusiasme i arbeidet som er spørsmålet med høyest skåre for jobbengasjement og spørsmål om absorpsjon som skårer lavest. Absorpsjon er en viktig del av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2006). Jobberessurser som sosial støtte på arbeidsplassen, tilbakemeldinger og utviklingsmuligheter har en positiv sammenheng med jobbengasjement (Xanthopoulou et al., 2009). Gjennom deltakelse på aktiviteter eller fellesturer kan man utvikle mange av de samme ressursene eller bygge videre på de man har. Måloppnåelse gjennom fysisk aktivitet er viktige ressurser man kan ta med inn i arbeidet og er viktige fasetter av jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). Ved å investere tid til deltakelse er det mulig at man får igjen sosiale relasjoner, bedre helse, bedre selvfølelse og troen på egne evner og personlige ressurser som igjen er viktig for jobbengasjement (Bakker et al., 2008). Overskudd fra trening over tid er viktig buffer for å orke en travel og mulig stressende hverdag og predikerer jobbengasjement (Costa et al., 2016). Gjennom å ta kontroll over egen trening kan man føle en kontroll over egen helse og egen livskvalitet. Opplevd kontroll er en personlig ressurs har et unikt forhold til jobbengasjement, og kontroll i en del av livet kan føre til opplevd kontroll over andre aspekter av hverdagen.

I denne studien kommer det også frem av alder som er en kontrollvariabel viser at de eldre arbeidstakerne skårer høyt på både samarbeid og engasjement. Jobbengasjement henger sammen med helse og jobbengasjement hos eldre kan medføre at de ønsker å være i arbeid lengre (Leijten et al., 2015). Velferdsstaten er avhengig av at flere ønsker å jobbe lenger og at færre tar ut tidlig pensjon, et godt samarbeid og psykososialt felleskap, samt jobbengasjement

kan skape indre motivasjon for å bli værende. Incentiver som bedre lønn, eller andre økonomiske goder som er vanlig i dag kan bli en utfordring fremover da vi snart møter en eldrebølge, da er det viktig at man finner andre ting som motiverer for å bli værende i arbeid.

Personlige faktorer er lenge oversett som medvirkende til engasjement i arbeidet (Bakker et al., 2014). I Frisklivsbølgen opplyser flere at deltakelse i Frisklivsbølgen ikke passer deres personlighet. Det kunne være interessant å se hva de mener med dette og hva de ønsker i stede, men dette er altså ikke gjort. Noen er naturlig mer engasjert og entusiastiske og noen er ikke det. Personlighets type D er tidligere funnet å være mer utsatt for utmattelse og mindre engasjement (van den Tooren & Rutte, 2016), og dette kan igjen være knyttet til helseproblemer (Schaufeli & Taris, 2014). Da dette igjen kan ha negative konsekvenser for organisasjonen (Skaalvik & Skaalvik, 2011), er det viktig å finne måter å motvirke dette på. Ved at disse blir hørt og tatt med i beslutninger kan man kanskje finne måter å aktivisere denne gruppen for å motvirke de negative effektene dette kan ha for individet og for bedriften.

Samarbeid i arbeidsgruppen

Samarbeid er en god arena for å utvikle seg selv sammen med andre og oppnå resultater man ikke oppnår alene (Kaufmann & Kaufmann, 1998). Her deles kunnskap og ulike erfaringer med de andre gruppemedlemmene, være kritiske og oppnå bedre resultater enn om man arbeider alene. Grupper som ikke går godt sammen og som ikke føler motivasjon for å jobbe sammen gjør gjerne en dårligere jobb og presterer dårligere (Salas et al., 2015). Grupper som opplever det motsatte, altså at det er kjemi mellom deltakerne og at alle er fokusert på å løse oppgaven på en god måte gjør en bedre jobb (Rodríguez-Sánchez et al., 2016). Derfor er det viktig at man får gruppene til å ville arbeide sammen på en god måte og gjøre det hyggelig å arbeide i grupper. For samarbeid er det spørsmål om respondenten er fornøyd med sin arbeidsgruppes innsats som er spørsmålet det skåres høyest på og lavest på spørsmål om alle deltakere deler de samme ambisjoner for gruppens prestasjoner. Gjennom deltakelse i Frisklivsbølgen var det lagt opp til at man skulle være sosiale sammen med sine kolleger i andre settinger enn man er i til vanlig. Dette skulle bidra til å bli bedre kjent med hverandre og kunne skape mer åpenhet og bedre samarbeid, samtidig som det er både hyggelig, sosialt og mer forpliktende å trene sammen med andre. Når gruppen jobber sammen og er enige om mål heller enn å bare bry seg om egne oppgaver gjør ofte gruppen det bedre (Nijstad & De Dreu, 2012). Ved å investere tid i deltakelse kunne man få utbytte i form av ressurser som sosial tilhørighet, bedre psykososialt arbeidsmiljø og mestring, som igjen er viktige ressurser i samarbeid i arbeidsgrupper. Som nevnt finner altså ikke oppgaven noen endring i disse

skårene eller noen signifikant prediksjon av bedre samarbeid gjennom deltakelse på verken aktiviteter eller fellesturer.

Gjennom for eksempel deltakelse på Frisklivsbølgens aktiviteter sammen vil man kunne bygge opp denne sosiale tilhørigheten til gruppen og med sine kolleger. Her var det lagt opp til at men skulle delta på ulike aktiviteter både som grupper og som privatpersoner og skape ressurser sammen og individuelt. Særlig var fellesturene sosiale aktiviteter man ble oppfordret til å gjøre sammen med sine kolleger og denne oppgaven antar at dette kunne bidra til et styrket sosialt fellesskap som kan styrke det fellesskapet men har på arbeidsplassen og det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det bør påpekes at forskningen ikke er konsistent i sin definisjon og måling av dette samholdet, noe som gjør det vanskelig å sammenlikne ulike studier (Salas et al., 2015). For eksempel har Carless og De Paola (2000) utviklet en ny skala for å måle arbeidsgruppens samstemthet eller samarbeid i arbeidsgruppen. De fant at enighet rundt oppgaven var sterkere korrelert til hvordan arbeidet utfoldet seg enn bland annet sosial samstemthet og gruppesammensetning. Andre har funnet at samhandlingen mellom gruppens medlemmer er avgjørende for hvor effektivt gruppen utfører sine oppgaver (Cohen & Bailey, 1997; Sundstrom, De Meuse, & Futrell, 1990). Det er derimot en rekke uenigheter om det egentlig er mulig å konseptualisere samarbeid i en arbeidsgruppe på denne måten. I denne oppgaven er det tatt utgangspunkt i Christensen et al. (2012) sin norske versjon som er utarbeidet fra Carless og De Paola (2000) sin skala The measurement of cohesion in work teams og den andre versjonen av Copenhagen Psychological Questionnaire (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010).

Arbeidsgiver plikter i dag å gjennomføre helsefremmende tiltak i sine bedrifter og organisasjoner og dette er et viktig tiltak for å fremme folkehelsen og medvirke til at befolkningen blir mer aktive. Det er da viktig at disse blir evaluert på en god måte, både i planleggingsstadiet, gjennom gjennomføringen og etterpå. Ting å tenke gjennom er; Kan man velge hvem som kan delta? Skaper dette positive holdninger? Når skal gjennomføringen skje? Hvem burde inkluderes og hvilke aktiviteter passer? Samt de økonomiske aspektene ved gjennomføringen, kan man kreve egenandeler? Er det i så fall med på å skape en forpliktelse eller kan det ekskludere noen? Har man råd til at alle kan være med? Om leder skal delta eller ikke er også spørsmål det bør reflekteres rundt da det kan både oppleves som motiverende og se leder som et godt eksempel, men også ubehagelig at leder skal være med. Det er altså mye som skal med når man gjennomfører aktiviteter og tiltak for ansatte. Gjennom Frisklivsbølgen har det blitt klart at det er viktig at man tenker godt gjennom disse spørsmålene i forkant for å

prøve å motivere flest mulig til å delta og for å kunne oppnå de målene man har formulert for tiltaket.

Konklusjon

Formålet med denne oppgaven var å se på tiltaket Frisklivsbølgens innvirkning på engasjement og samarbeid på sine ansatte gjennom stimulering til fysisk aktivitet. Denne oppgaven finner ikke støtte for sine hypoteser om at deltakelse i helsefremmende tiltak som fellesturer og aktiviteter i regi av Frisklivsbølgen kan predikere jobbengasjement og samarbeid i arbeidsgruppen. Det er heller ikke funnet at jobbengasjement eller samarbeid har økt noe på de årene mellom første og andre runde med spørreundersøkelser. Dette til tross for mye forskning som knytter fysisk aktivitet opp mot en rekke forhold som er viktige for både jobbengasjement og for å oppnå et godt sosialt samarbeid mellom kolleger på arbeidsplassen. I gjennomgangen av litteraturen på området kommer det frem at det ikke alltid er slik at man finner de resultatene man leter etter og dermed blir noen tiltak stemplet som ikke vellykkede. Man glemmer at det kan være andre effekter som ikke kommer frem og som ikke gir signifikant effekter. Det er uansett alltid positivt å fremme fysisk aktivitet blant de ansatte, så lenge dette ikke oppleves som enda flere jobbkrav og som mer stress i en allerede hektisk hverdag. Det kan være positivt å vurdere muligheten for aktiviteter i arbeidstiden, da dette kan oppleves som mer involvering og en mer seriøs satsning fra ledelsen og det er vist å øke produktiviteten. Det er uansett kommet frem mye litteratur som belyser viktigheten av å gjennomføre denne typen aktiviteter på arbeidsplassen, da dette er en stor del av hverdagen til de fleste ansatte og vi vet at befolkningen er i for lite fysisk aktivitet. Både for å fremme helsen og for å motivere de ansatte til å ta ansvar for sin egen helse og for å oppnå nye ressurser for å takle arbeidshverdagens utfordringer. Å være fysisk aktiv er positivt for helsen og kan på lang sikt føre til bedre helse og dermed også mindre sykefravær.

Resultatene viser til en sterk sammenheng mellom subjektiv helse og jobbengasjement og samarbeid. Dette er interessant da disse får mange av de samme fordelene gjennom fysisk aktivitet, blant annet sosialt samhold og støtte, mer overskudd, målsetning og måloppnåelse, dedikasjon og helsefordeler, samt forebyggende effekter. Det burde videre sees på om den subjektive og objektive helsen har blitt bedre gjennom deltakelse i Frisklivsbølgen. Det kunne også være interessant å se på om det er en sammenheng mellom hvor mye deltakelse man har hatt har noen betydning på hvordan man skårer på engasjement, samhold og helse og om de med høy deltakelse har oppnådd bedre resultater enn de som ikke har deltatt i like stor grad.

Det ville også være interessant å se på i hvilken grad mengden fysisk aktivitet har endret seg gjennom deltakelse i Frisklivsbølgen. Forskningen er fremdeles uklar på om helsefremmende aktiviteter har en effekt og et forslag til videre forskning kan være å se på forskjeller mellom de tiltakene som virker og de som ikke gir en beviselig effekt, for å kunne kartlegge bedre hva som skal til for å lykkes med å oppnå målsetningen. Det er også savnet flere oppfølgingsstudier som der på effekter vedvarer over tid eller om de blir borte kort tid etter intervensjonen er slutt.

Referanser

- Bakker. (2015). Top-down and bottom-up interventions to increase work engagement. In Hartung, Savickas, & Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications* (pp. 427-438). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Bakker, Albrecht, & Leiter. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 74-88.
- Bakker, & Demerouti. (2007). The Job Demands - Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. doi:doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, & Demerouti. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International, 13*(3), 209-223. doi:10.1108/13620430810870476
- Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1:389-411*(1, 2014), 389-411. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 99*(2), 274-284. doi:10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bakker, & Oerlemans. (2011). Subjective well-being in organizations. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 178-189.
- Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187-200.
- Beecher. (1955). The powerful placebo. *Journal of the American Medical Association, 159*(17), 1602-1606. doi:10.1001/jama.1955.02960340022006
- Ben-Zur, & Michael. (2007). Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses: The role of challenge/control appraisals. *Social Work in Health Care, 45*(4), 63-82. doi:10.1300/J010v45n04_04
- Biddle, & Mutrie. (2007). *Psychology of physical activity: Determinants, well-being and interventions* (2 ed.). 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon: Routledge.
- Bowerman, & O'Connell. (1990). *Linear statistical models: An applied approach* (2 ed.): International Thomson Publishing.
- Carless, & De Paola. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research, 31*(1), 71-88.

- Cartee, Hepple, Bamman, & Zierath. (2016). Exercise promotes healthy aging of skeletal muscle. *Cell Metabolism*, 23(6), 1034-1047.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.cmet.2016.05.007>
- Casey - Campbell, & Martens. (2009). Sticking it all together: A critical assessment of the group cohesion-performance literature. *International Journal of Management Reviews*, 11(2), 223-246. doi:10.1111/j.1468-2370.2008.00239.x
- Christensen, Aronsson, Borg, Clausen, Guthenberg, Hakanen, . . . Straume. (2012). *Building engagement and healthy organisations*. (978-92-893-2397-0). Retrieved from <http://www.norden.org/en/publications/publikationer/2012-549/>
- Christian, Garza, & Slaughter. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Cobb. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*, 38(5), 300-314. doi:10.1097/00006842-197609000-00003
- Cohen, & Bailey. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290. doi:10.1177/014920639702300303
- Cohen-Cline, Turkheimer, & Duncan. (2015). Access to green space, physical activity and mental health: a twin study. *Journal of epidemiology and community health*, 69(6), 523-529. doi:10.1136/jech-2014-204667
- Cortina. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104. doi:10.1037/0021-9010.78.1.98
- Costa, Passos, & Bakker. (2016). The work engagement grid: predicting engagement from two core dimensions. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 774-789. doi:doi:10.1108/JMP-11-2014-0336
- Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- DeVente, Olf, Van Amsterdam, Kamphuis, & Emmelkamp. (2003). Physiological differences between burnout patients and healthy controls: blood pressure, heart rate, and cortisol responses. *Occupational and environmental medicine*, 60(1), 54-61. doi:10.1136/oem.60.suppl_1.i54

- Dobson, & Cook. (1980). Avoiding type III error in program evaluation. *Evaluation and Program Planning*, 3(4), 269-276. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/0149-7189\(80\)90042-7](http://dx.doi.org/10.1016/0149-7189(80)90042-7)
- Field. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (Third ed.). London: SAGE.
- Finkelstein, Fiebelkorn, & Wang. (2003). National medical spending attributable to overweight and obesity: how much, and who's paying? *Health Affairs*, W3.
- Forcier, Stroud, Papandonatos, Hitsman, Reiches, Krishnamoorthy, & Niaura. (2006). Links between physical fitness and cardiovascular reactivity and recovery to psychological stressors: A meta-analysis. *Health Psychology*, 25(6), 723.
- Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1045.
- Green. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis. *Multivariate behavioral research*, 26(3), 499-510.
- Hakanen, & Schaufeli. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2), 415-424.
- Halbesleben. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134-1145. doi:10.1037/0021-9010.91.5.1134
- Halbesleben. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8, 102-117.
- Halbesleben, & Buckely. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30.
- Halbesleben, & Buckley. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. doi:10.1016/j.jm.2004.06.004
- Halbesleben, Harvey, & Bolino. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452-1465. doi:10.1037/a0017595
- Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364. doi:10.1177/0149206314527130

- Hammelman, & van Dick. (2013). Building the team: developing the individual - An evaluation of team building interventions. *Gruppendynamik Und Organisationsberatung*, 44(2), 221-238. doi:10.1007/s11612-013-0207-1
- Hammersley, & Reid. (2014). *Communicating Successfully in Groups: A Practical Guide for the Workplace*: Routledge.
- Hauge-Ulvik. (2014). *Faktorer som bidrar til fortsatt fysisk aktivitet etter deltagelse i Frisklivssentral. En kvalitativ studie*. (Mastergradsavhandling, Nordic School of Public Health), Nordic School of Public Health, . Retrieved from <http://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A756949&dswid=8589>
- Hirunyawipada, Paswan, & Blankson. (2015). Toward the development of new product ideas: asymmetric effects of team cohesion on new product ideation. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 30(7), 855-866. doi:doi:10.1108/JBIM-02-2014-0042
- Hobfoll. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643. doi:10.1037/0022-3514.84.3.632
- Hoegl, & Parboteeah. (2007). Creativity in innovative projects: How teamwork matters. *Journal of Engineering and Technology Management*, 24(1), 148-166. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jengtecman.2007.01.008>
- Hülshager, Anderson, & Salgado. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-1145. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0015978>
- Jørgensen, Villadsen, Burr, Punnett, & Holtermann. (2016). Does employee participation in workplace health promotion depend on the working environment? A cross-sectional study of Danish workers. *BMJ open*, 6(6), e010516. doi:10.1136/bmjopen-2015-010516
- Kaufmann, & Kaufmann. (1998). *Psykologi i organisasjon og ledelse*: Fagbogforlaget.
- Kessler, Turner, & House. (1988). Effects of unemployment on health in a community survey: Main, modifying, and mediating effects. *Journal of social issues*, 44(4), 69-85. doi:10.1111/j.1540-4560.1988.tb02092.x

- King, Oman, Brassington, Bliwise, & Haskell. (1997). Moderate-intensity exercise and self-rated quality of sleep in older adults: A randomized controlled trial. *JAMA*, 277(1), 32-37. doi:10.1001/jama.1997.03540250040029
- Klein, DiazGranados, Salas, Le, Burke, Lyons, & Goodwin. (2009). Does team building work? *Small Group Research*.
- Kozlowski, & Ilgen. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological science in the public interest*, 7(3), 77-124. doi:10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x
- Lam. (2015). The Role of Communication and Cohesion in Reducing Social Loafing in Group Projects. *Business and Professional Communication Quarterly*, 78(4), 454-475. doi:10.1177/2329490615596417
- Leijten, van den Heuvel, van der Beek, Ybema, Robroek, & Burdorf. (2015). Associations of work-related factors and work engagement with mental and physical health: a 1-year follow-up study among older workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(1), 86-95.
- Leiter, & Bakker. (2010). Work engagement: Introduction *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1-9). New York, NY, US: Psychology Press.
- Levi. (2001). *Group dynamics for teams* (Vol. 1). Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Lindwall, Gerber, Jonsdottir, Börjesson, & Ahlborg Jr. (2014). The relationships of change in physical activity with change in depression, anxiety, and burnout: A longitudinal study of Swedish healthcare workers. *Health Psychology*, 33(11), 1309-1318. doi:10.1037/a0034402
- Linnan, Sorensen, Colditz, Klar, & Emmons. (2001). Using theory to understand the multiple determinants of low participation in worksite health promotion programs. *Health education & behavior*, 28(5), 591-607. doi:10.1177/109019810102800506
- Marcus, & Forsyth. (2009). *Motivating people to be physically active* (2 ed.). Champaign, USA: Human Kinetics.
- Maslach, & Leiter. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- McArdle, Katch, & Katch. (2010). *Exercise physiology: nutrition, energy, and human performance*: Lippincott Williams & Wilkins.
- Melamed, Shirom, Toker, Berliner, & Shapira. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions.

Psychological Bulletin, 132(3), 327-353. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>

- Meneghel, Salanova, & Martínez. (2016). Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team performance. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 239-255. doi:10.1007/s10902-014-9592-6
- Nijstad, & De Dreu. (2012). Motivated information processing in organizational teams: Progress, puzzles, and prospects. *Research in organizational behavior*, 32, 87-111. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.004>
- Oaten, & Cheng. (2006). Longitudinal gains in self - regulation from regular physical exercise. *British journal of health psychology*, 11(4), 717-733.
- Ommundsen, & Aadland. (2009). Fysisk inaktive voksne i Norge: Hvem er inaktive-og hva motiverer til økt fysisk aktivitet. Retrieved from <http://www.helsedirektoratet.no/publikasjoner/fysisk-inaktive-voksne-i-norge-hvem-er-de-og-hva-motiverer-til-okt-fysisk-aktivitet/Publikasjoner/fysisk-inaktive-voksne-i-norge-hvem-er-de-og-hva-motiverer-til-okt-fysisk-aktivitet.pdf>
- Pallant (Ed.) (2013). *A step by step guide to data analysis using IBM SPSS, SPSS Survival Manual* (5 ed. Vol. 5). Berkshire, England: McGraw-Hill Education.
- Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 38(3 suppl), 8-24. doi:10.1177/1403494809349858
- Persson, Cleal, Bihal, Hansen, Jakobsen, Villadsen, & Andersen. (2013). Why do people with suboptimal health avoid health promotion at work? *American journal of health behavior*, 37(1), 43-55. doi: <http://dx.doi.org/10.5993/AJHB.37.1.5>
- Peterson, Bergström, Demerouti, Gustavsson, Åsberg, & Nygren. (2011). Burnout levels and self-rated health prospectively predict future long-term sickness absence: a study among female health professionals. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(7), 788-793.
- Proper, Koning, Van der Beek, Hildebrandt, Bosscher, & van Mechelen. (2003). The effectiveness of worksite physical activity programs on physical activity, physical fitness, and health. *Clinical journal of sport medicine*, 13(2), 106-117.
- Proper, Staal, Hildebrandt, Van der Beek, & Van Mechelen. (2002). Effectiveness of physical activity programs at worksites with respect to work-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 75-84.

- Rice, Lang, Henley, & Melzer. (2011). Common health predictors of early retirement: findings from the English Longitudinal Study of Ageing. *Age and Ageing, 40*(1), 54-61.
- Roberts. (2014). Getting There and Being Involved: Team Building and Maintenance *Conflict and Catastrophe Medicine* (pp. 337-340): Springer.
- Rodríguez-Sánchez, Devloo, Rico, Salanova, & Anseel. (2016). What Makes Creative Teams Tick? Cohesion, Engagement, and Performance Across Creativity Tasks A Three-Wave Study. *Group & Organization Management, 1059601116636476*.
- Roethlisberger, & Dickson. (1939). Management and the Worker. *An Account of a Research Program conducted by the Western Electric Co., Hawthorne Works, Chicago. Harvard University Press, Cambridge, Mass.*
- Runström, Magnusson, & Wahlberg. (2006). Teambuilding: En aktivitet i tiden?
- Rushmer. (1997). How do we measure the effectiveness of team building? Is it good enough? Team Management Systems—A case study. *Journal of Management Development, 16*(2), 93-110. doi:10.1108/02621719710164274
- Russell. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(6), 1161-1178.
- Rzeszutek, & Schier. (2014). Temperament Traits, Social Support, and Burnout Symptoms in a Sample of Therapists. *Psychotherapy, No Pagination Specified*. doi:10.1037/a0036020
- Salanova, Agut, & Peiró. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1217.
- Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, & Bakker. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. In Bakker & Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118-131).
- Salas, Grossman, Hughes, & Coultas. (2015). Measuring Team Cohesion Observations from the Science. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society, 57*(3), 365-374. doi:10.1177/0018720815578267
- Salas, Sims, & Burke. (2005). Is there a “Big Five” in teamwork? *Small Group Research, 36*(5), 555-599. doi:10.1177/1046496405277134
- Saunders, Evans, & Joshi. (2005). Developing a process-evaluation plan for assessing health promotion program implementation: a how-to guide. *Health Promotion Practice, 6*(2), 134-147. doi:10.1177/1524839904273387

- Schaufeli, & Bakker. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, & Bakker. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24.
- Schaufeli, Bakker, & Salanova. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, Maassen, Bakker, & Sixma. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 248-267. doi:10.1111/j.2044-8325.2010.02013.x
- Schaufeli, & Taris. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43-68). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Schaufeli., & Bakker. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Seppälä, Mauno, Kinnunen, Feldt, Juuti, Tolvanen, & Rusko. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The Journal of Positive Psychology*, 7(2), 95-106.
- Shuffler, DiazGranados, & Salas. (2011). There's a Science for That Team Development Interventions in Organizations. *Current Directions in Psychological Science*, 20(6), 365-372.
- Skaalvik, & Skaalvik. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Sliter, Sinclair, Cheung, & McFadden. (2014). Initial evidence for the buffering effect of physical activity on the relationship between workplace stressors and individual outcomes. *International Journal of Stress Management*, 21(4), 348-360.
doi:10.1037/a0038110

- Sonnentag. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118. doi:10.1177/0963721411434979
- STAMI. (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse i Norge 2015*. In STAMI (Series Ed.) Vol. 16. Aagestad, Tynes, Johannessen, Gravseth, Løvset, Alfonso, & Aasnæss (Eds.), *Status og utviklingstrekk* (pp. 238).
- Stangor. (2004). *Social groups in action and interaction* (Vol. 1). Hove, East Sussex: Psychology Press.
- Steenberg. (2007). *Forhold som hemmer og fremmer samarbeid i tverrfaglige team; Implikasjoner for psykologrollen ved en sengepost i psykisk helsevern*. (Hovedoppgave), UiO. Retrieved from https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/18332/HOVEDOPPGAVE_AE_STEENBERG.pdf?sequence=1
- Stein, & Cropanzano. (2011). Death awareness and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 32(8), 1189-1193. doi:10.1002/job.715
- Strijk, Proper, van der Beek, & van Mechelen. (2009). The Vital@ Work Study. The systematic development of a lifestyle intervention to improve older workers' vitality and the design of a randomised controlled trial evaluating this intervention. *BMC public health*, 9(1), 1.
- Strijk, Proper, van Mechelen, & van der Beek. (2013). Effectiveness of a worksite lifestyle intervention on vitality, work engagement, productivity, and sick leave: Results of a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39(1), 66-75. doi:10.5271/sjweh.3311
- Sundstrom, De Meuse, & Futrell. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45(2), 120.
- Taggar. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: A multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45(2), 315-330. doi:10.2307/3069349
- Toker, & Biron. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 699-710. doi:10.1037/a0026914
- Tuomi, Ilmarinen, Seitsamo, Huuhtanen, Martikainen, Nygård, & Klockars. (1997). Summary of the Finnish research project (1981—1992) to promote the health and work ability of aging workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 66-71.

- Turner, Barling, & Zacharatos. (2002). Positive psychology at work. *Handbook of positive psychology*, 52, 715-728.
- Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.
- van den Tooren, & Rutte. (2016). Explaining emotional exhaustion and work engagement: The role of job demands-resources and Type D personality. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 147-166. doi:10.1037/a0039754
- van Dongen, Proper, van Wier, van der Beek, Bongers, van Mechelen, & van Tulder. (2012). A systematic review of the cost-effectiveness of worksite physical activity and/or nutrition programs. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 393-408.
- van Woerkom, Bakker, & Nishii. (2016). Accumulative job demands and support for strength use: Fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 141-150.
doi:<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000033>
- Von Bonsdorff, Huuhtanen, Tuomi, & Seitsamo. (2010). Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational medicine*, 60(2), 94-100.
- von Thiele Schwarz, & Hasson. (2011). Employee self-rated productivity and objective organizational production levels: effects of worksite health interventions involving reduced work hours and physical exercise. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 838-844. doi:10.1097/JOM.0b013e31822589c2
- Whitman, Halbesleben, & Holmes. (2014). Abusive supervision and feedback avoidance: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 38-53. doi:10.1002/job.1852
- Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121
- Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.
doi:10.1348/096317908X285633
- Zampieri, Pietrangelo, Loeffler, Fruhmann, Vogelauer, Burggraf, . . . Sedliak. (2015). Lifelong physical exercise delays age-associated skeletal muscle decline. *The Journals of*

Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences, 70(2), 163-173.

doi:10.1093/gerona/glu006

Vedlegg 1

Undersøkelse tidspunkt 1, 2013

SPØRREUNDERSØKELSE OM FRISKLIVSBØLGEN

Dette er en invitasjon til å delta i en spørreundersøkelse knyttet til prosjektet Frisklivsbølgen i regi av Sunndal kommune.

Undersøkelsen har som hovedmål å evaluere Frisklivsbølgen som folkehelseiltak. Datamaterialet vil også bli brukt til forskning om helsefremmende tiltak på arbeidsplassen.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og alle som deltar er anonyme. Du samtykker i å delta ved å svare på dette spørreskjemaet og levere det inn. Det tar ca. 10-15 minutter å svare på spørsmålene.

Sunndal kommune er ansvarlig for undersøkelsen, som har blitt utviklet i samarbeid med stipendiat Ingrid Steen Rostad, Psykologisk Institutt, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

For at vi skal kunne følge utviklingen og evaluere effekten av tiltaket, vil du senere bli bedt om å delta i en eller flere oppfølgingsundersøkelser. Du er ikke forpliktet til å delta i neste runde selv om du svarer på skjemaet nå, men siden det er viktig at så mange som mulig er med gjennom hele undersøkelsen, håper vi du vil være villig til å delta senere også.

Har du spørsmål om undersøkelsen kan du ta kontakt med Ingrid Steen Rostad, tlf. 992 63 663.

Med vennlig hilsen

Anne Berit Vullum

Ildri Solbakk

Ingrid Steen Rostad



Sunndal kommune
- kraftsenteret på Nordmøre

 **NTNU**
Det skapende universitet
Psykologisk institutt

LES DETTE FØR DU STARTER!	Skjemaet skal leses maskinelt. Vennligst følg disse reglene: <ul style="list-style-type: none">• Bruk svart/blå kulepenn. Skriv tydelig, og ikke utenfor feltene. Kryss av slik: <input checked="" type="checkbox"/>• Feilkryssinger kan strykes ved å fylle <u>hele</u> feltet med farge. Kryss så i rett felt.• Sett bare ett kryss på hvert spørsmål om ikke annet er oppgitt.
--	--

ANONYMT ID-NUMMER

Undersøkelsen gjennomføres i flere runder. For at vi skal kunne kople sammen dine svar fra de ulike rundene trenger vi en «koplingsnøkkel», og til dette bruker vi de fem siste sifrene i mobiltelefonnummeret ditt. På denne måten kan vi kople sammen dine svar, samtidig som du forblir anonym.

Vennligst skriv de fem siste sifrene i mobiltelefonnummeret ditt i feltet til høyre. Vær nøye slik at du ikke skriver feil! ⇨

--	--	--	--	--

BAKGRUNNSINFORMASJON

1. Kjønn: ⇨ Kvinne .. ₁ Mann ₂
2. Alder: 40 - 49 ₃
Under30 ₁ 50 - 59 ₄
30 - 39 ₂ 60 + ₅
3. Hva er din høyeste fullførte utdanning? ⇨ Grunnskole..... ₁
Videregående opplæring..... ₂
Høgskole/universitet..... ₃
4. Hvor lenge har du vært ansatt i Sunndal kommune? ⇨ Under 3 år..... ₁ 3 – 10 år ₂ Over 10 år..... ₃
5. Tjeneste: Kommunalteknisk tjeneste, eiendomstjenesten, kulturtjenesten ₄
Grunnskoleltjenesten..... ₁ Helse og barneverntjenesten, innvandrer-tjenesten ₅
Pleie og omsorgstjenesten .. ₂ Plan, miljø og næringstjenesten, økonomi, servicekontoret, politisk sekretariat,
Barnehagetjenesten..... ₃ personal og organisasjonsutvikling, rådmann, NAV Sunndal ₆

KS-13
33-5

Undersøkelsen gjennomføres
med bistand fra SVT-IT, NTNU

1

Før du fortsetter: Kontroller at du ikke har glemt noe på denne sida.

Husk: Bare ett kryss på hvert spørsmål.

6. Har du deltatt på følgende arrangement/aktiviteter i regi av Frisklivsbølgen?

Ett kryss pr. aktivitet.	Ja		Nei		Ja		Nei		
	1	2	1	2	1	2	1	2	
1. Kick-off-samling 11. mars.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. Helseprofil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Frisklivsdager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. TV2 Sporty lagkonkurranse...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Hvor mange timer pr. uke vil du anslå at du brukte/bruker på fysisk aktivitet ...
... før Frisklivsbølgen? ⇒ ... i dag? ⇒

HELSE OG ARBEID

8. Om engasjement:

	Aldri i det siste året	Noen ganger det siste året	Månedlig	Noen ganger i måneden	Ukentlig	Noen ganger i uken	Daglig
	1	2	3	4	5	6	7
1. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jeg er entusiastisk i jobben min.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Når jeg jobber glemmer jeg alt annet rundt meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Om din lojalitet til organisasjonen og arbeidsgiveren:

	I svært liten grad	I liten grad	Delvis	I høy grad	I svært høy grad
	1	2	3	4	5
1. Jeg liker å fortelle om min arbeidsplass til andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jeg ville anbefalt en god venn å søke jobb på min arbeidsplass.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jeg tenker sjelden på å søke etter en annen jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeg anser at min arbeidsplass har stor betydning for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Om samarbeid i arbeidsgruppen:

	Svært uenig	Uenig	Verken /eller	Enig	Svært enig
	1	2	3	4	5
1. Arbeidsgruppen vår står samlet i sine anstrengelser for å nå sine prestasjonsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jeg er fornøyd med min arbeidsgruppes innsats for å nå målene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arbeidsgruppens medlemmer har motstridende ambisjoner for gruppens prestasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeg har store muligheter til å forbedre mine personlige prestasjoner i denne arbeidsgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Mestring av arbeidet:

	Meget sjelden el. aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte el. alltid
	1	2	3	4	5
1. Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet du utfører?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet? ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger? ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet du utfører?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort godt eller dårlig arbeid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KS-13
33-5

Undersøkelsen gjennomføres
med bistand fra SVF-IT, NTNU

2

Før du fortsetter: Kontroller at du ikke har glemt noe på denne sida.

SYKEFRAVÆR OG SYKENÆRVÆR

12. Hvor mange *dager* har du vært fraværende på grunn av sykdom i løpet av *de siste 12 månedene*? Husker du ikke nøyaktig, så forsøk å gi et realistisk anslag. ⇨

--	--	--	--

13. Når du holder deg hjemme på grunn av egen sykdom, hva er den vanligste årsaken? ⇨
NB: Bare ett kryss!

- Akutt sykdom (f.eks. forkjølelse, influensa, magevirus, feber)..... 1
 Periodisk sykdom (f.eks. allergi, migrene)..... 2
 Kronisk sykdom (f.eks. nakke- og ryggplager, diabetes)..... 3

14. Har det i løpet av de siste 12 månedene hendt at du har gått på arbeidet, på tross av din helsetilstand, når du egentlig burde sykmeldt deg? ⇨

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| | Aldri | Én gang | 2 - 5 ganger | Mer enn 5 ganger | Ikke aktuelt / har ikke vært syk |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15. Har du fått din arbeidshverdag tilrettelagt av arbeidsgiver i forbindelse med sykdom/helseplager? ⇨

- Ja, har fått arbeidshverdagen tilrettelagt 1
 Har etterspurt dette, men ikke fått (ennå)..... 2
 Har ikke etterspurt dette 3

16. Om sykenærvær og tilrettelegging:

- | | | | | | |
|--|-------------|--------------|----------|-------------|------------|
| | Svært uenig | Delvis uenig | Både /og | Delvis enig | Svært enig |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
1. Jeg går på jobb selv om formen ikke er på topp..... 1 2 3 4 5
2. Jeg kommer på jobb uansett hvordan jeg føler meg..... 1 2 3 4 5
3. Jeg kan lett få alternative arbeidsoppgaver om jeg trenger mindre belastning en periode..... 1 2 3 4 5
4. Jeg kan selv tilpasse mine arbeidsoppgaver etter behov 1 2 3 4 5
5. Det er vanskelig/umulig å utføre arbeidsoppgavene mine om jeg er syk..... 1 2 3 4 5
6. Jeg kan smitte andre om jeg er på jobb når jeg er syk, derfor blir jeg hjemme..... 1 2 3 4 5
7. Jeg kan smitte *pasienter* om jeg er på jobb når jeg er syk, derfor blir jeg hjemme..... 1 2 3 4 5
Ikke aktuelt
8. Jeg opplever at det er positivt for helsa mi at jeg kan komme på jobb med helseplager/sykdom 1 2 3 4 5
9. Jeg har opplevd at tilpassing av arbeidet har ført til at jeg har kunnet fortsette arbeidet på tross av sykdom..... 1 2 3 4 5
10. Jeg har erfart at ledelsen strekker seg langt for å tilpasse arbeidet om jeg står i fare for å bli sykmeldt..... 1 2 3 4 5
11. På grunn av at jeg kan tilpasse arbeidet føler jeg meg forpliktet til å gå på jobb selv om jeg burde vært hjemme 1 2 3 4 5
12. Det er vanskelig å tilpasse arbeidsoppgavene mine..... 1 2 3 4 5
13. Jeg opplever at det er negativt for helsa mi at jeg kan komme på jobb med helseplager/sykdom 1 2 3 4 5
13. Hvis jeg er sykefraværende, går det ut over inntektene mine..... 1 2 3 4 5

Husk: Bare ett kryss på hvert spørsmål.

17. Det kan være ulike grunner til at man går på jobb selv om man er syk eller føler seg uvel. Kryss av for i hvor stor grad du er enig eller uenig i følgende påstander.

Jeg går på jobb selv om jeg kjenner meg dårlig fordi:	Helt uenig 1	Delvis uenig 2	Vet ikke 3	Delvis enig 4	Helt enig 5
1. Det er vanskelig å ordne med vikar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jeg har viktige oppgaver i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jeg er oppdratt slik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Det finnes ingen andre som kan gjøre jobben min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jeg vil ikke overbelaste kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Det er så mye å gjøre på jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jeg føler ansvar for jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jeg får dårlig samvittighet hvis jeg blir hjemme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. En bør gå på jobb hvis en ikke er ordentlig syk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jeg vil ikke bli beskyldt for å skulke av kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Jeg vil ikke bli beskyldt for å skulke av ledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Hvis jeg ikke står på kan jobben være truet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Hvordan vil du beskrive helsen din, generelt sett? ⇨	Svært dårlig 1	Dårlig 2	Verken god eller dårlig 3	God 4	Svært god 5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Har helsen din endret seg siden du ble med på Frisklivsbølgen (uansett årsak)? ⇨	Den har blitt mye dårligere 1	Den har blitt noe dårligere 2	Ingen forskjell 3	Den har blitt noe bedre 4	Den har blitt mye bedre 5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Hvilken innflytelse mener du at Frisklivsbølgen har hatt på en evt. helseendring for deg? ⇨	Ingen innflytelse 1	Liten innflytelse 2	Moderat innflytelse 3	Stor innflytelse 4	Svært stor innflytelse 5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Takk for at du ville svare på spørsmålene!

Vedlegg 2

Undersøkelse tidspunkt 2, 2015

SPØRREUNDERSØKELSE OM FRISKLIVSBØLGEN

Dette er en invitasjon til å delta i en oppfølgingsundersøkelse knyttet til prosjektet Frisklivsbølgen i regi av Sunndal kommune.

Undersøkelsen har som hovedmål å evaluere Frisklivsbølgen som folkehelseiltak. Datamaterialet vil også bli brukt til forskning om helsefremmende tiltak på arbeidsplassen.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og alle som deltar er anonyme. Du samtykker i å delta ved å svare på dette spørreskjemaet og levere det inn. Det tar ca. 15 minutter å svare på spørsmålene.

Sunndal kommune er ansvarlig for undersøkelsen, som har blitt utviklet i samarbeid med stipendiat Ingrid Steen Rostad, Psykologisk Institutt, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Du er ikke forpliktet til å delta i denne runden selv om du svarte på skjemaet forrige gang, men siden det er viktig at så mange som mulig er med gjennom hele undersøkelsen, håper vi du vil være villig til å delta.

Har du spørsmål om undersøkelsen kan du ta kontakt med Ingrid Steen Rostad, tlf. 992 63 663.

Med vennlig hilsen

Peggy Ranheim

Ildri Solbakk

Ingrid Steen Rostad



Sunndal kommune
- kraftsenteret på Nordmøre



LES DETTE FØR DU STARTER!	Skjemaet skal leses maskinelt. Vennligst følg disse reglene: <ul style="list-style-type: none">• <i>Bruk svart/blå kulepenn. Skriv tydelig, og ikke utenfor feltene. Kryss av slik:</i> <input checked="" type="checkbox"/>• <i>Feilkryssinger kan strykes ved å fylle <u>hele</u> feltet med farge. Kryss så i rett felt.</i>• <i>Sett bare ett kryss på hvert spørsmål om ikke annet er oppgitt.</i>
--	--

ANONYMT ID-NUMMER

Undersøkelsen gjennomføres i flere runder. For at vi skal kunne kople sammen dine svar fra de ulike rundene trenger vi en «koplingsnøkkel», og til dette bruker vi de fem siste sifrene i mobiltelefonnummeret ditt. På denne måten kan vi kople sammen dine svar, samtidig som du forblir anonym.

Vennligst skriv de fem siste sifrene i mobiltelefonnummeret ditt i feltet til høyre. Vær nøye slik at du ikke skriver feil! ⇨

--	--	--	--	--

Deltok du i forrige runde av denne undersøkelsen?: ⇨ Nei .. ₁ Ja ₂ Husker ikke ... ₃

BAKGRUNNSINFORMASJON

1. Kjønn: ⇨ Kvinne .. ₁ Mann ₂

2. Alder: 40 - 49 ₃ 3. Hva er din høyeste fullførte utdanning? ⇨ Grunnskole..... ₁
Under30..... ₁ 50 - 59 ₄ Videregående opplæring..... ₂
30 - 39 ₂ 60 + ₅ Høgskole/universitet..... ₃

4. Hvor lenge har du vært ansatt i Sunndal kommune? ⇨ Under 3 år..... ₁ 3 – 10 år ₂ Over 10 år..... ₃

5. Tjeneste: Kommunalteknisk tjeneste, eiendomstjenesten, kulturtjenesten ₄
Grunnskole/tjenesten..... ₁ Helse og barneverntjenesten, innvandrer/tjenesten ₅
Pleie og omsorgstjenesten .. ₂ Plan, miljø og næringstjenesten, økonomi, servicekontoret, politisk sekretariat, personal og organisasjonsutvikling, rådmann, NAV Sunndal ₆
Barnehagetjenesten..... ₃

KS-15
26-6

Undersøkelsen gjennomføres med bistand fra SVT-IT, NTNU

1

Før du fortsetter: Kontroller at du ikke har glemt noe på denne sida.

Husk: Bare ett kryss på hvert spørsmål.

6. Sett ett kryss ved det svaralternativet som best beskriver din arbeidstidsordning i din nåværende jobb hos din hovedarbeidsgiver: ⇒
Bare dag..... ₁ Bare natt..... ₄
Bare kveld ₂ Treskiftturnus
Dag og kveld ₃ (dag, kveld, natt) ... ₅
Annenn ordning ₆
7. Jobber du noen ganger alene på nattskift (altså, er den eneste ansatte som er på jobb) i din nåværende jobb, og hvis ja, hvor ofte? ⇒
Ja, hver gang jeg jobber... ₁ Nei,
Ja, av og til ₂ aldri... ₃
8. Dersom du jobber alene på nattskift; føler du ubehag knyttet til å jobbe alene? ⇒
Ja, alltid ₁ Nei,
Ja, av og til ₂ aldri... ₃
9. Har du deltatt på følgende arrangement/aktiviteter i regi av Frisklivsbølgen?
- | | Ja | Nei | | Ja | Nei |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| <i>Ett kryss pr. aktivitet.</i> | 1 | 2 | | 1 | 2 |
| 1. Kick-off-samling.... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4. TV2 Sporty lagkonkurranse..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Frisklivsdager | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5. Sunndal Sparebank Frisklivsstafett.... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Helseprofil | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6. Motivasjonsforedrag..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
10. I løpet av *de siste 6 månedene*, hvor mange ganger har du deltatt på fellesturer initiert av *privatpersoner* (f.eks. gjennom Facebook)? ⇒
11. I løpet av *de siste 6 månedene*, hvor mange ganger har du deltatt på fellesturer initiert av *arbeidsplassen* (f.eks. gjennom Facebook)? ⇒
12. I løpet av *de siste 6 månedene*, hvor mange ganger har *du selv* tatt initiativ til fellesturer (f.eks. gjennom Facebook)? ⇒
13. Hvis du ikke har deltatt i Frisklivsbølgen: Hvorfor ikke? (NB: Du kan sette mer enn ett kryss.) ⇒
Andre årsaker (skriv STORE BOKSTAVERTER): ↓

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
14. Hvor mange timer pr. uke vil du anslå at du brukte på så intens fysisk aktivitet at du ble svett og/eller andpusten før Frisklivsbølgen? ⇒
15. Hvor mange timer pr. uke vil du anslå at du bruker på så intens fysisk aktivitet at du ble svett og/eller andpusten i dag? ⇒
16. Hvilken innflytelse mener du at Frisklivsbølgen har hatt på en evt. endring i mengde fysisk aktivitet for deg? ⇒
Ingen innflytelse ₁ Liten innflytelse ₂ Moderat innflytelse ₃ Stor innflytelse ₄ Svært stor innflytelse ₅
17. Nå følger noen spørsmål om *hvor mange av dagene pr. uke i løpet av den siste måneden* du har opplevd ulike ting. I løpet av den siste måneden, hvor mange dager pr. uke har du ...
0 betyr «Ingen av dagene i uka», 7 betyr «Alle dagene i uka».
- | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. ... brukt mer enn 30 minutter for å sovne inn etter at lysene ble slukket? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. ... vært våken mer enn 30 minutter innimellom søvnen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. ... våknet mer enn 30 minutter tidligere enn du har ønsket uten å få sove igjen? ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Husk: Bare ett kryss på hvert spørsmål.

- I løpet av den siste måneden, hvor mange dager pr. uke har du ...
- | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. ... følt deg for lite uthvilt etter å ha sovet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. ... vært så søvnig/trett at det har gått ut over skole/jobb eller privatlivet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. ... vært misfornøyd med søvnen din? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

HELSE OG ARBEID

18. Om engasjement:
- | | Aldri i
det siste
året
1 | Noen ganger
det siste
året
2 | Måned-
lig
3 | Noen
ganger i
måneden
4 | Ukent-
lig
5 | Noen
ganger
i uken
6 | Dag-
lig
7 |
|--|-----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| 1. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Jeg er entusiastisk i jobben min..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Når jeg jobber glemmer jeg alt annet rundt meg..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
19. Om din lojalitet til organisasjonen og arbeidsgiveren:
- | | I svært
liten
grad
1 | I liten
grad
2 | Del-
vis
3 | I høy
grad
4 | I svært
høy
grad
5 |
|---|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 1. Jeg liker å fortelle om min arbeidsplass til andre mennesker | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Jeg ville anbefalt en god venn å søke jobb på min arbeidsplass | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Jeg tenker sjelden på å søke etter en annen jobb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Jeg anser at min arbeidsplass har stor betydning for meg | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
20. Om samarbeid i arbeidsgruppen:
- | | Svært
uenig
1 | Uenig
2 | Verken
/eller
3 | Enig
4 | Svært
enig
5 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Arbeidsgruppen vår står samlet i sine anstrengelser for å nå sine prestasjonsmål | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Jeg er fornøyd med min arbeidsgruppes innsats for å nå målene | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Arbeidsgruppens medlemmer har motstridende ambisjoner for gruppens prestasjon | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Jeg har store muligheter til å forbedre mine personlige prestasjoner i denne arbeids-
gruppen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
21. Mestring av arbeidet:
- | | Meget
sjelden
el. aldri
1 | Nokså
sjelden
2 | Av og
til
3 | Nokså
ofte
4 | Meget
ofte el.
alltid
5 |
|---|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| 1. Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet du utfører? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet? .. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger? .. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet du utfører? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort godt eller dårlig arbeid? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

SYKEFRAVÆR OG SYKENÆRVÆR

22. Hvor mange *dager* har du vært fraværende på grunn av sykdom i løpet av *de siste 12 månedene*? Husker du ikke nøyaktig, så forsøk å gi et realistisk anslag. ⇨
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|
23. Når du holder deg hjemme på grunn av egen sykdom, hva er den *vanligste* årsaken? ⇨
- NB: Bare ett kryss!
- | | | |
|--|--------------------------|---|
| Akutt sykdom (f.eks. forkjølelse, influensa, magedvirus, feber)..... | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Periodisk sykdom (f.eks. allergi, migrene) | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Kronisk sykdom (f.eks. nakke- og ryggplager, diabetes) | <input type="checkbox"/> | 3 |

KS-15
26-6

Undersøkelsen gjennomføres
med bistand fra SVT-IT, NTNU

3

Før du fortsetter: Kontroller at du ikke
har glemt noe på denne sida.

Husk: Bare ett kryss på hvert spørsmål.

24. Har det i løpet av de siste 12 månedene hendt at du har gått på arbeidet, på tross av din helsetilstand, når du egentlig burde sykmeldt deg? ⇒
- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| | Aldri
1 | En gang
2 | 2 - 5 ganger
3 | Mer enn 5 ganger
4 | Ikke aktuelt / har ikke vært syk
5 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
25. Har du fått din arbeidshverdag tilrettelagt av arbeidsgiver i forbindelse med sykdom/helseplager? ⇒
- Ja, har fått arbeidshverdagen tilrettelagt 1
Har etterspurt dette, men ikke fått (ennå) 2
Har ikke etterspurt dette 3
26. Om sykenærvær og tilrettelegging:
- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Svært uenig
1 | Delvis uenig
2 | Både /og
3 | Delvis enig
4 | Svært enig
5 |
| 1. Jeg går på jobb selv om formen ikke er på topp | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Jeg kommer på jobb uansett hvordan jeg føler meg..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Jeg kan lett få alternative arbeidsoppgaver om jeg trenger mindre belastning en periode..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Jeg kan selv tilpasse mine arbeidsoppgaver etter behov | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Jeg har opplevd at tilpassing av arbeidet har ført til at jeg har kunnet fortsette arbeidet på tross av sykdom..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
27. Det kan være ulike grunner til at man går på jobb selv om man er syk eller føler seg uvel. Kryss av for i hvor stor grad du er enig eller uenig i følgende påstander.
- Jeg går på jobb selv om jeg kjenner meg dårlig fordi:
- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Helt uenig
1 | Delvis uenig
2 | Vet ikke
3 | Delvis enig
4 | Helt enig
5 |
| 1. Det er vanskelig å ordne med vikar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Jeg har viktige oppgaver i jobben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Jeg er oppdratt slik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Det finnes ingen andre som kan gjøre jobben min | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Jeg vil ikke overbelaste kolleger | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Det er så mye å gjøre på jobben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Jeg føler ansvar for jobben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Jeg får dårlig samvittighet hvis jeg blir hjemme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. En bør gå på jobb hvis en ikke er ordentlig syk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Jeg vil ikke bli beskyldt for å skulke av kolleger..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Jeg vil ikke bli beskyldt for å skulke av ledelsen..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Hvis jeg ikke står på kan jobben være truet..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
28. Hvordan vil du beskrive helsen din, generelt sett? ⇒
- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Svært dårlig
1 | Dårlig
2 | Verken god eller dårlig
3 | God
4 | Svært god
5 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
29. Har helsen din endret seg siden du ble med på Frisklivsbølgen (uansett årsak)? ⇒
- | | | | | | |
|--|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|------------------------------|
| | Den har blitt mye dårligere
1 | Den har blitt noe dårligere
2 | Ingen forskjell
3 | Den har blitt noe bedre
4 | Den har blitt mye bedre
5 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
30. Hvilken innflytelse mener du at Frisklivsbølgen har hatt på en evt. helseendring for deg? ⇒
- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| | Ingen innflytelse
1 | Liten innflytelse
2 | Moderat innflytelse
3 | Stor innflytelse
4 | Svært stor innflytelse
5 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

KS-15
26-6

Undersøkelsen gjennomføres med bistand fra SVT-IT, NTNU

4

Takk for at du ville svare på spørsmålene!