

**KROPPSSPRÅK
OG
RELASJONSLEDELSE**

**Master i organisasjon og ledelse,
Spesialisering i relasjonsledelse**

RAD 6901

Ole Rath

**Våren
2013**

FORORD

Arbeidet med denne oppgaven har vært tungt ved siden av full jobb. At jeg i tillegg måtte begynne på nytt fordi respondentene ikke ville utgi de opplysningene jeg trengte i min første oppgave, en oppgave jeg for øvrig hadde jobbet ganske mye med, har nok noe av skylden for dette.

Men nå er det historie, og jeg har, med god hjelp av min veileder Jonathan Reams klart å snekre sammen denne oppgaven. En stor takk til han.

Jeg har også fått hjelp av Espen Moseidjord med å samle inn data til statistisk materiale.

Ellers har dette arbeidet vært et arbeid gjort mye alene, med den prøving å feiling det gir. En lærerik prosess har det vært, og jeg vil si at jeg har ervervet meg en del ny innsikt i et emne jeg ikke visste så mye om.

SAMMENDRAG

I denne oppgaven ser jeg på kroppsspråket som fenomen, og brukt i relasjon mellom sjefer og ansatte i en stor avdeling i NN bedrift.

De aller fleste av de ansatte valgte å svare på undersøkelsen, og alle de spurte sjefene svarte. Likevel er det slik at med bare 47 respondenter blant ansatte, og 6 respondenter blant sjefene er utvalget så lite at i forhold til signifikante verdier er det vanskelig å trekke noe bombastisk ut av undersøkelsen i denne oppgaven. Likevel tør jeg snakke om trender og tendenser.

Det vi kan lese ut av svarene til respondentene, både sjefer og ansatte, er at de fleste mener at kroppsspråket er av rimelig stor betydning i relasjoner i jobbsammenheng. Hvor stor får vi intet tallmessig svar på, og det var heller ikke intensjonen. Dog kan det virke som de fleste ansatte ikke deler forskningens syn på emnet i forhold til hvor viktig det er i relasjonen. Samtidig ser vi at sjefene nok tenderer til at kroppsspråket har større betydning enn de fleste ansatte synes, samtidig som de ansatte nok ikke synes at sjefene er flinke nok til å ta kroppsspråket så alvorlig som det kan se ut som de bør, ut fra forskning. Men det er ikke veldig stort sprik her, heldigvis.

Videre ser vi at kvinner generelt sett i oppgaven, påberoper seg bedre evne enn menn til å tolke sine sjefers kroppsspråk. Samtidig opplever vi at menn derimot har større tro på at sjefene tar dette så alvorlig som de burde.

Det er også slik at de eldste blant de ansatte tenderer til å være mer misfornøyd med sine sjefer i forhold til bruken av kroppsspråk i relasjoner på NN bedrift.

Begge deler samsvarer godt med forskning som vises til i oppgaven.

Og det kan virke som det er slik at de som har jobbet på NN bedrift en stund (6 – 10 år) er den gruppen som er mest fornøyd med sine sjefer i forhold til dette med kroppsspråket i relasjonen på arbeidsplassen. Også dette kan, i alle fall delvis, forklares ut fra tallmateriale i oppgaven

Så vil tiden vise hva NN bedrift tenker om det de ser her, og om de eventuelt føler at de bør se nærmere på det. Og kanskje også sette inn tiltak i forhold til det?

INNHold

KAPITTEL 1	1.0 Innledning	s. 6
	1.1 Problemstilling	s. 8
KAPITTEL 2	2.0 Teoridel	s. 9
	2.1 Hva er kroppsspråk	s. 10
	2.2 Studier om Kroppsspråket	s. 11
	2.2.1 Territorier og soner	s. 12
	2.2.2 Oppfattelse av kroppsspråk	s. 12
	2.2.3 Språkets to ansikter	s. 13
	2.2.4 Førsteintrykket	s. 16
	2.2.5 Veiledning på kroppsspråk	s. 16
	2.3 Kroppsspråk i Praksis	s. 18
	2.3.1 Hånd- og armbevegelser	s. 18
	2.3.2 Beina som bevegelse	s. 20
	2.3.3 Andre vanlig bevegelser	s. 20
KAPITTEL 3	3.0 Metodedel	s. 22
	3.1. Kvantitativt studie	s. 22
	3.2 Tverrsnittstudie	s. 22
	3.3 Reliabilitet og validitet	s. 23
	3.4 Måling i samfunnsvitenskap	s. 25
	3.4.1 Hypotese som problemstilling	s. 26
	3.4.2 Mitt utvalg	s. 26
	3.5 Datamateriale og datainnsamling	s. 27
	3.5.1 Spørreundersøkelser	s. 28
	3.5.2 Spørreskjema brukt i denne oppgaven	s. 28
	3.5.3 Aktuelle spørsmål til denne oppgaven	s. 29
	3.6 Registrering og bearbeiding av data	s. 30
	3.7 Analyse av data	s. 30
	3.7.1 Kvantitativ dataanalyse	s. 31
	3.7.2 Hypotese som problemstilling	s. 32

	3.8 Tolkning av kvantitative data	s. 32
	3.9 Etikk innen samfunnsforskning	s. 33
KAPITTEL 4	4.0 Resultatdel	s. 35
	Resultater fra min undersøkelse	s. 35
KAPITTEL 5	5.0 Drøfting	s. 50
	5.1 Manglende felles plattform?	s. 50
	5.2 Forskjeller mellom kvinner og menn?	s. 52
	5.3 Mer skeptiske med årene?	S. 54
	5.4 Ansettelsesforholdets lengde	s. 55
	5.5 Anonymitet og skepsis	s. 56
KAPITTEL 6	Avslutning	s. 57
	5.1 Konklusjon	s. 57
	5.2 Veien videre	s. 58
	Litteraturliste	s. 59

1.0 INNLEDNING

Som mangeårig lærer og pedagog har jeg opplevd at den nonverbale kommunikasjonen har betydd mye i min relasjon til elevene. Jeg merket at jeg stadig utviklet en større evne til å se og forstå mine elever, og dermed behandle de som de individene de er, på en bedre måte. Men jeg har aldri tenkt på hvor viktig bit av min kommunikasjon dette har vært, og hvor stor betydning den har hatt for meg, før de siste par årene. Etter at jeg begynte i ny jobb, og skulle forholde meg profesjonelt til mennesker ofte i annen alderssjanger, og i andre sammenhenger fikk jeg en forståelse for at dette er viktig, og dette burde jeg lære meg mer om. Derfor kjøpte jeg et par bøker om emnet, og begynte å tenke litt mer bevisst på dette. Og det er forløperen til at jeg har valgt den nonverbale kommunikasjonen som emne i denne oppgaven.

Kroppsspråket skal være den viktigste bidragsyteren i den mellommenneskelige kommunikasjonen. Ifølge Kristin Mashak (2011) sier Albert Mehrabian, at 55% av all kommunikasjon er rent kroppsspråk, 38% er tonefall, og bare 7% er rent språk. Altså er 93% det usagte ord. Hvis det er riktig, og jeg har ingen grunn til å betvile disse tallene, uansett hvilket man tar utgangspunkt i, betyr dette at vi mennesker sier mer med vårt kroppsspråk når vi kommuniserer enn vi gjør rent verbalt.

Kristin Mashak (2011) sier at de som først begynte å studere dette med kroppsspråk, slik vi kjenner det, var de som studerte bilde Mona Lisa, av Leonardo Da Vinci.

Nå er det ikke slik at dette betyr at vi ikke var klar over at vi hadde et kroppsspråk før dette, eller at ikke vi var klar over at andre mennesker, ved hjelp av å studere hverandres reaksjonsmønster i relasjoner helt eller delvis forsto hva vi sto for når vi agerte.

Det var sannsynligvis først i 1872, med Charles Darwin, og hans bok: *The Expression of the Emotions in Man and Animals* (1872) at vi bevisst begynte å studere dette med kroppsspråk som eget emne.

Darwin studerte hvordan våre emosjoner utspilte seg i våre følelser og tanker. Han var den første som viste oss at vi viste mer av oss gjennom emosjonene enn gjennom ord.

Darwin studerte øynene, nesen, armene tonefall m.m. for å verifisere en korrelasjon mellom kroppsspråk og andre persepsjoner.

Å bli bevisst sitt eget kroppsspråk er også viktig fordi kontakten mellom ansatte og ledere ofte blir mindre og mindre i dagens arbeidsliv, sier Ingrid H. Indseth (2010) viser til at Steinar W. Næss i Vendo sier til E24: "Du kan som leder stå med armene i kors og se arrogant ut og si til dine ansatte at dere er den viktigste ressurs vi har i bedriften, men du bør ikke innbille deg at du blir trodd."

Mona Breistøl (2010) viser til den tidligere FBI-agenten, Joe Navarro, som nå jobber som ekspert på ikke-verbal kommunikasjon, sier til E24 at å forstå kroppsspråk er en hemmelighet som kan gi selvtillit, autoritet og hjelpe til med å bygge sterke forhold til forretningspartnere. For å oppnå økt autoritet for eksempel sier Navarro at du kan tenke på en leder du beundrer for så å herme etter hans/hennes oppførsel. Han viser til eksempler. Og sier: Når Collin Powell kommer inn i et rom trenger han ikke å si "jeg er en leder, jeg har ansvaret, hør på meg". Han utstråler dette ikke-verbalt.

Navarro viser også andre enkle triks som eksempelvis, snakker du til en gruppe, skal du holde haken hevet, Når du gestikulerer med hendene, skal du bruke åpne bevegelser, og holder du hendene mot hverandre, gjør det ved å føre fingerspissene på begge hendene mot hverandre.

Han viser til at Tony Blair er en person som gjør dette, og han utstråler med det at han har god selvtillit.

Kristin Mashak (2011) sier videre at Peter Andersen sier at når du ikke klarer å få øyekontakt med noen er dette truende for vedkommende og du mister sannsynligvis muligheten for videre kommunikasjon. Øyekontakt viser selvtillit, kontrollerer interaksjon, og muliggjør for deg å lese andres kroppsspråk. Det påvirker andres motivasjon til å kommunisere, sier Andersen.

Mona Breistøl (2010) viser videre til Steinar W. Næss, som mener at vi i Norge ikke er så opptatt av kroppsspråket i lederutvikling som de blant annet er i USA. Han mener at der, mellom det som blir sagt, og det som vises med kroppsspråk, er det kroppsspråket som blir tillagt mest vekt.

Næss mener at det Navarro sier om å etterape andre ikke nødvendigvis er så viktig. Man kan finne forbilde i seg selv, i sin egen motivasjon.

Når kroppsspråk tar så stor plass i vår kommunikasjon gjør det meg veldig nysgjerrig. Hvorfor er det såpass lite litteratur på dette område, sammenliknet med det verbale språket, og hvorfor forskes det ikke mer på området? Og hvorfor er vi ikke mer bevisst vårt kroppsspråk når vi kommuniserer i dagliglivet enn vi er, og hva kan jeg gjøre med dette for eget vedkommende?

Kan det være slik at kroppsspråk riktignok er en stor del av vår kommunikasjon, men vi vektlegger den ikke så mye?

Jeg ønsker å se nærmere på dette med kroppsspråk, og da relasjonen mellom ledere i arbeidslivet, og deres kollegaer i forhold til kroppsspråk.

Hvor opptatt er ledere av sitt kroppsspråk når de fungerer som ledere i dagliglivet? Er de klar over hvor viktig kroppsspråket er, hvordan de selv kommuniserer gjennom sitt kroppsspråk, og hvordan andre oppfatter deres kroppsspråk? Vet ledere noe om hva som er typiske tolkningssignal innen kroppsspråk, og om hvordan de kan gjøre noe med dette for å framstå som bedre ledere?

1.1 PROBLEMSTILLING

Med utgangspunkt i det overnevnte vedrørende viktigheten av forståelse for, og hensyntaken til, vårt kroppsspråk i relasjoner på arbeidsplassen, har jeg valgt ut følgende problemstillinger:

1) Det er ikke samsvar mellom sjefene og de ansatte sin oppfatning av kroppsspråkets betydning i relasjonen mellom de ansatte og deres sjefer i NN bedrift.

2) De ansatte og lederne i NN bedrift legger ikke like stor vekt på kroppsspråket i relasjoner på NN bedrift i forhold til den antatte verdien kroppsspråket har i slike sammenhenger.

2.0 TEORIDEL

I forhold til hvor viktig del kroppsspråket er av vår kommunikasjon, som igjen er en viktig del av interaksjonen i samfunnet, finner jeg det påtakelig at det er såpass få bøker som omhandler emnet, sammenliknet med mengden bøker på andre deler av emnet kommunikasjon.

La meg begynne med, ved hjelp av andre, å si noe om min definisjon av begrepet kroppsspråk.

2.1. HVA ER KROPPSSPRÅK?

Kroppsspråk er i utgangspunktet den ikke-verbale kommunikasjonen.

Det består av bevegelser, gester, berøring, stemmen, blikket, mimikk, tårer, påkledning, sminke osv.

Kroppsspråket er også kulturbetinget, og man kan også snakke om et sykdomspåvirket kroppsspråk. Man kan snakke om et mannlig kroppsspråk, og et kvinnelig kroppsspråk.

Det er en vanlig antakelse at kroppsspråket kan brukes til å vise emosjoner.

Steven von Tetzchner (2012) sier at Izard snakker om syv grunnemosjoner som er universelle, og viser seg allerede tidlig i spedbarnsalderen.

- Interesse (øyebrynene ned, følge med øynene, betrakte, lytte)
- Glede, fryd (smil, leppene opp og ut, smilende øyne med vet. Buete rynker)
- Sorg (buete øyebryn, munnen ned, tårer, rytmisk gråt)
- Sinne (rynkete øyebryn, kjeven sammen, smale øyne, rødt ansikt)
- Avsky (snerring, overleppen opp)
- Frykt (øynene stivnet åpne, blek, kald, ansikt skjelving, håret opp fra hodet)

Kjell Arne Standal og Guri Bente Hårberg (?), sier noe om Ikke-verbal kommunikasjon.

De snakker om eksempelvis stemmebruk for å understreke budskap. Her benytter vi oss av teknikker som stemmestyrke, tonefall, tempo, pausebruk i kommunikasjonen, klangen i ordene, og rytmen i språket.

Videre bruker vi blikket for å gi viktig tilleggsinformasjon om det budskapet senderne formidler til mottaker. Disse signalene må jo således tolkes av mottaker.

Det kan være funksjoner som gir informasjon, som regulerer samværet mellom mennesker, som uttrykker nærhet eller intimitet, som utøver sosial kontroll, som letter gjennomføringen av en oppgave, som gjør narr av noen, eller viser at man lytter og følger med.

Ansiktsuttrykket uttrykker følelser og avslører hvordan en person tolker og forstår opplevelser. Mange av disse er mer eller mindre felles, slik som, sorg, glede, forbauselse, sinne, frykt og redsel.

Gester og kroppsbevegelser er også med å fortelle et budskap til mottaker. Eksempler her er nikker, holder hodet på skakke, rister på hodet, håndbevegelser, osv.

Ting som klær, hår og sminke er også inn under kategorien kroppsspråk i følge Standal og Hårberg. Å kle seg på en akseptabel måte kan for eksempel være en utfordring.

Berøring er en viktig måte å signalisere på når man kommuniserer med andre. Du vil som regel fort merke det om din berøring blir godt mottatt eller ikke.

NHO (2008) sier at skal man lykkes med et budskap holder det ikke at man bare kommer med fagre ord, for inntrykket du skaper er sammensatt av opplevelsen du har fremkalt. Samtalen mellom to personer preges av hvordan deres kroppsspråk kommuniserer sammen. For signalene sendes ubevisst. Du kan lære deg å tolke signaler, og prøve å tilpasse deg for best mulig kommunikasjon. Din kommunikasjon er summen av de signalene du sender.

Eksempelvis er det slik at har du ikke øyekontakt med dem du snakker med signaliserer du ofte manglende interesse. Det er også viktig å smile, når situasjonen tilsier det. Men blir du tatt bilde av smilende mens du eksempelvis sier opp folk vil det være upassende. Kroppen kan også røpe deg. Er du usikker trekker du gjerne opp skuldrene, mens er du selvsikker har du gjerne rak rygg. Er du nervøs flakker du gjerne med blikket, klarer ikke å holde deg rolig, og fikler med ting.

Det å ta på noen er sterke signaler, særlig folk du ikke er veldig nær. Mange er vare på kroppskontakt, og tar slike signaler fort negativt. Dermed er det viktig å være var både på signaler du gir og tar.

Klær skaper folk sies det. Vær bevisst på klesvalget, og tenk etter hvilke signaler du sender ut. Bedre å "dresse ned" enn omvendt, mener NHO (2008).

2.2 STUDIER OM KROPPSSPRÅKET

Allan Pease (1986) sier at siden menneskets utvikling startet for en million år siden er det rart at ikke non-verbal kommunikasjon ble et eget forskningsfelt før på 1960 tallet, og at kroppsspråket ikke ble allmenn kjent før på 1970 tallet, gjennom Julius Fasts bok som beskrev de første studiene om emnet.

Pease mener at stumfilmskuespillerne var pionerer innen bevisstgjøring av kroppsspråk, og at da lydfilmen kom ødela det litt av behovet for å tolke kroppsspråket i filmen.

Pease sier også at det kanskje viktigste studiet innen emnet fra gammelt av var Darwins studie, "The Expression of the Emotions in Man and Animals", som kom i 1872, som han mener dannet grunnlaget for den moderne forskningen.

Siden den gang har forskere funnet ut at det finnes minst en million ikke verbale signaler å tolke.

Allan Pease henviser til at det er gjort mye arbeid for å samle inn studier fra hele verden. Han sier at forskningen viser at man kan klassifisere handlingsmønstre i ulike kategorier. Noe er medfødt eller genetisk, andre er kulturelt tillærte, og det diskuteres i noen tilfeller hvor visse uttrykk hører hjemme.

Studier viser at en del basale handlingsmønstre er like verden over, og må derfor ses som medfødt. Dette styrkes av at også blinde og døve benytter seg av det samme.

Eksempel på dette er at vi nikker ved enighet.

Når barnet har fått nok mat snur det hode bort fra side til side. Dette lærer barn i ung alder at å riste på hodet er et signal til voksne om at det er uenig.

Å trekke på skuldrene, samtidig som man vender håndflatene utover og hever øyenbrynene, er en måte som er lik, og kulturelt betinget, over hele verden.

Ingunn Hagen, (2005) viser til at Albert Mehabrian allerede på 1950-tallet jobbet med å kartlegge den totale kommunikasjonen, og han mente at ord bare utgjør 7% av kommunikasjonen, 38% handler om intonasjonen (toneleie, andre lyder, kremt osv.) og 55% er ikke verbal kommunikasjon.

Hun viser også til antropologen Ray Birdwhistell som fant ut at i en en-til-en samtale utgjorde den verbale delen 35%, og den ikke verbale delen 65%.

2.2.1 Territorier og soner.

Med dette begrepet tenker vi ofte på landegrenser og lignende. Vi mennesker har våre territoriale grenser sier Allen Pease (1986).

Alle mennesker opplever også området rundt seg som sin eiendom, eller som en forlengelse av kroppen, og det man eier. Vi kan dele dette inn i fire soner mener Pease. For oss i Nord-Europa er den første sonen den vi kaller intimsonen. Den er som regel i størrelsesorden 15 cm – 45 cm. Dette er den viktigste sonen, og her lar vi bare de aller nærmeste slippe inn. Den personlige sonen, går fra 46 cm – 122 cm. Dette er den sonen vi holder til andre i for eksempel selskaper og andre sosiale settinger.

Den sosiale sonen, mellom 123 cm – 360 cm, bruker vi over de vi ikke kjenner.

Eksempelvis rørleggeren, postmannen og den nyansatte på jobben. Den offentlige sonen, over 360 cm, er forbeholdt resten av samfunnet.

Vi tolerer i noen hensende at andre invaderer våre intimsoner. Det kan være en slektning, eller en person som oppsøker oss via seksuell tilnærming. Men en fremmed i denne sonen forårsaker fysiologiske forandringer i kroppen vår. Hjertet begynner å slå raskere, adrenalinet stiger, og blodet blir pumpet raskere rundt i kroppen vår slik at vi blir forberedt på flukt eller kamp. For sikkerhet skyld bør du holde avstand over for folk du ikke kjenner godt, eller du ønsker å skape en god relasjon til, sier Pease.

Man vil oppleve at sonestørrelsene er forskjellige i forhold til folk som er vant til å bo i by, og folk som bor på landet, hvor det er mer luft mellom menneskene. Dette skal man respektere hvis man skal ha med "de andre" å gjøre.

2.2.2 Oppfattelse av kroppsspråk

Kjell Aas, (1996) viser til at det på arbeidsplassen ofte er mulighet for stor grad av individualitet i klesdrakt, framferd og kommunikasjonsmåter. Litt oppmyking skaper ofte bedre kontakt, men innenfor visse grenser, mener Aas. Stor grad av individualisering kan skape forvirring og usikkerhet, og det kan åpne seg en kløft mellom eksempelvis leder og ansatt.

Han sier at man må være den man er, samtidig som man bør dempe ned framtoning som strider sterkt imot det som forventes i den posisjon og situasjon man er i på jobb.

Aas sier at når vi møtes "snuser" vi på hverandre for å avklare relasjonene i et nettverk av sanseinntrykk, forestillinger og referanserammer. Kroppsspråk og tonefall, utseende og framferd teller like mye som de ord som kommer til uttrykk ener Aas.

Hvis relasjonene ikke kan avklares brukes mye av oppmerksomheten på å finne ut hvordan det ligger an. Er signalene tvetydige eller negative, hemmer det den saklige delen av kommunikasjonen.

Videre sier Aas at hvis man berører en annen person i jobbsammenheng, gir et smil, et blick, et nikk eller noen vennlige ord, viser du at du ser den andre. I psykologisk ordbruk kalles dette "klapp".

Aas mener at vi alle trenger å bli klappet. Det verste som kan skje er at vi føler oss oversett. Også negative "klapp" er bedre enn ingen "klapp", og som leder skal man være klar over at hvis man overser sin ansatte slår det gjerne tilbake på en selv, ved at det vekker motvilje og forargelse hos den ansatte.

Kihlstrøm (2007) snakker om å skape troverdighet. Hun viser til at Aristoteles, ofte kalt retorikkens far, allerede for mer enn to tusen år siden snakket om *etos* (personligheten) som en av de sterkeste overbevisende midlene. Han sa at en taler behøver forstand, dyd og velvilje for å overbevise.

En måte å gjøre dette på er å slippe sitt ego. Å signalisere uselviskhet er attraktivt, og det er mye klokere å utstråle "hvordan kan jeg tjene" enn "hvordan kan jeg tjene på dette".

2.2.3 Språkets to ansikter

Kihlstrøm (2007) viser også til at det er hva vi gjør som teller, ikke hva vi sier. Legg deg derfor på minne at du skaper best mulig kongruens mellom tale og handling hvis du vil ha et best mulig forhold til dine ansatte.

Ærlighet skaper troverdighet. Vis utad hva du føler innad. Andre registrerer som regel hva som skjer likevel gjennom kroppens tause budskap, sier Kihlstrøm.

Live Bressendorf Lindseth (2004) snakker om når kroppsspråket varsler om noe som ikke stemmer, og mener at dobbeltkommunikasjon er en nødvendig sikkerhetsventil. Hun viser til at det heller ikke alltid er så lett å oppdage dobbeltkommunikasjonen, for det er sjelden at ordene peker klart i en retning, mens kroppsspråket vårt peker en helt annen vei.

Men man kan trene på å se andres dobbeltkommunikasjon. Årsaken til dette er at kroppsspråket som oftest reagerer før ordene kommer ut av vår munn. Ofte reagerer vi da ubevisst, og "magefølelsen" sier oss at noe er galt.

Ekte mimikk og bevegelser kommer ikke bare spontant. Dersom de ledsager verbale budskap starter de nesten alltid før man snakker. Dette fordi vi som oftest tenker før vi prater, og på planleggingsstadiet aktiviseres ikke bare språksentrene, men også de deler av kroppen som skal understøtte det vi skal si.

Vanligvis registrerer og tolker vi kroppsspråk samtidig, og ofte ubevisst. Da baserer vi oss på assosiative vurderinger. Dermed øker faren for feiltolkninger, mener Lindseth.

Ingunn Hagen, (2005) mener at mange har glemt kroppsspråkets betydning, noe som i verste fall kan føre til mange misforståelser. Dette kalles dobbeltkommunikasjon.

Det er viktig at all kroppsspråktolkning alltid må inn i en kontekst sier Hagen.

Stemninger, forventninger, indre følelser og omgivelser påvirker vårt kroppsspråk.

Dette kan du gjøre noe med ved å jobbe bevisst med kroppen din og bli bedre kjent med den. Hun sier at det gjelder å tenke på hvordan situasjoner påvirker deg, hvorfor reagerer jeg slik jeg gjør, og bevisst jobbe med dette som utgangspunkt.

Kihlstrøm (2007) mener at det er viktig å åpne øynene for andres kroppsspråk for lettere å lese det som ligger under overflaten, ikke bare være opptatt av eget. En terapeut forteller at når hun innleder samtaler spør hun gjerne om noe som ikke er så viktig, og bruker den første tiden til å utforske mer enn å lytte. Studere stemmeleier, holdning og andre deler av kroppsspråket. Slik får hun et godt inntrykk av personen.

Kihlstrøm er også opptatt av ansiktets mimikk. Vi oppfatter mer enn vi tror, og øyenbrynene og munnens følelsesuttrykk spiller størst rolle. Rynker vi brynene, snurper munnen eller liknende sender vi ut signaler om at vi ikke er så mottagelige.

Hun sier at den amerikanske psykologen Paul Ekman oppdaget at blinde utviklet nøyaktig de samme ansiktsuttrykk for vrede, sorg og glede som seende. Noe som kan tyde på at dette er reflekser hos oss. Likevel kan vi trene opp denne mimikken slik at vi utstråler det vi ønsker, da vi har 42 muskler i ansiktet, 7000 ansiktsuttrykk, 19 av dem ulike smil, ifølge Kihlstrøm .

Lindseth (2008) viser til at vi har nærmere 50 muskler i ansiktet, hvilket gjør det mulig å skape utallige uttrykk bare ved å stramme eller rette ut, strekke og spenne, knipe og slappe av.

Ekte mimikk, sier Lindseth, blir til langs andre baner enn den falske, derfor kan vi se forskjell på dem. Hypotalamus og basalgangliene i hjernen har nær tilknytning til både følelsessenteret vårt og ansiktsmusklene våre. Disse forbindelsene sørger for at det sendes impulser fra hjernen til ansiktsmusklene, og slik gjenspeiler det vår sinnsstemning.

Viljestyrte og falske signaler har sitt utspring i facialiskjernen, i hjernestammen. Derfra går det impulser gjennom pyramidebanen til et begrenset antall ansiktsmuskler. Disse musklene kan vi styre med egen vilje, uten at den blir så overbevisende som den ekte mimikken. Og siden følelsessenteret reagerer raskere enn viljen kommer for eksempel ikke falske smil så fort som ekte. Øynene henger heller ikke med, og røper oss, og er vi sinte når vi prøver å smile strammer overleppen seg, og kinnmusklene kjemper om å kontrollere munnvikene.

Undersøkelser viser hva vi lettest lar oss lure av hos folk. Lys hud, slank kropp, ryddig, pen klesdrakt, og veltrimmet frisyre. Videre er det en fordel hvis du klarer å opptre utadvendt med selvtillit og sikkerhet, etablere øyekontakt og ha et fast blikk, unngå for mange bevegelser, og ha en rak kroppsholdning. En stø stemme med lavt toneleie og godt ordforråd hjelper også.

Som råd gir derfor Lindseth følgende: Ikke trekk forhastede konklusjoner, ta "magefølelsen" på alvor, men undersøk for falsk alarm, ikke døm en person på innpakningen, se etter sammenfallende signaler og kunstig mimikk, "feil" adferd i situasjonen fortjener oppmerksomhet, se opp for individuelle forskjeller, aksepter at du ikke alltid oppdager dobbeltkommunikasjonen, og kanskje er det ikke ønskelig heller.

Eva Kihlstrøm (2007) viser til William Shakespeare som sa: "Alle mennesker holder to taler – en som synes, og en som høres".

Hjernen har evnen til lynraskt å oppfatte en stor mengde informasjon, og vi gir fra oss en stor mengde ikke – verbale signaler som er med å tolker det som blir sagt mellom mennesker.

Slik staustransaksjon skjer hele tiden. Den som vil påvirke utstrålingen sin kan ha behov for bli seg bevisst eventuell lavstatusoppførsel og anstrenge seg for trene bort det som ikke passer.

2.2.4 Førsteintrykket

Live Bressendorf Lindseth (2008) sier at man er biologisk og psykologisk bestemt for å la seg forme og påvirke av førsteinntrykket. Ørsmå glimt er alt vi trenger for å ta for gitt at det du ser er symptomatisk for det menneske. Førsteintrykket skjer raskt sier hun, og fester seg straks. Fornuften rekker ofte ikke engang å registrere det før det skjer.

Noen få holdepunkter er alt vi har. Likevel bygger vi opp et helt bilde ut fra dette. For å få et slikt bilde sper vi på med inntrykk fra liknende situasjoner uten at vi tenker mye over det. For vi har mange slike inntrykk fra vår database.

Når man tenker på hvor fort det går sniker det seg gjerne inn en feil eller to. Likevel skal det mye til før vi forandrer vårt førsteinntrykk. Vi må være helt sikker på at det er verd det, sier Bressendorf Lindseth.

Derfor bør ledere være svært bevisst i sin framtoning, særlig i sin første tilnærming til sine medarbeidere.

Selv tror jeg at dette også bør/kan vektlegges like mye av arbeidstaker.

2.2.5 Veiledning på kroppsspråk

Judi James (2003) sier at det er i utgangspunktet tre måter å bruke kroppsspråk på. Du kan studere eget kroppsspråk å tilpasse dette slik at det hjelper deg til kommunisere bedre. Du kan forbedre din evne til å forstå andre. Du kan begynne å ta kontroll over det du driver med i spesifikke arbeidssituasjoner som møter, dialoger og lignende.

I tillegg mener jeg at det er to ståsted hva angår kroppsspråk for en person. Hvordan man oppfatter og tolker andre, og hvordan man oppfattes og tolkes av andre. Hvordan man oppfatter og tolker andre skal jeg skrive en del om her. Dette kan selvsagt snus rundt til å være forhold du selv må være klar over at andre kanskje også ser hos deg, og som er med på å avgjøre hvordan andre tolker og oppfatter deg, og dette kan du være med på å avgjøre selv ved din framtoning.

Live Bressendorf Lindseth, (2009) viser til at de italienske forskerne Giacomo Rizzolatti og Corrado Sinigaglia har identifisert en gruppe hjerneceller som kalles speilnevroner. Dette er motornevroner som kontrollerer kroppens bevegelser. Disse nevronene er empatiens hjemsted og styrer mye av våre følelser.

Hver gang du deltar i sosiale lag påvirkes disse speilnevronene, og de utvikles. Men du må selv finne ut hvordan du kan bruke dette konstruktivt. En god start er å åpne opp, være oppmerksom og lyttende, være empatisk og støttende. Jobb samtidig med å forstå andres kroppsspråk, for jo bedre du forstår andre, desto mer bevisst kan du bli på ditt eget kroppsspråk. Da blir det enklere å være ærlig i ditt kroppsspråk, og du mestrer kommunikasjon bedre. Dette øker igjen din selvtillit og indre ro, som igjen gir deg bedre utstråling, som igjen gir bedre selvtillit, osv.

Ingunn Hagen, (2005), snakker også om veiledning på kroppsspråk, og mener at det handler om å kombinere bruken av de ulike former for intelligens som vi besitter. Det forutsetter åpenhet og ærlighet, god kommunikasjonsevne, kinestetisk forståelse, romforståelse, musikalitet, og analytisk evne til å faktisk forstå det som skjer med kroppen.

Hensikten med å veilede på kroppsspråk, sier Hagen, er å:

- Utvide den enkeltes repertoar
- Skape refleksjon over hva man ønsker å uttrykke
- Oppfatte hvordan det man uttrykker kan oppfattes
- Møte individuelle behov
- Bli bedre til å kommunisere
- Akseptere mangfold

Hagen mener at det er lenge siden vi var objektive i vårt kroppsspråk, og at vi neppe vil klare å være nøytrale heller. Vi kan forsterke et budskap, eller vi kan redusere effekten av ordene ved kroppsspråket, men vi kan aldri være nøytrale.

Hun er også opptatt av at kommunikasjonen hele tiden går begge veier, fra deg og mot andre, eller fra andre og mot deg. Hun mener at vi enten inntar en høystatus rolle eller lavstatusrolle. Eksempler på dette kan være Kofi Annan, som inntar en trygg høystatusrolle, eller Moder Theresa som inntar en trygg lavstatusrolle.

Hagen sier også at hvordan vi holder på fokus, og gir fra oss fokus er noe vi trenger å erfare gjennom trening. Det handler om en bevissthet omkring hvem eller hva som får din oppmerksomhet, hvordan samhandler man med det som skjer i en større kontekst? Hva gjør du for eksempel når det uventede skjer? Later du som ingenting, eller stopper du opp og gir dette fokus?

Om man ikke stopper opp vil helt sikkert andre gi det som skjedde oppmerksomhet, og ikke til deg, eller de gir deg oppmerksomhet og lurer på hvorfor du ikke gav det uventede oppmerksomhet. I begge tilfeller får de ikke med seg ditt budskap. Hagen mener at kroppsspråket er så viktig fordi det formidler følelsene våre. Det formidler holdningene vi bærer, og det viser vårt sanne jeg. Hvordan du ser ut når du sier noe er viktigere enn akkurat hva du sier.

Når man skal jobbe med kroppsspråk opplever vi at ubevisste handlinger blir bevisste, og det gir større valgfrihet i kommunikasjonen. Hva gjør jeg, hvordan tolkes det jeg gjør, og hvilke alternativer har jeg?

Hagen gir et enkelt eksempel. En person på to meter strevde med at han ofte gjorde overveldende inntrykk når han hilse på folk. Hagen ber mannen hilse på henne, og oppdager at mannen er en såkalt "knokkelknuser". Dette var han ikke klar over, og ut fra dette lille inntrykket fikk man noe konkret å jobbe med.

2.3 KROPPSSPRÅK I PRAKSIS

I denne delen vil jeg, forholdsvis kort, si noe om hvilke signaler man kan og bør se etter i relasjoner til våre kollegaer i jobbsammenheng. Dette kan hjelpe til medutvikle din emosjonelle intelligens, bygge gode relasjoner, og øke din innflytelse.

2.3.1 Hånd- og armbevegelser.

Allen Pease (1986) viser til at håndbevegelser er viktige når det gjelder vårt kroppsspråk. Har man personalansvar, og jobber i relasjon med andre bør man være klar over både eget og andres kroppsspråk, mener Pease.

Ønsker vi for eksempel å framstå som åpne og ærlige, noe som er viktig i arbeidssammenheng, holder man håndflatene oppover, og holder hendene åpne. Hvis du holder håndflatene vendt oppover ber du om en tjeneste. Personen som blir bedt om tjenesten vil ikke føle det som en kommando, og sannsynligvis gjøre det du ber om. Hvis du derimot vender håndflatene nedover vil du bære preg av å være autoritær. Hvis du i tillegg til å holde håndflaten nedover, peker med fingeren vil du skape enda større avstand mellom dere.

Ved å legge din hånd over hånden til den du hilser på, med din håndflate ned tar du kontrollen. Lar du den andre få dette taket gir du fra deg kontrollen, mens om dere begge lar hendene være i loddrett stilling ser dere på hverandre som likestilte. Dette kan være ubevisst, men kan få avgjørende betydning for deg i ditt forhold til den du hilser på. Pease mener også at man bør tenke over den andre ønsker å håndhile. Dette kan også være avgjørende for en god relasjon.

Tenk også på hvor hardt ditt håndtrykk er, om du griper tak i armen til vedkommende du hilser på, og eventuelt hvor du griper tak i vedkommende. Desto mer berøring, og desto høyere opp på armen du griper tak i en annen person, desto mer trenger du inn på vedkommendes intimsone.

Tommelens bevegelser viser ofte dominans og overlegenhet. De brukes alltid i sammen med andre bevegelser, og sender ofte ut motstridende signaler i forhold til verbale uttrykk.

Det viser seg ofte at å folde hendene er en negativ holdning, og desto høyere man holder hendene når de er foldet, desto mer negativ er man.

Presser man derimot fingertuppene sammen er dette et positivt signal, som ofte brukes av den dominerende part.

Holder man seg for munnen tolkes dette som man kommer med løgn, og at man prøver å holde løgnen borte. Pease viser likevel til at dette ikke er et helt sikkert signal, og bør ses i sammenheng med andre signaler som sendes ut.

Å klø seg på nesen er en variant av å holde seg for munnen, som sannsynligvis kommer fordi man finner ut at å holde seg for munnen er et for tydelig signal, og at man tror at man lettere slipper unna med å berøre nesen.

Å bruke fingeren til å gni seg i øye er en måte å slippe å se den man lyver for inn i øynene, mens å klø seg på øret kan være for å slippe å høre den andre. Den siste varianten kommer i flere former, som klø seg bak øret, gni seg i øret, dra seg i øreflippen eller bøye hele øret bakover.

Å klø seg på halsen betyr gjerne at man er uenig, mens en som drar seg i kragen gjerne gjør dette fordi han blir/føler seg varm fordi han lyver.

Når en tilhører har hørt nok, støtter de gjerne hodet i hendene. Men hvis de trommer med føttene eller fingrene har du ennå litt tid på deg. Da er tilhøreren utålmodig.

Holder tilhøreren en lukket hånd til siden av hodet med en pekefinger opp er han vurderende, men interessert. Holder han derimot fingrene rundt haken, og pekefingeren

opp er han kritisk. Bruker man fingrene til å stryke seg i ansiktet, er man i ferd med å bestemme seg, så da gjelder det for deg å komme med de rette ordene på rett tid. begynner å miste interessen, og tvile.

Når et menneske legger armene i kors er det et tegn på at vedkommende forsøker å skjule seg for en uønsket situasjon. Denne bevegelsen finnes i mange varianter, og de tre vanligste er, at man har knyttede never, hvilket betyr at man er fiendtlig innstilt, at man holder seg rundt overarmene, noe som viser at vedkommende også er anspent, og man kan putte fingrene i armhulene, noe som viser at man føler seg overlegen. Alle er tegn til deg om at du her har en jobb å gjøre for å få til et godt resultat.

Holder man seg selv i hånden er det et tegn på at man søker trøst hos seg selv, og holder man med den ene hånden rundt den andre albuen, er det et tegn på at man føler seg alene/ensom i situasjonen. Fingerer man med klokke eller liknende er det et tegn på usikkerhet som prøves å skules, og holder man rundt noe med begge hendene, når det er unødvendig, er det et tegn på at man prøver å beskyttes seg.

2.3.2 Beina som beskyttelse.

På samme måte som korslagte armer er korslagte bein et tegn på negativ innstilling, selv om man kan ta feil i forhold til vinner som sitter slik av andre årsaker. Likevel skal man være forsiktig med å tolke dette som et eneste signal. Det bør tolkes sammen med andre signaler.

Desto mer trygg man føler seg desto mer åpner man seg i stillingen. Beina går mer fra hverandre, og det samme gjør armer og hender.

Også det å holde anklene i kors viser en negativ holdning. Og det samme gjør det å låse det ene beinet fast til det andre. Det blir en stor utfordring å få disse til å løse seg opp for å få til den gode kommunikasjonen.

2.3.3 Andre vanlige stillinger.

Allan Pease viser til at det er tre grunnleggende måter å holde hodet på. Løftet hode, gjerne med litt nikk innimellom, viser at man har en nøytral holdning. Skakker man på hodet til en av sidene, viser man interesse. Hvis man i tillegg lener seg framover er dette et godt tegn.

Bøyer man derimot nakken viser dette at man er uenig. Dette, sammen med eksempelvis armene i kors forteller oss at her blir det en utfordring å nå gjennom.

Står man med hendene i siden har man et aggressivt utgangspunkt. Denne stillingen er sågar kalt "på spranget" stillingen.

Sitter man forover lent, og hviler armene på lårene er man i sittende "på spranget" stilling, eller man er klar for å avslutte samtalen.

Sitter man derimot forover lent å holder hendene på armlenene (i startposisjon) er vedkommende klar for enighet, eller for å hive deg ut. Dette må altså ses i sammenheng med andre tegn for å tolkes riktig.

Øyebevegelser kan også fortelle eller røpe mye.

Ønsker du å fange, og holde, blikket til den du prater med bør du peke på det du prøver å vise, og fortelle samtidig hva han ser for at han skal oppfatte mest mulig av ditt budskap. Løft så det du peker med opp i øyehøyde mellom dere, og se i vedkommendes retning.

Å speile en annen vil si å foreta de samme bevegelser som vedkommende. Dette kan få forskjellige senarioer, alt etter hvilken posisjon du er i, og hva du er ute etter.

Speiler du en annen viser du gjerne at du er enig med vedkommende. Det kan være bra hvis du vil at den andre skal føle seg sett og være viktig. Dette fører også ofte til at man blir akseptert. Men hvis du speiler sjefen din kan det bety at du tror du er lik han, noe han kanskje vil ha seg frabedt. Speiler du en annen kan det også føre til at vedkommende føler et visst ubehag, og få behov for å skifte stilling. Dette kan gi følelse av at du blir den dominerende. Ikke bruk dette hvis ikke det er det som er ønskelig.

Hvordan man står i forhold til dem man prater til kan vise din imøtekommenhet, eller mangel på slikt. La kropp og føtter peke mot den du snakker med. Dette viser at du godtar han. Prater du med flere må du vri deg slik at alle/så mange som mulig, får en del av deg.

Dette blir også viktig når man sitter. Plassering av stolene til den eller de du prater med kan være med på å avgjøre utfallet av samtalen. Plasser stolen slik at du kan få øyekontakt med flest mulig, la beina og kroppen peke mot dem, og ikke sett deg høyere enn dem. Har man et papir man ønsker å vise holder man dette i en midtsone slik at det blir like tilgjengelig for alle.

3.0 METODEDEL

Jeg vil i dette kapitlet si noe om den vitenskapelige teorien rundt mine valg av metode. Jeg vil si noe om type studie, måling i samfunnsvitenskapelige studier, om etikk innen samfunnsforskning, og om min spørreundersøkelse.

Jeg velger å se bort fra teori og metoder som jeg selv ikke bruker i min oppgave.

Jeg har i denne oppgaven valgt å fokusere på kroppsspråk i relasjoner vedrørende jobbsammenheng. Kroppsspråket er jo en del av oss hele dagen, og i alle sammenhenger. Men i forhold til dette studiet mener jeg det er riktig å fokusere slik jeg gjør. Det betyr at man i denne oppgaven ikke ser nærmere på andre relasjoner hvor man anser at kroppsspråket er viktig. Eksempelvis i relasjoner til og mellom barn/barn, barn/voksne, voksne/voksne, kjærester og ektefeller, osv.

3.1 KVANTITATIVT STUDIE

Halvorsen (1987) viser til at spørreundersøkelser er en av de vanligste måter å foreta et kvantitativt studie på. Metoden forutsetter at problemstillingen er meget presis.

Vi kan bruke åpne, eller som i mitt tilfelle lukkede spørsmål. Det vil si at spørsmålene er prekodet, og svarmuligheten er begrenset til de svaralternativene jeg har laget.

Fordelen med lukkede spørsmål er at det letter dekodningen av svarene, spørsmålene blir klarere presisert, de gir bedre sammenlikningsgrunnlag, og de hjelper respondenten til å huske.

3.2 TVERRSNITT STUDIE

Halvorsen (1987) sier at et tverrsnittstudie brukes for å undersøke relasjonen mellom to eller flere variabler på et gitt tidspunkt. I min oppgave er jeg opptatt av å beskrive et fenomen, og generalisere ut fra det. Jeg påstår at de ansatte i NN ikke vektlegger betydningen av kroppsspråk nok i forhold til dets betydning.

Ringdal (2009) sier at den typiske tverrsnittsundersøkelsen er en spørreundersøkelse, hvor hensikten er å samle in kvantitative data som gir mulighet for en statistisks beskrivelse av populasjonen.

Etter Ringdals vurdering er det slik at jeg kan finne ut noe om hvordan her og nåsituasjonen er i vedrørende de ansattes forhold til kroppsspråk, men ikke noe om hvordan dette vil bli i framtiden. Det jeg kan håpe på er at min undersøkelse, om min hypotetiske problemstilling er riktig, setter i gang prosesser som gjør noe med situasjonen for å forbedre dette forholdet.

3.3 RELIABILITET OG VALIDITET

Ringdal (2009) sier at reliabilitet, eller pålitelighet går på om vi vil få det samme resultatet ved gjentatte målinger, hvis vi bruker samme måleinstrument hver gang. Vi skiller mellom tre måter å vurdere dataens reliabilitet på. Allmenn kildekritikk, test – retest teknikk, og måling av grad av intern konsistens mellom indikatorene som skal brukes i en indeks. Det er den tredje måten som er aktuell i min oppgave. Her måles intern konsistens med noe som kalles Cronbachs alfa, en statistisk størrelse som varierer fra 0 til 1. En indeks er tilfredsstillende reliabel hvis den har en alfa på mer en 0,70. Jo sterkere sammenhenger det er mellom indikatorene, og jo flere indikatorer vi har, desto bedre blir reliabiliteten målt med Cronbachs alfa.

Hellevik (1982) sier at risikoen for unøyaktigheter vil blant annet avhenge av kvaliteten på måleinstrumentet. For meg betyr dette kvaliteten på spørsmålene i mitt spørreskjema. Jeg ser at jeg har et problem i forhold til dette siden min spørreundersøkelse dreier seg stort sett om skjønnsvurderinger. Det vil være stor sjanse for at de forskjellige respondentene ser forskjellig på de ulike svaralternativene, og vil svare forskjellig, selv om de i utgangspunktet er enig. Jo flere kategorier et spørsmål med lukkede svaralternativer har desto større er sjansen for at respondenten ”treffer” på et svar, i forhold til der vedkommende mener at det skal treffes. Jeg har fem kategorier, og ser at en enda videre gradering sikkert hadde vært en fordel. Dette synes jeg kan være problematisk å få til med ord/setninger hvis man skal ha gode svaralternativer. Jeg kunne løst problemet ved å kategorisere ved hjelp av tall, for eksempel tall fra 1 til 10, men finner at dette gir mindre mening og presisering i forhold til å sikre at respondenten forstår spørsmålet.

Videre, sier Hellevik, er det slik at lukkede spørsmål gir mindre feil enn åpne, men feil kan likevel forekomme. Og jo færre respondenter, desto større fare for at eventuelle feil slår ut på resultatene. I mitt tilfelle, med så få respondenter, ser jeg at dette kan få en betydning.

Hellevik viser også til farene for feil ved innsamling og bearbeiding av data, og at denne faren reduseres ved økende mengde respondenter. Unøyaktigheter i innsamlingen og bearbeidingen av data kan man redusere ved å stille kontrollspørsmål. Dette blir til dels gjort i min spørreundersøkelse. Som sagt har jeg få respondenter, men jeg føler meg trygg på datainnsamlingen skal bli god siden jeg er tett opp mot respondentene, og selv foretar alt arbeidet ved logistikken rundt spørreundersøkelsen. Så får jeg legge et godt arbeid i databearbeidingen, med tanke på Hellevik sine ord.

Validitet, eller gyldighet, sier Ringdal (2009) går på om man faktisk måler det man vil måle. Validiteten går på relasjonen mellom indikatorene og det teoretiske begrepet. Validitet vurderes på en rekke måter, og har fått forskjellige navn.

Begrepsvaliditet vil for mitt vedkommende avgjøres ved om mine spørsmål dekker de begrep de skal dekke. For å være sikker på dette kan det være lurt å gi en liten definisjon av begrepet kroppsspråk til alle respondentene i min undersøkelse vedlagt spørreskjemaet, med en påminnelse om å lese dette først.

Umiddelbar validitet, om begrepet dekker eventuelle avarter av begrepet, kommer i mitt tilfelle inn under det overnevnte.

Innholds validitet, samsvaret mellom det teoretiske og praktiske begrepet, bør også kunne skapes relativt trygt gjennom det overnevnte ved å gi en definisjon av begrepet kroppsspråk lik til alle i forkant før de besvarer spørreskjemaet.

Ringdal har laget en målemodell: $v = \text{sann verdi} + \text{målefeil}$.

V er den målte variabelen, den som er registrert i datamatriksen. Verdien av denne skapes av to forhold, den ukjente sanne verdi, og målefeil.

Målefeilene kan være systematiske og tilfeldige. Reliabiliteten påvirkes av de tilfeldige målefeilene, mens de systematiske målefeilene går ut over dataens validitet.

Målefeil vil alltid kunne være til stede, ved at man eksempelvis krysser av feil, eller at det oppstår elektroniske feil ved databehandlingen, og da særlig med liten populasjon.

Hellevik (1982) sier at validitet dreier seg om forskeren klarer å måle det han egentlig ønsket å måle. Han mener at forskerne må stole på sitt eget skjønn når de skal prøve å fange opp det de er ute etter å forske på. Derfor er det viktig at spørsmålene ikke favner for vidt slik at de ikke blir presise nok. Samtidig må ikke spørsmålene bli for snevre slik at vi bare dekker deler av det vi ønsker å finne ut.

3.4 MÅLING I SAMFUNNSVITENSKAP

Ringdal (2009) sier at måleprosessen i en samfunnsvitenskapelig oppgave har følgende trinn. Første trinn er en begrepsdannelse. I mitt tilfelle handler dette først og fremst om begrepet kroppsspråk.

Neste trinn er å gjøre den teoretiske variabelen målbar gjennom empiri. Dette gjør jeg gjennom mitt spørreskjema.

Så kommer datainnsamlingen, som for meg skjer ved at alle personene ved en gitt seksjon på en større bedrift svarer på spørreskjemaet mitt. Hver spørsmål registreres som en variabel i en datamatrise. Noen av disse variablene kan benyttes direkte som analysevariabler, som for eksempel alder og hvilken avdeling de jobber ved, mens andre variabler må bearbeides før de kan brukes i statistiske analyser.

Minimumskravene til en variabel er at dens verdisett er uttømmende og gjensidig utelukkende, sier Ringdal. Og presisjonen på variablene gir grunnlaget for klassifiseringen av variablene i måleverdier. Dette gjøres for å velge rett statistisk analyseteknikk, og for å forstå informasjonen som ligger i tallene.

Det vanlige er å snakke om fire målnivåer. Nominalnivået, som er det laveste nivået, og er for variabler som er gjensidig utelukkende. Slik som kjønn og avdeling.

Ordinalnivået har vi når variablene kan rangordnes. Dette er gjennomgangsnivået i mitt spørreskjema, hvor vi setter inn svaralternativer for hvert spørsmål.

De to siste nivåene, intervallnivå, og forholdstallsnivå, forekommer ikke i min oppgave, selv om mine fem valg av svarmuligheter på spørsmålene i mitt spørreskjema for respondenten fra min side er ment å være delt opp i like intervaller.

Min oppgave vil gi såkalte sammensatte mål. Sammensatte mål består av minst to indikatorer som kan settes sammen på flere måter.

3.4.1 Hypotese som problemstilling

Halvorsen (1987) sier at det kan være fordelaktig å formulere en problemstilling som en hypotese, slik jeg gjør i min oppgave. Dette stiller store krav til forskeren i forhold til å lage de rette spørsmålene. Hypoteser er påstander om faktiske forhold, og gjennom å formulere en problemstilling som hypotese(r) kan man finne ut av om en teori er i samsvar med de faktiske forhold. Hypotesens funksjon blir å bestemme hvilken type data som skal samles inn for å belyse problemstillingen, og skal via modellen knytte forbindelse mellom data og teori, sier Halvorsen.

3.4.2 Mitt Utvalg

I min oppgave består utvalget av respondenter alle de ansatte ved en avdeling ved en stor arbeidsplass i Kristiansand, til sammen ca. 60 personer. Denne avdelingen har en leder for hele avdelingen. Videre er det flere underavdelinger, hver med sin leder. I hver underavdeling er det igjen opptil flere ansatte. I denne oppgaven vil hver ansatt i underavdelingene bli spurt om forholdet til sin seksjonssjef hva angår vedkommendes kroppsspråk og den ansattes tolkning og forståelse av dette, og ledernes egen oppfatning av sitt kroppsspråk og hvordan de tror de blir oppfattet av de ansatte i sine avdelinger. Dette utvalget ble valgt fordi jeg her har stor mulighet til oppfølging, og fordi det her er en leder som gav meg muligheten til å foreta undersøkelsen. Den lederen som selv ikke blir en del av oppgaven. Størrelsen på utvalget er ikke større enn at jeg er avhengig av at "alle" svarer på undersøkelsen. Dette kan jeg få til da jeg har god oppfølgingsmulighet på utvalget. Det vil være vanskelig å si noe om hvor representativt mitt utvalg er. Både i forhold til hele denne bedriften, og i forhold til samfunnet generelt. Halvorsen (1987) sier at jo større utvalget er desto større sannsynlighet er det for at egenskapene til utvalget er lik populasjonen. Hvor stort utvalg man trenger er avhengig av hvor ensartet populasjonen er, og hvilket presisjonsnivå man ønsker å ha. Det er klart at en populasjon på ca. 60 vanskelig kan bli representative for et samfunn generelt, eller kanskje til og med for de andre avdelingene på denne store bedriften. Men svarene kan likevel være interessante i den forstand at den kan si noe om det er slik at i alle fall de ansatte på denne bedriften har for lite fokus på kroppsspråket og dets betydning. Og har man først laget denne quest-backen er det jo lett å ta samme undersøkelse ved andre bedrifter for å se om tendensene er noe av de samme.

Hellevik (1982) sier noe om utvalgets størrelse og fare for feil. Jo færre respondenter, desto større sjanse har man for å risikere feil i forhold til resultatet. Har man mange respondenter vil et eller få avvik få liten innvirkning på resultatet, mens i mitt tilfelle vil det kunne få en større påvirkning. Derfor må jeg være nøye med å få så mange (alle aktuelle respondenter) med som mulig til å svare på mine spørsmål. Videre må jeg være sikker på at spørsmålene er så tydelige og utvetydige at respondentene forstår dem, og jeg bør finne svaralternativer som gir flest og best mulig dekning i forhold til de behov respondentene har for å kunne gi et for dem tilfredsstillende svar på de lukkede spørsmålene i spørreundersøkelsen.

Alle seksjonssjefene som har personalansvar har svart på Quest-backen i min undersøkelse. Dette er veldig gledelig, og en stor takk til dem for det.

Av de ansatte har 4?, av drøyt 50 som er i jobb på arbeidsplassen for tiden, svart. Også dette er gledelig, selv om jeg hadde håpet på 100 % oppslutning.

Ringdal (2009) snakker også om statistisk generalisering. Kan man i min oppgave for eksempel foreta statistisk hypotesetesting ved å slutte noe om populasjonen generelt ut fra de innsamlede data i min bedrift? Og vil dette i så fall få godkjent signifikant verdi?

3.5 DATAMATERIALE OG DATAINNSAMLING

Det finnes flere typer av datamateriale å jobbe med for å skape forskningsresultater. I mitt tilfelle er det snakk om at jeg foretar en spørreundersøkelse som utgangspunkt for en dataanalyse, og grunnlag for et forskningsresultat. Spørreundersøkelsen ble foretatt på NN bedrift i Kristiansand. Jeg foretok selv utlevering av spørreundersøkelsen, og sørget for at de samme beskjeder blir gitt til respondentene, og for innsamlingen av spørreskjemaene. Dette ble gjort gjennom bruk av Questback, et dataprogram som gir mulighet for innsamling og bearbeiding av de innsamla dataene. Det ble gjort slik for å prøve å skape størst mulig ensartethet, samtidig som det kan gi trygghet til respondentene i forhold til anonymitet. Likevel vil jeg kunne risikere at noen følte et personlig ubehag ved at jeg får denne informasjonen.

3.5.1 Spørreundersøkelser

Ringdal (2007) viser til at spørreundersøkelser er den desidert mest brukte form for datainnsamling i samfunnsvitenskapen. Utspørringen er standardisert, og stilles enten i intervju eller i selvutfyllingsskjema, slik som i mitt tilfelle.

Ringdal (2007) sier videre at det er to hovedperspektiver på spørreundersøkelser, designperspektivet og kvalitetsperspektivet. Designperspektivet kan fremstilles som en trinnvis prosess gjennom utvikling og gjennomføring av en spørreundersøkelse, mens kvalitetsperspektivet går på feilkilder i spørreundersøkelser. Feil enten i forhold til måleprosessen (reliabilitet og validitet) og representasjonsfeil som omfatter alle feilkilder i utvalgsprosessen. Ringdal (2007) gir noen råd om hvordan man bør stille spørsmålene. Tilpass spørsmålene etter målgruppa, Vær varsom med fremmedord, Lag korte spørsmål, Heller plagier gode spørsmål enn å finn opp egne, Unngå flerdimensjonale spørsmål, Unngå negativt ladete ord, Unngå ledende spørsmål, grader svaralternativene fornuftig, ikke be folk huske for langt tilbake i tid, unngå spørsmål som er truende for selvbilde, begynne med nøytrale, lette spørsmål, hold deg til et tema av gangen, og lag en god informasjon om hvordan besvare spørsmålene.

Halvorsen (1987) lister også opp en del råd angående spørreskjemaer. Mange er de samme, mens noen er nye, og de nevnes her. Så får vi se om jeg klarer å følge dem i mitt spørreskjema. Unngå nøkkelord, stereotyper og prestisjebetonede navn, rekkefølgen på spørsmålene bør være logisk, unngå upresise spørsmål, og sett inn kontrollspørsmål.

3.5.2 Spørreskjema brukt i denne oppgaven

Til denne oppgaven er det laget et spørreskjema i programpakken QuestBack.

Utgangspunktet for mitt spørreskjema er en spørreundersøkelse foretatt av Kristin Mashak (2011). Denne spørreundersøkelsen er laget for lærere og er på engelsk. Jeg har derfor tatt meg den frihet og oversette og tilpasse hennes spørsmål til eget behov.

Mens hennes spørsmål var knyttet til lærere, er mine knyttet enten til ansatte i en annen type offentlig bedrift, eller ledere i samme bedrift.

Videre hadde hun fire svaralternativer, sammenliknet med mine fem. Hennes svaralternativer var også hele setninger, mens mine er meget kort formulert.

Flere av hennes spørsmål stiller jeg ikke. Samtidig har jeg selv laget noen tilleggsspørsmål som jeg mener er interessant for min oppgave.

Hvert spørsmål har fem låste svaralternativer. Dette gjør det lettere og kategorisere svarene, og lage et oversiktlig oppsett som skjematisk viser dette. Ulempen er at respondenten ikke får svare fritt på spørsmålene, og blir nødt til å finne et svar som kanskje ikke er helt optimalt, men som likevel passer best for vedkommende.

Å inngå slike kompromisser blir for meg nødvendig for å kunne kvantifisere svarene på en god måte.

Kun et spørsmål skal besvares med ord, nemlig om hvilken avdeling de jobber ved.

Utenom det skal det ellers krysses av for ett, og kun ett svaralternativ på hvert spørsmål. Spørreskjemaet gir mulighet for full anonymitet, selv om avdeling, kjønn og ca. alder er spørsmål som skal besvares. Samtidig er det på hver avdeling så få ansatte, og få innen eksempelvis kjønn og aldersgruppe, slik at jeg ikke alltid kan ta ut de data som kunne være ønskelig.

Link til det originale spørreskjemaet til Kristin Mashak finnes i litteraturlisten.

3.5.3 Aktuelle spørsmål å stille ut fra min undersøkelse

Hvilke spørsmål er så aktuelle å stille seg ut fra de fakta quest-backen gir?

Først og fremst vil det være interessant å se om man kan få svar på mine problemstillinger. Andre interessante spørsmål er om det er sammenheng mellom hvor lenge en sjef har vært sjef i seksjonen, og hvor godt de ansatte mener de kan lese vedkommendes kroppsspråk, eller hvor lenge de ansatte har vært ansatt, og hvor godt de mener de kan lese sin sjef sitt kroppsspråk?

Videre kan være interessant å vite noe om kvinner ser noe annet, eller mer enn, menn vedrørende de samme sjefers kroppsspråk, om eldre og mer erfarne arbeidstakere ser mer nyanser i kroppsspråket enn yngre arbeidstakere? Overvurderer sjefene seg selv vedrørende tydelighet i kroppsspråk, eller undervurderer de kanskje seg selv her? Og er det noe som skiller seg ut positivt eller negativt hos sjefene?

Spørsmål jeg ikke stiller pga. antall respondenter og anonymitet kan være spørsmål som om man ser forskjell på kvinnelige sjefer kontra mannlige sjefer vedrørende kroppsspråk, og om man vurderer kroppsspråket til sjefer av samme kjønn annerledes enn sjefer av motsatt kjønn kunne være spennende å finne ut noe om. Har konstellasjonene ung sjef/gammel ansatt og/eller omvendt noe å si for resultatene?

3.6 REGISTRERING OG BEARBEIDING AV DATA

Halvorsen (1987) sier at det å registrere og bearbeide den innkomne informasjonen på er tidkrevende og til dels kjedelig, men viktig å gjøre godt for å få et vellykket resultat. Spørreskjemaet har den fordel at det kommer med informasjonen allerede registrert når det kommer tilbake fra respondenten.

Registrering av kvantitative data innebærer at man får dataene på en måte som gjør at man kan bearbeide dem, og analysere dem.

For å bearbeide større mengder kvantitative data vil det lønne seg å bruke data, men det krever at informasjonen kan kodes, dvs. Tillegges tallverdier.

Selv brukte jeg dataprogrammet Questback.

Halvorsen sier videre at det å klassifisere, dvs. Foreta en forenkling av en kompleks og uoversiktlig virkelighet ved å søke felleskap mellom fenomener er til stor hjelp i analyse og tolkning av data. Det er verdiene på de ulike variablene som klassifiseres, og det stilles visse krav til dette:

- Ingen av elementene i mengden må bli klassifisert i mer enn en klasse
- Klassifikasjonen må være uttømmende for den mengden som klassifiseres
- Man må bare klassifisere med et kjennetegn av gangen
- Det må ikke finnes tomme klasser
- Krav til fruktbarhet innebærer bl.a. at det for samme gruppenheter bør være sammenfall av flere egenskaper

Dette er fenomener Questback hjelper meg å ha kontroll over.

3.7 ANALYSE AV DATA

I følge Halvorsen (1987) går analyse av data ut på å kategorisere innsamlet informasjon med sikte på å beskrive de funn man har fått. All dataanalyse inneholder klassifikasjon eller sammenlikning, og man ser etter mønster eller relasjoner. Videre spør man seg om eventuelle sammenhenger kan skyldes årsaksforhold.

Hvor langt man skal gå i analysen avhenger av formålet med analysen. Skal man bare ha en tallmessig beskrivelse av problemstillingen, eller er siktemålet å komme fram til forklaringer på de fenomenene som er observert for å skape økt forståelse?

3.7.1 Kvantitativ dataanalyse

Halvorsen (1987) mener at forskeren bør velge analysemetode før forskningsdesign (hos meg tverrsnittstudiet) utformes og datainnsamlingen starter. Utgangspunktet bør være problemstillingen og teori. De innsamlede data skal gjennom analysen belyse problemstillingen. Det er også meningen å få til i min undersøkelse.

Halvorsen sier at det er egenskapene ved variablene, kontinuerlige eller diskontinuerlige variabler som avgjør hva slags analyser som kan foretas (mitt spørreskjema inneholder begge deler).

Videre er det måleverdiene ved variablene, nominalnivå (klassifiseres i gjensidige utelukkende kategorier), ordinalnivå (klassifiseres enhetene i kategorier som i tillegg til å være gjensidig utelukkende også er rangordnet), intervallnivå eller forholdstallsnivå, som avgjør hvilke regneoperasjoner som kan utføres i analysen (mitt spørreskjema inneholder variabler både på nominalnivå, ordinalnivå, mens jeg ikke tilfredsstiller kravet til intervallnivå fordi vi ikke kan måle avstanden mellom variablene, og heller ikke forholdstallsnivå fordi jeg ikke har et naturlig nullpunkt). Fordelen med et høyest mulig målenivå er at det gir et rom for en mer avansert statistisk analyse.

Den enkleste form for analyse er en fordelingsanalyse av en variabel (univariat). Slik får vi en frekvensfordeling som kan deles inn i absolutte tall eller prosentuert. Dette kalles en råtabell. Prosentueringen letter sammenlikningen og det er viktig for å forenkle frekvensfordelingen, som igjen letter sammenlikningen. Da kan man for eksempel sette dette opp grafisk og sette statistiske mål.

Statistiske mål kan være unitære eller kollektive (som hos meg), og analysen av egenskaper kan enten være enkle mål eller sammensatte mål (flere variabler slås sammen) som kan gjøres om til en indeks.

Ringdal (2007) viser til at når dataene er tilgjengelig på en datafil kan man starte dataanalysen. Neste trinn er å velge variabler.

Variablene følger av problemstillingen og det teoretiske utgangspunktet. Hvis den avhengige variabelen er nominal, men med flere enn to kategorier, kan man benytte tabellanalyse. Det vil være dataene på ordinalnivå i min oppgave som vil være mest interessant for oppgaven.

Man kan også finne ut av om det er statistisk sammenheng og korrelasjon mellom variablene i analysen.

Finnes det for eksempel forskjell mellom alder, mellom kjønn, eller mellom avdelinger?

Er det sammenheng mellom hvor lenge en person har vært leder, og hvor godt man skårer i forhold god forståelse for bruk av kroppsspråk?

3.7.2 Hypotese som problemstilling

Halvorsen (1987) sier at å stille problemstillingen opp som en hypotese (en påstand) er en svært presis måte. Siden man aldri kan si om en påstand er sann må den testes for å se om vi må falsifisere (forkaste) den.

Måten man tester en hypotese på er ved å stille en såkalt nullhypotese. En nullhypotese påstår det stikk motsatte av hypotesen, og hvis den er sann er den opprinnelige hypotesen forkastet.

3.8 TOLKNING AV KVANTITATIV DATA

Halvorsen (1987) sier at når vi har foretatt våre analyser av tallmaterialet, og har krysstabulert, er vi klare til å tolke våre resultater og konklusjoner.

Tolkningen går blant annet ut på finne fram til alternative forklaringer, siden de resultatene vi får alltid kan tolkes på flere måter. Derfor vil vår konklusjon også bli preget av en viss usikkerhet. Jo mer vi ser og drøfter dette, desto mer troverdighet vil resultatene, og dermed oppgaven, få.

Vi bør drøfte de metodologiske forklaringene slik at det forhåpentligvis kan dokumenteres at det ikke er gjort noen vesentlige feil som kan påvirke resultatet. Det kan dreie seg om forhold rundt utvalg, datainnsamling, bearbeiding og analyse av dataene. Tolkning av substansiell art bør skje med utgangspunkt i de teorier som danner grunnlaget for problemstillingen.

Dersom man ikke kan falsifisere hypotesen gjennom undersøkelsen og denne er avledet ut fra en teori, utgjør teorien en forklaring på de empiriske funn som er gjort i undersøkelsen, sier Halvorsen. En kan likevel ikke trekke den slutning at teorien er sann, bare at den ikke er feil.

Halvorsen sier at det er viktig at den konklusjon man kommer fram til er troverdig, og må referere til kjente og forståelige fenomener. Det utelukker likevel ikke at samfunnsvitenskapelige forklaringer kan stå i motsetning til de rådende oppfatninger.

Hellevik (1982) snakker, som Halvorsen (1987), om sviktende validitet og reliabilitet. Om utvalgsfeil og metodefeil. Han kommer i tillegg inn på undersøkelseseffekten i forhold til at respondentene kan ha blitt påvirket på grunn av det søkelyset som er rettet mot dem gjennom spørreundersøkelsen. Det kan være en problemstilling i min undersøkelse at siden det er så få respondenter vil noen føle ubehag og en "redsel" for at det skal skinne gjennom hva akkurat de har svart. Dette er jeg bevisst på, og vil kunne begrense de opplysninger jeg kan legge fram i etterkant av dataanalysen. Anonymiteten til respondentene må komme foran mitt ønske om å bringe ut eventuell spennende informasjon jeg måtte gå glipp av ved dette.

3.9 ETIKK INNEN SAMFUNNSFORSKNING

Før jeg ser på resultatene i denne oppgaven vil jeg bare ta med litt om etikk innen samfunnsforskning. Jeg mener at det er et aspekt man alltid skal ha i tankene ved slikt arbeid.

Ringdal (2009) sier at vi må skille mellom tre typer av normer i tillegg til normal etikk i forskningsarbeidet. Uformelle normer for god vitenskapelig praksis, regler for beskyttelse av individer og samfunn, og regler for publisering. Videre viser han til at forskning i dag blant annet er regulert av Forskningsetikkloven.

Ringdal mener at forskning ikke foregår i et sosialt vakuum, og at det derfor er umulig for en forsker å ikke la seg påvirke av andres prioriteringer og verdier. Ringdal viser til Merton & Stormer som sier noe om at en forsker vil føle presset fra det de kalte

- a) felleseie, det at forskning tilhører folket, og kan komme i strid med rikets sikkerhet,
- b) universalisme, hvilket vil si at det skal være det samme hvem forfattere er,

- c) upartiskhet, som viser til at forskeren ikke må ta noe eller noens hensyn ved forskningen,
- d) organisert skepsis, som vil si at man bør utfordre det autoritære, og
- e) originalitet, som betyr at forskningen bør være nyskapende.

Ringdal henviser til at det er viktig at man informerer respondentene om hva de er med på, og ber om deres samtykke, og at de kan trekke seg når de vil.

Videre må respekten for privatlivets fred respekteres ved alle typer sensitive opplysninger. All informasjon må bevares sikkert, og ødelegges etterpå.

Man har også meldeplikt til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste når man innhenter sensitive data, eller behandler ikke sensitive data elektronisk, slik jeg skal.

Ringdal viser også til de forskningsetiske retningslinjene, og jeg tar herfra med kravet om respekt for individets privatliv og nære relasjoner, og kravet om konfidensialitet. Et krav jeg allerede har omhandlet i oppgaven. Alt det overnevnte i dette avsnittet er ivaretatt i forkant av undersøkelsen.

Fusk og uhederlighet må ikke forekomme i forskning sier Ringdal, verken begått ved forsett, eller ved grov uaktsomhet.

4.0 RESULTAT DEL

I dette kapitlet vil jeg se på resultatene av min spørreundersøkelse. Noen eksempler av de innkomne data blir å finne i dette kapitlet. Hele undersøkelsen blir å finne i vedlegget. Videre vil jeg analysere og drøfte de spørsmål og problemstillinger jeg har satt opp i denne oppgaven for å kunne se om de innsamlede data kan gi oss noen svar på respondentene i min undersøkelse sitt forhold til kroppsspråk i jobbreasjoner mellom seg selv og sin leder.

4.1 RESULTATER FRA MIN SPØRREUNDERSØKELSE

Først må jeg komme med en innrømmelse. Ved en feil ble det benyttet to betegnelser på seksjonssjefene i hver avdeling (ble også betegnet avdelingsleder). Årsaken til dette er at begge betegnelsene brukes. Dette kan være uheldig fordi lederen for hele avdelingen samlet betegnes også som avdelingsleder. Derfor gikk det også ut en mail sammen med spørreskjemaet om at det skulle være seksjonssjefen, altså næreste leder som man skulle ha i tankene ved besvarelse av spørsmål. Undersøkelser i ettertid viser at dette gikk greit. I selve oppgaven vil det bare bli lagt inn noen av de forskjellige typer svar/statistisk materiale som er blitt hentet fram i forbindelse med oppgaven. Dette for å vise hva slags typer statistisk arbeide som ble gjort. Resten av dette arbeidet blir å finne i vedleggene til denne oppgaven.

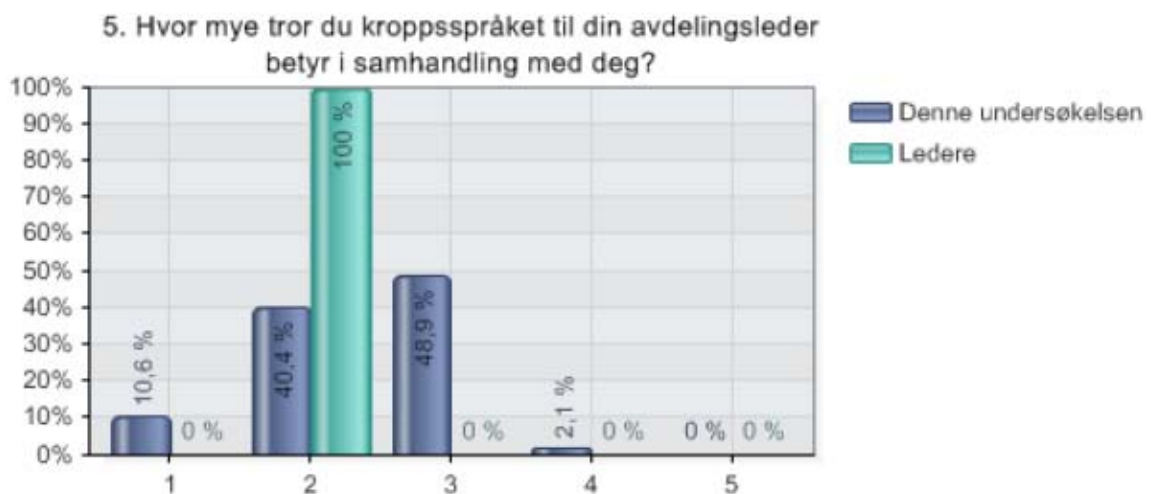
Videre er det selvsagt slik at med en populasjon på henholdsvis 6 seksjonssjefer og 47 ansatte vil vi ikke kunne snakke om en høy signifikans. Til det er populasjonen for liten. Dette er jeg klar over er en svakhet ved oppgaven, og at dette medfører at overføringsverdien til andre bedrifter/miljøer kan diskuteres. Likevel er det slik at dette var den populasjonen jeg hadde tilgjengelig, så da er det det jeg har å forholde meg til. Svarene kan likevel være interessante for å si noe om denne bedriften. Som bedrift er bedriften representativ for det man kan kalle en offentlig akademisk bedrift. Altså en bedrift med ansatte med gjennomsnittlig høy utdannelse, og kulturell kapital. Og så kan man jo stille spørsmål om denne type ansatte har større forutsetning og/eller interesse av kommunikasjon i sin helhet, og kroppsspråk som en del av den i sin særdeleshet?

Men først vil jeg vise et lite utvalg av typer av innkomne data i min undersøkelse for å vise hvordan rå matrisen så ut før jeg begynte å bearbeide den. Hele resultatet finnes i vedlegg.

I hvilke grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk ha noe å si for hvordan vedkommende utfører sin jobb?

	Total Prosent	Kjønn	
		Kvinne Prosent	Mann Prosent
Svært mye	2,2	5,3	0,0
Mye	8,7	5,3	11,1
Noe	52,2	42,1	59,3
Lite	30,4	36,8	25,9
Svært lite	6,5	10,5	3,7
N	46	19	27

5. Hvor mye tror du kroppsspråket til din avdelingsleder betyr i samhandling med deg?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	10,6 %	5	0,0 %	0
2 Mye	40,4 %	19	100,0 %	4
3 Noe	48,9 %	23	0,0 %	0
4 Lite	2,1 %	1	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		47		4

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013
47 respondenter (47 unike)

Sammenligning: : Ledere

1. Kjønn

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Kvinne	40,4 %	19	33,3 %	2
2 Mann	59,6 %	28	66,7 %	4
Total		47		6

2. Alder

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 16 - 40	36,2 %	17	16,7 %	1
2 41 - 55	40,4 %	19	16,7 %	1
3 56 - 70	23,4 %	11	66,7 %	4
Total		47		6

3. Hvilken seksjon jobber du ved?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Allmennkultur	17,4 %	8	16,7 %	1
2 Fylkeskonservatoren	26,1 %	12	16,7 %	1
3 Næring	4,3 %	2	16,7 %	1
4 Plan og miljø	15,2 %	7	16,7 %	1
5 Strategi og utvikling	19,6 %	9	16,7 %	1
6 Samferdsel	17,4 %	8	16,7 %	1
Total		46		6

4. Hvor lenge har du jobbet under din nåværende seksjonssjef?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 0 - 2 år	52,2 %	24	33,3 %	2
2 3 - 5 år	26,1 %	12	0,0 %	0
3 6 - 10 år	13,0 %	6	16,7 %	1
4 Over 10 år	8,7 %	4	50,0 %	3
Total		46		6

5. Hvor mye tror du kroppsspråket til din avdelingsleder betyr i samhandling med deg?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	10,6 %	5	0,0 %	0
2 Mye	40,4 %	19	100,0 %	4
3 Noe	48,9 %	23	0,0 %	0
4 Lite	2,1 %	1	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		47		4

Hvis vi starter med de spørsmål jeg stilte populasjonen kan vi lese en del ut fra de svar jeg fikk inn. Deretter kan vi se på de spørsmål jeg håpet at de innkomne svar skulle si noe om, og se om de gjør det. Jeg gjør klar over at siden jeg både har svarene i prosent og antall, vil begge kategorier bli brukt, også om hverandre. Noen av spørsmålene vil også bli drøftet i større grad en andre.

INNLEDENDE SPØRSMÅL (Spørsmål 1 – 4)

Spørsmål 1 viser at 19 av de ansatte er kvinner, og 28 er menn, fordelt på 6 seksjoner, mens 2 av 6 sjefer er kvinner, og 4 er menn. Altså er begge kjønn representert blant sjefene, selv om fordelingen ikke er helt lik. Det kan kanskje vanskelig forventes ved en populasjon på 6?

Spørsmål 2 viser at når det gjelder alder har vi også her en jevn spredning samlet, men her ser vi at det er mange kvinner i alderen 41 – 55 år, mens det for menn er jevnt fordelt. Blant sjefene har vi en tyngde aldersmessig på gruppen 56 – 70 år. Kanskje ikke uventet, da det ofte kreves en del erfaring for å få en lederstilling?

Spørsmål 3 viser at det er fra 2 til 12 personer ansatt på de forskjellige avdelingen, med jevn fordeling av kvinner og menn per seksjon, med ett unntak, hvor det er en del flere menn. Blant sjefene har vi selvsagt en per seksjon.

Hvis vi ser på hvor lenge de ansatte har jobbet under nåværende sjef (**spørsmål 4**) ser vi at 24 av 46 som svarte på dette spørsmålet har svart at de bare har jobbet med deres nåværende sjef som sjef i 0 – 2 år. Videre ser vi at 12 av de ansatte har jobbet med deres nåværende sjef som sjef i 3 – 5 år, 6 av de ansatte har jobbet med sin nåværende sjef som sjef i 6 – 10 år, og 4 av de ansatte har jobbet med sin nåværende sjef som sjef i over 10 år. Slik jeg ser det har mange, 36 av de 46 ansatte som svarte på spørsmålet, jobbet i relativ kort tid, 0- 5 år sammen med sin nåværende sjef som sjef. Dette kan jo ha noe å bety når vi senere skal se på hvordan de tolker sin sjef, i forhold til det grunnlag de har til å tolke vedkommende.

KROPPSSPRÅKET (Spørsmål 5 – 21)

På **spørsmål 5** begynner selve undersøkelsen med et spørsmål om hvor mye de ansatte tror at kroppsspråket til sjefen betyr i samhandlingen med den ansatte, og videre spør jeg sjefene om hvor mye sjefene tror det betyr?

Her ser vi at 19 av de (47) ansatte tror at det betyr mye, noe alle de 4 sjefene som svarte på dette spørsmålet er enig i, uansett sjefene sitt kjønn og deres alder. Det betyr at 29 ansatte så dette annerledes enn sine sjefer. 28 av dem ser det riktignok ikke så veldig annerledes, men likevel ser vi at det er divergens her. Men at halvparten av de ansatte ser på det som mindre viktig enn sine sjefer er interessant.

Når det gjelder kjønn ser vi at det er en ganske jevn fordeling der også i forhold til hvordan de er fordelt, men vi ser at det er en overvekt av menn som mener at kroppsspråkets betydning sannsynligvis betyr noe mindre enn det sjefene mener, og det sine kvinnelige kolleger mener. 16 av 28 av mennene som svarte på dette spørsmålet mente det betydde mindre enn sjefene, mot kvinnenes 7 av 23 (av de 23 av respondentene til sammen når vi ser begge kjønn, som svarte dette).

Når det kommer til alder ser vi at de i den yngste aldersgruppen, 16 – 40 år er de som er mest enige med sine sjefer. 9 av 17 var helt enige med sine sjefer. I det neste alderssegment, 41 – 55 år ser vi at 8 av 19 er helt enige med sine sjefer, mens det i den eldste aldersgruppen 56 -70 år bare er 2 av 11 som er helt enige med sine sjefer.

Til slutt her vil jeg påpeke at bare 4 av 6 sjefer svarte på spørsmålet. Det er viktig at sjefene svarer på alle spørsmål når de er å få, og man vil selvsagt lure på om den siste tredjedelen av sjefene hadde samme oppfatning som de fire som har svart. Man lurer jo alltid litt på hvorfor folk ikke svarer på noen av spørsmålene? Samtidig ser vi jo at de sjefene som svarte var helt enige, uavhengig av deres alder og kjønn. Så kan man stille spørsmålet hvorfor de er så enige? En av årsaken er nok at de er så få. Da er det selvsagt lettere å få alle inn på en kategori. Kan det ha noe å si at det er mer gjennomsliktig å være 1 av 6 sjefer, og at de av den grunn svarer så "diplomatisk"? Dette vil vi kanskje få svar på når vi har sett på flere spørsmål og svar? Eller kan det være så enkelt at dette var etter sjefenes mening det alternativet som presset seg fram som det riktige for dem? Man skal ikke se bort fra at noen kategorier føles større og riktigere enn andre når man foretar en slik kategorisering som jeg har valgt.

På **spørsmål 6** spør jeg de ansatte om i hvilken grad de mener de kan tolke sin sjef sitt kroppsspråk, og sjefene om de tror de kan tolke de ansatte sitt kroppsspråk?

Her har 45 av 47 ansatte svart, og 5 av 6 sjefer. Som vi ser tror 2 av sjefene at de kan tolke de ansattes kroppsspråk mye, mens 3 mener at de kan tolke de ansattes kroppsspråk noe. Dette kan kanskje tolkes dit at sjefene føle seg rimelig trygg i forhold til å tolke sine ansatte sitt kroppsspråk. 15 av de ansatte mener at de kan tolke sine sjefers kroppsspråk mye, mens 23 mener at de kan tolke det noe. 6 mener de kan tolke sine sjefers kroppsspråk svært mye, og 3 mener de kan tolke det lite. Her ser vi altså et ganske stort samsvar mellom sjefenes oppfatning av hva de kan tolke av kroppsspråk hos sine ansatte, og de ansattes oppfatning av hva de kan tolke av kroppsspråk hos sine sjefer. Selv om samvariasjonen er noe større her enn blant sjefene ser vi at det er en tyngde av ansatte som opplever at de kan tolke sine sjefers kroppsspråk i omtrent samme omfang som sjefene tolker de ansattes. Vi bør kunne anta at det er en fordel å kunne tolke kroppsspråk til sin sjef/ansatt på en bra måte, og det føler jo de fleste ansatte i NN bedrift at de kan. Årsaken til at jeg mener at dette er en fordel er fordi jeg mener dette vil skape en større forståelse for helheten av personen, og gjennom det gi økt trygghet i relasjonen. Selv om man ikke er så fornøyd med det kroppsspråket man opplever. Jeg mener at det likevel er en form for trygghet å "vite hvor man har" sin sjef/ansatt.

Ser vi på dette kjønnsmessig er det også jevnt fordelt på kjønnene blant sjefene, mens blant de ansatte mener kvinner at de i større grad enn menn kan tolke sjefens kroppsspråk mye. Og i forhold til de som mener de kan tolke sjefens kroppsspråk svært mye, er kvinnene også overrepresentert her.

Ser vi på alder merker vi oss at det er aldersgruppen 41 – 55 år som mener at de best kan tolke sjefens kroppsspråk.

I forhold til hvor lenge de ansatte har jobbet ved NN bedrift ser det ut som det har lite å si i forhold til hvordan de svarer på dette spørsmålet. Her er en jevn fordeling.

På **spørsmål 7** spør jeg de ansatte om i hvilken grad de tror at sjefen kan tolke deres kroppsspråk, og jeg spør sjefene om de tror at de ansatte kan tolke sjefen sitt kroppsspråk?

Her svarte 3 sjefer at de trodde de ansatte kunne lese deres kroppsspråk mye, mens 3 mente de kunne tolke det noe. Blant de ansatte var også hovedvekten på de to samme

svarene 16 av 45 mente at de trodde sjefen deres kunne lese kroppsspråket deres mye, mens 23 av 45 mente at sjefene kunne tolke de ansatte noe. 6 mente riktignok at de trodde sjefene kunne lese deres kroppsspråk svært mye, og 3 trodde de kunne lese det lite.

Også kjønnsmessig ser vi at blant sjefene er det en jevn fordeling på spørsmål 7, mens blant de ansatte er det slik at kvinnene mener at de tror sjefene kan tolke de ansattes kroppsspråk markert bedre enn det mennene mener sjefene kan.

Når det gjelder de ansatte, ser vi at det er aldersgruppen 41 – 55 år som har mest tro på at deres sjefer er flinke til å tolke de ansattes kroppsspråk. Tidligere var det også denne gruppen som hadde mest tro på egne ferdigheter i å tolke kroppsspråk.

I forhold til hvor lenge de ansatte har jobbet i NN bedrift var det, på dette spørsmålet som de foregående spørsmålene, liten forskjell på grupperingene på dette spørsmålet.

På **spørsmål 8** spør jeg de ansatte om hvor ofte de føler at sin sjef kroppsspråk sammenfaller med vedkommende tale? Samtidig spør jeg sjefene om hvor ofte de selv føler at deres kroppsspråk og tale er sammenfallende?

Her ser vi at 5 av 6 sjefer mener at dette sammenfaller ofte, mens 1 mener det sammenfaller noe. Samtidig ser vi at av de ansatte mener 36 av 46 det samme som sine sjefer, dog med litt flere som mente at det bare sammenfalt noe i stedet for ofte.

Samtidig ser vi at en del ansatte synes at kroppsspråk og tale sammenfalt svært ofte, like ofte som noe (10 av 46 på hver), og 2 synes at det sammenfalt sjeldent. Det kan se ut som om sjefene her undervurderer seg selv i forhold til hva de ansatte til en viss grad mener. For det må vel være slik at et sammenfall er av det gode, uansett om det som vises/sies er negativt eller positivt? For sammenfallende signaler gir i alle fall en trygghet om "ektehet" som gjør det lettere å forholde seg til sin sjef.

Videre er det slik at kvinnene mener at deres sjefers tale og kroppsspråk er bra sammenfallende i større grad enn det mennene gjør. Dette igjen sammenfaller med den tendensen vi har observert allerede, nemlig at kvinner virker mer observant i forhold til deres sjefers kroppsspråk enn menn i NN bedrift, og virker mer positivt innstilt i forhold til "what you see is what you get". Ser vi på alderssammensetningen ser vi også det samme som tidligere.

De mellom 41 – 55 år er de som er mest positive og observante i forhold til observasjon av kroppsspråk. Dette har kanskje sammenheng med at det er ekstra mange kvinner i denne aldersgruppen i NN bedrift ?

Når det gjelder spørsmål 8 sett i forhold til hvor lenge folk har vært ansatt i bedriften, ser vi at de som har vært der i fra 6 – 10 år er den gruppen som har høyest skåre her, etterfulgt av de som har jobbet her kortest tid. Og dette sammenfaller jo også i forhold til de grupperinger hvor det er forholdsmessig flest kvinnelige ansatte, jamfør den trenden som er nevnt.

Sjefene mener at deres kroppsspråk og deres tale ofte (5 av 6, og begge kvinnene og 3 av mennene) henger sammen, mens 1 mann mener at det henger sammen av og til. Dette betyr at ingen av sjefene mener deres eget kroppsspråk og deres tale henger så godt sammen som de mest positive ansatte gjør, men at det henger bedre sammen enn det de mest negative ansatte mener det gjør.

På **spørsmål 9** spør jeg de ansatte om hvor mye de stoler på kroppsspråket til sine sjefer, hvis tale og kroppsspråk ikke sammenfaller hos sin sjef, mens jeg spør sjefen om hva de tror de ansatte stoler på i disse tilfellene. 45 av 47 ansatte svarer på dette spørsmålet. 19 av dem velger å stole svært mye eller mye på kroppsspråket i disse tilfellene. Dette kan tolkes som om de ser på kroppsspråk som en viktig del av deres kommunikasjon med deres sjef. Til sammen utgjør dette drøyt 40 %. Men ser vi på sjefene trodde de at 50 % ville mene dette. De tror altså at de ansatte legger enda større vekt på det enn de egentlig gjør. Samtidig så vi på spørsmål 5 at 50 % av de ansatte mente at kroppsspråket var viktig i samhandling med sjefen, mens alle sjefene mente det var viktig.

Kjønnsmessig ser vi at kvinnene blant de ansatte legger større vekt på kroppsspråket enn mennene gjør. Dette sammenfaller jo med den innsikt og forståelse kvinnene påberoper seg på tidligere spørsmål, er derfor ikke så overraskende. Det som er spesielt her er at de eldste ansatte stoler veldig mye mindre på kroppsspråket i disse tilfellene enn de i de to andre aldersgrupperingene. Mens vi igjen opplever at det er de i alderen 41 – 55 år som stoler mest på kroppsspråket. Dermed er det kanskje ikke så rart at det er de som har jobbet på NN bedrift lengst som skårer lavest på dette spørsmålet, mens vi ellers har en noenlunde jevn fordeling her.

På **spørsmål 10** spør jeg de ansatte i hvilken grad de tror at deres sjefers syn på kroppsspråk er viktig i jobben, mens jeg spør sjefene deres hvor viktig de selv tror det er? Her ser vi at 22 av 47 av de ansatte tror at sjefen mener at vedkommendes kroppsspråk er svært viktig eller viktig, mens 5 av 6 av sjefene faktisk synes det er viktig. 25 av de ansatte (over halvparten) trodde dermed at deres sjef mente at vedkommendes kroppsspråk var noe viktig, lite viktig eller svært lite viktig. Mens 1 sjef mente at kroppsspråket var lite viktig for vedkommende i jobbsammenheng. Selv om det er såpass få som 6 sjefer som kan svare i denne undersøkelsen synes jeg det er interessant at de mener at sitt kroppsspråk er såpass mye viktigere enn det de ansatte tiltror dem.

Igjen ser vi at kvinner skårer høyest, hvilket her betyr at de har større tro på at sjefene også tror at kroppsspråk er viktig i jobbkommunikasjon.

Og igjen ser vi at de eldste ansatte har minst tiltro til sine sjefer, mens de i den mellomste aldersgruppen (41 – 55 år) har mest tiltro til sine sjefer. Videre ser vi at de som har jobbet i NN bedrift lengst (over 10 år) har minst tiltro til sine sjefer på dette spørsmålet, mens de som har jobbet her fra 6 – 10 år har mest tiltro til sine sjefer, etterfulgt av de som har jobbet på NN bedrift kortest.

På **spørsmål 11** spør jeg de ansatte hvor bevisst de synes sin sjef er sitt kroppsspråk, mens jeg spør sjefene om hvor bevisste de selv mener de er?

Her ser vi at 30 % av de ansatte mener at sjefen er svært bevisst eller bevisst, mens 50 % av sjefene mener de er bevisste sitt eget kroppsspråk i jobbsammenheng. Ellers er det mest interessant å observere at 1 av de ansatte mener at sin sjef er svært lite bevisst kroppsspråket sitt, og en av sjefene mener at vedkommende selv er svært lite bevisst kroppsspråket sitt.

Kvinnene på NN bedrift har litt mer tro på at sjefene er bevisst sitt kroppsspråk enn mennene har, og de i aldersgruppen 41 -55 år har generelt litt mer tro på sine sjefer her enn de andre (selv om det er i denne aldersgruppen vedkommende som mener at sjefen sin er svært lite bevisst befinner seg). Og de som har jobbet der lengst tror at sjefene er minst bevisst, mens de som har jobbet der 6 – 10 år tror sjefene sine er mest bevisst. At tallene fordeler seg slik i forhold til kjønn, alder og hvor lenge de har jobbet i bedriften kan vel nå kalles en trend?

På **spørsmål 12** spør jeg de ansatte om sjefen endrer kroppsspråk når vedkommende blir stresset på jobb, mens jeg spør sjefene om de mener stress gir endring i kroppsspråket deres?

Her observerer vi at det er bra samsvar mellom de ansatte og deres sjefer, selv om sjefene mener det får litt mindre utslag på kroppsspråket enn det de ansatte opplever. Igjen ser vi altså at sjefene mener at deres kroppsspråk ikke "avslører" dem i like stor grad som de ansatte oppfatter det. Selv om forskjellen her var mindre enn på foregående spørsmål.

De kvinnelige ansatte mente å se noe mer endring hos sine sjefer enn de mannlige ansatte. De i aldersgruppen 41 – 55 år ser en litt større endring enn de to andre aldersgrupperingene, og de som har jobbet i bedriften i fra 6 – 10 år, ser en litt større endring i kroppsspråket til sine sjefer ved stressede situasjoner. Hvilket jo passer rett inn i de tidligere observasjoner.

På **spørsmål 13** spør jeg de ansatte i hvilken grad de mener at sjefens kroppsspråk kan ha noe å si for sjefens prestasjoner, mens jeg spør sjefene om de tror deres kroppsspråk har noe å si for deres prestasjoner.

Her opplever vi at 18 av 44 (ca. 40 %) ansatte mener at dette har liten eller svært liten betydning, mens bare 1 (16,7 %) av sjefene mener det samme. Sammenlikner vi dette med spørsmål 5 og spørsmål 10, ser vi jo at dette ikke er så overraskende tall. Dette er spørsmål som har en viss sammenheng, og vi ser at i alle tre tilfellene er svarene ganske sammenfallende, så dette er kommentert tidligere. Kjønnsmessig stemmer denne observasjonen også godt med de tidligere svar, og det er igjen de som har fartstid på mellom 6 – 10 år i bedriften som skårer høyest. Ved alder skiller den seg litt ut i forhold til at det nå er de yngste ansatte som skårer høyest (uten at det er store variasjoner her).

På **spørsmål 14** spør jeg de ansatte om sjefens kroppsspråk kan ha noe å si for egen (les ansattes) prestasjon, mens jeg spør sjefene om de tror at deres eget kroppsspråk har noe å si for de ansattes prestasjoner?

Igjen opplever vi at sjefene er litt mer opptatt av den påvirkning på resultat som deres eget kroppsspråk har, enn det de ansatte tror. Det positive med dette, slik jeg ser det, er at det i alle fall ikke er sjefene som undervurderer kroppsspråkets betydning mest av disse to grupperingene. Dette mener jeg er viktig fordi man antar at kroppsspråket er en

viktig del av kommunikasjonen, og vi opplever i denne undersøkelsen at mange av de ansatte, særlig kvinner, støtter seg til en viss grad på det de opplever gjennom sjefens kroppsspråk. Igjen opplever vi at det er kvinnene som skårer høyest, og i dette tilfelle mener at sjefens kroppsspråk har mer å si for deres prestasjoner enn menn mener, selv om forskjellen på dette spørsmålet er liten.

De som har jobbet i bedriften lengst er de som i minst grad mener at sjefens kroppsspråk har betydning for deres prestasjoner, mens de som har jobbet der mellom 6 – 10 år igjen er de som affiseres mest av situasjonen. I forhold til de ansattes alder merker vi oss denne gang at det er de eldste som har mest tro på at sjefens kroppsspråk har en betydning for de ansattes prestasjoner, men det er på dette spørsmålet ingen stor forskjell på de forskjellige aldersgruppene. Selv om forskjellen er liten vil jeg vise til at de eldste ansatte var de som mente at sjefens kroppsspråk hadde minst å si i samhandling med dem i mellom (spørsmål 5), og som ikke trodde at sjefens kroppsspråk var så viktig i jobbsammenheng (spørsmål 10). Hvordan kan man mene at sjefens kroppsspråk ikke er så viktig i jobbsammenheng, samtidig som man opplever at man er den som blir mest påvirket av det samme kroppsspråket, og kanskje enda viktigere, hvordan kan de mene at sjefens kroppsspråk ikke er så viktig i samhandling med dem når de samtidig blir såpass påvirket av det? Samtidig ser vi at de eldste generelt skårer høyere på spørsmål 5 enn på spørsmål 10, og skårer høyere på spørsmål 5 og spørsmål 10 enn spørsmål 14. Det samme opplever vi for de to andre aldersgruppene. (Den samme trenden ser vi også blant sjefene.) Hva kan årsaken være til dette? Selvsagt er det ikke samme spørsmål, men har de ikke en viss relasjon? Burde det ikke være et rimelig stort samsvar mellom svarene her? Slik jeg vurderer det er det slik at spørsmål 5 og spørsmål 14 er såpass tett opp mot hverandre at spørsmål 14 er en form for kontrollspørsmål for spørsmål 5 (eller omvendt). På spørsmål 10 ser jeg at det går an å tolke dette i et større bilde å trekke inn andre relasjoner og arbeidssituasjoner, som kan gjøre en forskjell her. Hva er det jeg muligens ikke ser eller forstår her? Får dette noe å si for reliabiliteten i oppgaven, eller er det andre årsaker til denne trenden?

På **spørsmål 15** spør jeg de ansatte om hvor bevisste de tror deres sjefer er sitt kroppsspråk, og jeg spurte sjefene om hvor bevisst de trodde sine ansatte var sjefens kroppsspråk?

De ansatte hadde i hovedsak en tro på at sjefene hadde et noe bevisst forhold til sitt kroppsspråk. Sjefene trodde også at de ansatte faktisk trodde dette om sine sjefer også, så her var det stor samvariasjon mellom gruppene.

Den kjønnsmessige fordelingen på dette spørsmålet er ganske jevn blant de ansatte. Det er de eldste ansatte som er mest skeptiske til at sjefene deres har et bevisst forhold til kroppsspråket med at 90 % mener at sjefene bare har et noe bevisst eller lite bevisst forhold til dette. I den andre enden har vi her de yngste hvor 41,2 % mener at sjefene har et bevisst forhold til dette.

Videre er det de som har jobbet i bedriften lengst som er mest skeptiske til sine sjefer på dette spørsmålet, mens det som ofte før er de som har jobbet mellom 6 – 10 år som er mest positive.

På **spørsmål 16** spør jeg de ansatte hvor viktig de tror sjefen synes eget kroppsspråk er, mens jeg spør sjefene om hvor ofte de tror de ansatte sin sjefs kroppsspråk er viktig? Her opplever vi at 80 % av sjefene mener at de tror de ansatte mener det er noe viktig eller viktig, mens bare 50 % av de ansatte var enige med dem i det. Igjen må jeg legge til at siden det er så få sjefer blir utslagene fort store.

På spørsmål 14 mente også de ansatte at sjefens kroppsspråk hadde mindre å si for de ansattes prestasjoner enn det sjefene trodde. Det kan derfor virke som sjefene legger mer vekt på kroppsspråket, og tar kroppsspråk mer på alvor enn de ansatte gjør. I den forstand kan man si at de ansatte får de sjefene de fortjener hvis de ikke er så veldig fornøyd med, eller bryr seg så mye om sjefenes sine sitt kroppsspråk, noe resultatene i undersøkelsen jo til en viss grad sier.

Videre er det slik at på dette spørsmålet er det de mannlige ansatte som har mest tiltro til at sjefen synes at deres kroppsspråk er viktig. 55,6 % av kvinnene har ikke stor tiltro til at sjefene setter kroppsspråket sitt høyt på agendaen, mot 35,7 % av mennene.

Igjen opplever vi at det er de eldste ansatte som gir sine sjefer minst kreditt, mens det er de yngste som denne gang skiller seg ut med å ha mest tro på sine sjefer, og at sjefene synes eget kroppsspråk er viktig. Også når det gjelder oppfatning av sjefers forhold til eget kroppsspråk har de eldste stort sett hatt minst godt å si om sine sjefer, noe vi har sett av tidligere svar i dette kapitlet. Hva er det som gjør dette? Og hvorfor har de yngste ansatte mer tiltro til sine sjefer på NN bedrift, og hvorfor følger ikke aldersgruppen 41 – 55 år opp som tidligere?

Videre ser vi at de som har jobbet i NN bedrift lengst har minst tiltro til sine sjefer på dette spørsmålet, mens det er de som har jobbet i bedriften i kortest tid som har mest tiltro til sine sjefer.

På **spørsmål 17** spør jeg de ansatte om hvor ofte de tror at sjefen selv føler at vedkommendes tale og kroppsspråk henger sammen? Samtidig spør jeg sjefene om hvor ofte de tror at de ansatte føler at sjefens tale og kroppsspråk henger sammen?

Her har alle sjefene svart at de tror at de ansatte føler stort samsvar mellom sjefens tale og kroppsspråk, mens så mye som 45 % av de ansatte føler at sjefenes tale og kroppsspråk samsvarer mindre enn det sjefene tror selv. Også her ser vi at kvinnene mener at de ser et større samsvar enn menn gjør på spørsmålet om oppfattelse av kroppsspråk.

Ser vi på alder, merker vi oss at blant de yngste ansatte er så mye som 86,7 % enige med sine sjefer (eller gir enda høyere skåre enn sjefene gir selv), mens bare 20 % av de eldste ansatte har like stor tro som sjefene på at sjefen føler et godt samsvar i forholdet mellom tale og kroppsspråk.

Vi opplever også at de som har jobbet lengst på NN bedrift overhodet ikke har noe tro på at sine sjefer ofte eller svært ofte føler at det er samsvar mellom deres tale og deres kroppsspråk. Dette i stor kontrast til de som har jobbet her 6 – 10 år, som stort sett er enige samsvarer med sine sjefer. At det er de som har jobbet lengst ved bedriften som er minst på bølgelengde med sine sjefer er også blitt en trend i denne undersøkelsen.

På **spørsmål 18** spør jeg de ansatte hvor bevisst de tror sin sjef synes vedkommende selv er i forhold til sitt kroppsspråk, mens jeg spør sjefene hvor bevisst de tror at de ansatte synes sjefene er sitt kroppsspråk?

Her opplever vi stort samsvar mellom hvor bevisste de ansatte tror sin sjef er, og hva sjefene tror at de ansatte synes. Igjen opplever vi at mennene tror, som på spørsmål 16, litt mer positivt enn kvinnene om sine sjefer, selv om forskjellen denne gang ikke var så stor når vi snakket om hva man oppfattet.

Og igjen opplever vi at det er de eldste som er minst positive, dog bare litt som på spørsmål 16, og igjen er det også de som har jobbet der lengst som er mest negative, akkurat som på spørsmål 16.

På **spørsmål 19** spør jeg de ansatte i hvilken grad de tror sjefen føler at vedkommendes kroppsspråk endres når vedkommende blir stresset, og jeg spør sjefene om de tror de ansatte synes det får noen utslag på sjefen i forhold til kroppsspråket på sjefen hvis de blir stresset på jobben?

Igjen var det rimelig stort samsvar mellom de ansatte og sjefene på et spørsmål, selv om at de ansatte i litt større grad trodde at sjefene føler selv at de endrer sitt kroppsspråk ved stress på jobben enn sjefene selv trodde de ansatte følte det fikk.

På dette spørsmålet er det svært liten forskjell på hva kvinner og menn svare blant de ansatte, og begge kjønn er helt enige blant sjefene.

De eldste ansatte er igjen de som skårer lavest, men også her er det svært små variasjoner.

Og også i forhold til hvor lenge de ansatte har jobbet ved NN bedrift opplever vi at de eldste skårer lavest, men igjen uten de store utslagene.

Dette spørsmålet kan kanskje ses i sammenheng med spørsmål 12, hvor de skal si hvordan de opplever det, mens de her på spørsmålet skal si hva de tror at andre opplever. Som vi så var samvariasjonen større på spørsmål 12, men samsvaret er omtrent likt. Forskjellen er at kvinner oppfatter sjefene mer negativt enn menn gjør (se spørsmål 16 om disse forskjellene mellom kjønnene) som det punkt som skiller seg mest ut, på spørsmål 12.

På **spørsmål 20** spør jeg de ansatte om i hvilken grad de ansatte tror at sjefen mener at sitt kroppsspråk har noe å si for utførelsen av sin jobb, mens jeg spør sjefene om de tror at de ansatte mener at kroppsspråket har noe å si for sjefen i utførelsen av sin jobb?

Her opplever vi at de ansatte tror at sjefen nok tror at kroppsspråket har mindre å si enn det sjefene selv tror. Men for sjefene er tallene heldigvis ikke så veldig forskjellige. Igjen opplever vi at, blant de ansatte, menn tror at sjefen er litt mer klar over at deres kroppsspråk har en betydning for resultatet av deres jobb enn kvinnene, og at de eldste ansatte er litt mer skeptiske til at sine sjefer tar kroppsspråket på alvor i stor nok grad. Og igjen er det de som har jobbet i bedriften lengst som er mest skeptiske til sine sjefer, mens det som så ofte før er de som har jobbet der fra 6 – 10 år som har mest tiltro til sine sjefer.

På **spørsmål 21** spør jeg de ansatte om i hvilken grad de tror at sjefen mener at sjefens eget kroppsspråk påvirker den ansatte sine resultater på jobb, mens jeg spør sjefene om de tror at de ansatte mener at sjefenes kroppsspråk har noe å si for de ansattes resultater på jobb?

Blant sjefene har de mannlige sjefene mindre tiltro enn de kvinnelige sjefene på at dette er av stor betydning. Dette har for så vidt vært gjengs status på de fleste spørsmål, men med stort sett små variasjoner. Å med så få sjefer (2 kvinnelige og 4 mannlige) legger jeg ikke mer vekt på det enn at jeg nevner det her.

De ansatte er igjen litt mer skeptiske til at sjefen skjønner hvor stor påvirkningskraft vedkommende har gjennom kroppsspråket, dog uten at de skiller seg vesentlig.

Nok en gang opplever vi at blant de ansatte er det mennene som har mest tro på sine sjefer og at de tar ansvar i forhold til kroppsspråkets betydning over for de ansatte i relasjonene mellom de ansatte og sine sjefer.

Igjen er det de eldste ansatte som har minst tro på at sjefen er nok bevisst sitt kroppsspråk, mens de i aldersgruppen 41 – 55 år er som vanlig de mest positive.

Og til slutt opplever vi også denne gang at det er de som har jobbet lengst i bedriften som er mest negative, mens de som har jobbet der fra 6 -10 år er også denne gang mest positive.

5.0 DRØFTING AV RESULTAT

Hvilke spørsmål stiller så resultatene? Og hva kan jeg si om dem ut fra den kunnskap jeg nå har ervervet meg?

De fire første i spørsmålene i min undersøkelse er ikke interessante å drøfte i denne sammenheng, så de utelates her. De senere spørsmål, fra spørsmål 5 til og med spørsmål 21 ses i sammenheng med hverandre, alt etter hvor jeg finner liknende problemstillinger å stille, eller jeg slår deler av spørsmål og svar sammen til mer egnede problemstillinger. Noen av spørsmålene støttes av annen forskning, mens i noen tilfeller drøfter jeg spørsmålene ut fra oppgaven alene.

5.1 Manglende felles plattform mellom ansatte og sjefer i NN bedrift?

De ansatte er ikke så opptatt av kroppsspråket sin betydning som sine sjefer er. Kan det ha noe å gjøre med at de ikke er så observante i forhold til kroppsspråk, eller mindre dyktige til å lese det, og derfor ikke tror det har så stor betydning? Hva bør man i tilfelle gjøre med det at de ansatte mener at kroppsspråket har mindre betydning i samhandlingen med sine sjefer enn det sjefene selv gjør? Ofte opplever vi at det er sjefer som kurses i forhold til å utvikle seg. Kan det være slik at det er like viktig å kurse de ansatte i selvutvikling? Og hva med de 5 ansatte som mente det var viktigere enn hva sine sjefer mente? Er det disse som har rett, og hvis det er, bør det settes i gang noen tiltak i forhold til det?

Er det et tankekors at sjefene tror kroppsspråket er viktig i samhandlingen, men at de bare tror at halvparten av de ansatte stoler på deres sjef sitt kroppsspråk? Dette burde kanskje medføre at sjefene tok dette med kroppsspråk mer på alvor i samhandlingen? Bør det ikke etterstrebes av sjefene at alle de ansatte stoler på sin sjef sitt kroppsspråk hvis det er viktig i kommunikasjonen dem i mellom?

Når forskning viser at kroppsspråket har stor betydning i kommunikasjonen, og sjefene i NN bedrift stort sett er enig i det, og de ansatte i NN bedrift langt på vei også er enige i det, er det jo uheldig at de ansatte ikke tror at sjefene tror at det er så viktig? Så kan man jo spørre seg hvorfor de ansatte tror det er slik at de ikke tror at sine sjefer tror at dette er så viktig som de selv tror det er?

Bør i tilfelle sjefene slå seg til ro med dette? Siden sjefene hadde en forventning som medførte riktighet, nemlig at de ikke ville komme særlig godt ut her, hvorfor gjør de ikke noe med det? Bør man ikke kunne ha forventninger til sin sjef ut over dette vedrørende et så viktig tema, og bør ikke sjefene ha større forventninger til seg selv også, og til at de ansatte også opplever det slik? Kan man si seg fornøyd med en for så vidt lav skåre her? Hva kan og bør man eventuelt gjøre med tilstanden? Hva kan sjefen gjøre selv, og kan det bli behov for ekstern hjelp for videreutvikling innen emnet? Uansett kan det virke som det er en jobb å gjøre her, også satt opp mot spørsmål 6, hvor over 50 % av de ansatte og 60 % av sjefene mener de bare er noe eller lite flinke til å tolke sin sjef sitt kroppsspråk eller sjefen tolke sitt eget kroppsspråk, og at over 50 % av de ansatte mener at sjefenes tale og kroppsspråk ikke henger så godt sammen, og 50 % av sjefene er enig med de ansatte i dette.

Likevel må vi kunne anta at disse sjefene hadde ønsket at de ansatte var mer enige med dem. Har dette ikke noe med å blitt tatt på alvor å gjøre? At de ansatte mener at sine sjefer ikke er så nøye på hvor viktig det er for dem hvordan de framstår? Samtidig så vi på spørsmål 5 at sjefene også mente at kroppsspråket betyr mer enn de ansatte mener i forhold til samhandlingen dem i mellom, og at sjefene på spørsmål 10 mente kroppsspråket var viktigere i jobbsammenheng enn de ansatte.

Men hva er årsaken til at de ansatte tror at sjefene kan lese de ansatte sitt kroppsspråk dårligere enn sjefene tror de kan lese sine ansatte sitt kroppsspråk? Har det noe å si at de ansatte er flere, og det derfor er flere å holde oversikt over for sjefene? Har ikke de ansatte i NN bedrift tro på at sine sjefer har den nødvendige oversikt over for sine ansatte? Har ikke sjefene nok tid avsatt til å drive personalarbeid, men er for opptatt av de daglige administrative arbeidsoppgavene? Kan vi anta at de ansatte snakker mer om sine sjefer med sine kolleger enn omvendt, da sjefene ikke har noen andre sjefer enn avdelingssjefen over dem igjen å snakke med den enkelte ansatte innen sin seksjon med, og derfor bare snakker om sine ansatte hvis det virkelig er noe å ta opp vedrørende en av de ansatte? Betyr dette at vi kan anta at de ansatte, hvis vi antar at de diskuterer sjefene sine mer enn sjefene diskuterer den enkelte ansatte, faktisk kjenner sine sjefer bedre enn sjefene kjenner sine ansatte og ikke omvendt? Er i tilfelle dette slik det bør være? Bør det være satt av god tid til personlig oppfølging i en bedrift for å følge opp de

ansatte for å være sikker på at man "ser" dem, og blir dette i tilfelle ivaretatt på NN bedrift i stort nok omfang?

I NN bedrift, som i mange andre bedrifter er det jo slik at ledere får en del skolering i ledelse, og personaloppfølging. Kan man anta at kroppsspråk ikke får den plass det fortjener i denne lederopplæringen. Da jeg selv spurte muntlig noen av disse lederne i etterkant av undersøkelsen fikk jeg denne tilbakemeldingen, og i min egen lederskolering er emnet kroppsspråk lite ivaretatt, uten at jeg med dette kan si at det er signifikant i forhold til hele gruppen av ledere, og lederutdanning generelt.

Uansett må man anta at det er en fordel at så mange ansatte og sjefer mener at de blir sett av hverandre i arbeidslivet, på en såpass sterk måte.

Så får vi bare håpe på at det er fornøyd med det de mener at de tror sine respektive sjefer og ansatte ser hva gjelder kroppsspråk.

5.2 Er det forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder tolkning av kroppsspråk?

De ansatte, og da særlig de kvinnelige ansatte, tror ikke noe særlig på at deres sjefer føler et stort samsvar mellom sin tale og sitt kroppsspråk, mens sjefen selv faktisk oppfatter det slik at de tror de ansatte føler et stort samsvar her. Den gjentatte manglende tro på sine sjefer kan fort bli et problem i en bedrift. Og en manglende forståelse fra sjefene på de ansattes manglende tro kan jo gjøre situasjonen enda mer vanskelig. Hvordan skal de så gjøre noe med dette gapet? Når sjefene på spørsmål 8 mener at det er stor sammenheng mellom sin tale og sitt kroppsspråk, er det jo sannsynligvis viktig at de ansatte også tror det er slik?

Hvorfor er det slik at menn i denne undersøkelsen mener kroppsspråkets betydning er mindre viktig enn det kvinner synes? Har dette noe med det vi kaller kvinnelig intuisjon å gjøre? Har det noe med at vi vel ser på kvinner som generelt mer følsomme og opptatt av mellommenneskelige verdier enn menn? Er kvinner generelt mer oppmerksomme enn menn når vi kommuniserer? Har kvinner større kapasitet og får med seg mer i kommunikasjonen?

Er det slik at kvinner generelt kan lese kroppsspråk bedre enn menn? Eller er det slik at kvinner generelt er mer observante i relasjoner enn menn? Kan det ha noe med det at vi

kanskje ser på kvinner som sterkere omsorgspersoner og mer åndsnærværende på dette området? Hvorfor er det i tilfelle slik? Har det sammenheng med at vi sannsynligvis oppdrar kvinner og menn forskjellig helt fra barnsben av, og at disse resultatene bare gjenspeiler dette? Og hvis det er slik at kvinner faktisk kan lese kroppsspråket bedre enn menn, vil ikke kvinner da ha en stor konkurransefordel i forhold til menn, både i å forstå andre, og dermed behandle andre riktigere, og i forhold til å få ledelsesansvar overfor andre hvis de er flinkere til å lese kroppsspråket? Dette gjelder jo særlig hvis det er tilfelle at kroppsspråk har så stor betydning som forskning henvist til i denne oppgaven viser. Viser andre undersøkelser i tilfelle at kvinner skårer høyere på mellommenneskelig forståelse som ledere enn menn?

Harmony Statler (2010), viser til en undersøkelse i Psychological Science hvor de gjør en del undersøkelser i forhold til kroppsspråk og kvinner kontra menn, og deres evne til å kategorisere folk med utgangspunkt i kroppsspråk og framtoning.

Forskjeller i kroppsspråk finnes i alle, og de er blant annet avhengige av variabler som kjønn, alder og sosial status. Man regner med at på grunn av bindinger mellom kvinner og små barn, i større grad enn mellom menn og små barn, og barns måte å kommunisere på som små, lærer kvinner i større grad enn menn å tolke kroppsspråk. Ved hjelp av MR undersøkelser har man funnet forskjeller mellom kjønn. Mens kvinner bruker 16 forskjellige områder i hjernen når de tolker barnas kroppsspråk bruker mannen bare 6. Dette gjør at kvinner leser mer av barnas kroppsspråk enn menn, og har med det en større mulighet til å forstå barnet bedre. Menn undersøkelsen viser også at når menn har forstått hva de skal se etter vil de kunne tolke barna like tydelig som kvinnene. Og vi ser også at når kvinner eller menn trer mer inn i den andres roller (mor som utarbeidene og fra mer hjemmевærende), forandrer de seg ofte og blir mer lik den andre. Så når vi vet i hvilken retning samfunnet gradvis går i vedrørende dette, vil vi kanskje få en forandring her?

Boka sier i tillegg noe om at kvinner er mer mottakelige for kroppsspråk, og at de i tillegg er mer aktivt bruker av det i forhold til at de smiler mer, lener seg mot den de samtaler med i større grad, tar mer på andre osv. Menn bruker kroppsspråket mer for å prøve å oppnå noe, for eksempel i business, uten at man kanskje skal generalisere for mye her.

Videre kan det være interessant å nevne at blant annet Magasinet Forbes, (2012), skriver at kvinner er bedre spioner enn menn, noe som støttes opp av både Tamir Pardo i Mossad og Lindsey Moran fra CIA. Årsaken til dette, sies det i Forbes, er at kvinner generelt sett alltid er bedre forberedt og mer "på hugget" enn menn, de har bedre instinkter i forhold til å ta vare på seg selv, de er bedre lyttere, og mer troverdige løgnere. Dette gir dem fordeler kontra menn i situasjoner hvor du må forholde deg til blant annet kroppsspråk.

5.3 Blir vi generelt mer skeptiske med årene, og da særlig til kroppsspråk?

Hva er det som gjør at de eldste ansatte i denne undersøkelsen er så skeptiske til at sine sjefers selv føler at det de sier og det de viser med kroppsspråk er det samme? Har dette noe med hvordan de selv føler det i arbeidssdagen, hvordan de selv interagerer? Blir vi mer skeptiske og/eller kyniske med årene?

Hvorfor det slik i denne undersøkelsen at yngre respondenter mener kroppsspråket er viktigere i samhandling med sine sjefers enn eldre respondenter, og at det er de eldste som mener det er minst viktig? Har det med evne for yngre til å få med seg mer i kommunikasjonen å gjøre, eller det at de mangler erfaring og derfor må få med seg mer samlet kommunikasjon å gjøre?

Kan vi tolke dette dithen at de yngste ikke har den livserfaringen som kreves for å forstå kroppsspråket godt nok?

Er det fordi de eldre har mer erfaring å har sett og opplevd mer som gjør at de ikke ser behovet for å legge så vekt på kroppsspråket som det de yngre gjør?

Kanskje et dristig spørsmål, men er det ikke litt slik at når man er ung og mindre erfaren i yrkeslivet kanskje ikke ser alt så tydelig? Og når vi begynner å nærme oss pensjonsalderen har mye erfaring, men kanskje klok av skade, ikke er like opptatt av alt som skjer og rører seg på arbeidsplassen?

Harmony Statler (2010) viser også til at kroppsspråket endres med alderen. Mens unge utsetter oppgaver ofte, for så å ta nødvendige skippertak når fristen nærmer seg, begynner de eldre ofte på arbeidsoppgavene med en gang, og jobber mer jevnt og trutt. Økt alder fører også gjerne til at man får et mer ekte kroppsspråk fordi man er tryggere på seg selv, og man forstår og tolker andre bedre med økt alder og erfaring.

En undersøkelse i Tidsskrift for Den norske lægeforening (2012) viser i alle fall til at vi blir mer skeptiske til ordninger som gjelder oss selv, med årene. For blant yngre leger er det bred enighet om at det er klokt med en aldersgrense for leger på 75 år, mens desto nærmere man kommer alderen selv, desto mer uenig blir man, og når man selv har passert 75 år er man mest uenig i denne aldersbegrensningen.

En annen undersøkelse gjort av Heidi Elisabeth Sandnes (2012) viser at kristne sørlendinger er mer skeptiske enn andre i forhold til likestilling. Og eldre er mer skeptiske enn yngre. Tor W. Andreassen, (2012) viser til en undersøkelse som sier at man blir merskeptisk til bruk av teknologi med alderen.

Også Barn, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2012) viser til at man blir mer skeptisk med alderen. I dette tilfelle i forhold til Innvandring. Ut fra dette kan man kanskje anta at det er slik at vi blir mer skeptiske generelt sett med årene, og at resultatene i min undersøkelse i så måte ikke er så overraskende.

5.4 Har det noe å si hvor lenge man har jobbet i en bedrift i forhold til å tolke kroppsspråk?

I forhold til hvor lenge de ansatte har jobbet i bedriften er det faktisk de som har jobbet der kortest som mener de kan tolke sjefens kroppsspråk best. Er det fordi man er mer observant i begynnelsen av et arbeidsforhold? Er det fordi man tror man forstår en annen person sitt kroppsspråk bedre enn man kanskje gjør i begynnelsen, men etter hvert ser at det var kanskje ikke så lett like vel? Er det fordi vi begynnelsen av et arbeidsforhold er mer opptatt av å forstå og lære for, for eksempel å bli integrert på arbeidsplassen?

Man skulle kanskje tro at det tok tid å bli kjent med en person, og kunne lese vedkommendes kroppsspråk. Kanskje det er viktigere hva du ser etter, hvor mye du ser etter det, hvor godt rustet du er til å se det?

5.5 Anonymitet og skepsis

Man kan godt spekulere i hvorfor sjefene nærmest aldri gir seg selv topp skåre på spørsmålene i denne undersøkelsen. Kan det være ren beskjedenhet, eller er de mer nøkterne? Kan det være noe annet? Og hva med de ansatte som er mer positive enn sjefene selv? Hvorfor er de det? Vi vet jo at undersøkelsen er anonym, men kan dette likevel a noe å si for hva de ansatte svarer? Er noen av de ansatte bare veldig fornøyd

med sine sjefer i forhold til kroppsspråk? Kan det være at noen av de ansatte har større forutsetninger til å svare på spørsmålene enn andre? Og hva med de som er mer negative enn sine sjefer? Og er det de samme hver gang eller varierer dette? For å bevare anonymiteten kan jeg ikke svare på alle disse spørsmål, men de kunne kanskje gitt oss viktige opplysninger i forhold til disse spørsmålene.

De undersøkelser jeg her henviser til kan det virke som om det generelt er slik at kvinner og eldre vet best i forhold til tolking av kroppsspråk, noe som gjenspeiler seg i resultatene i min undersøkelse på NN bedrift. Og det er kanskje derfor at det også er slik i NN bedrift at de som har vært ansatt en stund, men dog ikke for lenge, som i stor grad også er nogen lunde på midten i alderssammensetningen på NN bedrift, er de som stoler mest på sine sjefer sitt kroppsspråk. De har ikke ungdommens forhastede slutninger i seg, og ikke de eldre sin langt opparbeidede forståelse.

6.0 AVSLUTNING

6.1 Konklusjon

Hvis vi tar utgangspunkt i de to hypotesene som ble stilt i oppgaven kan vi se om vi har kommet noe nærmere en avklaring av dem.

1) Det er ikke samsvar mellom sjefene sin oppfatning av kroppsspråkets betydning og hva de ansatte mener at kroppsspråket betyr i relasjonen mellom de ansatte og deres sjefer i NN bedrift.

Ut fra de innsamlede data kan jeg si at denne hypotesen lang på vei viser seg å ikke stemme overens med mine antagelser. Det viser seg at det ikke er så stort sprik mellom sjefene og de ansatte på dette området. Det er tvert om ganske stort samsvar mellom sjefenes og de ansattes oppfatning av kroppsspråkets betydning i relasjoner i NN bedrift.

2) De ansatte og lederne i NN bedrift legger ikke like stor vekt på kroppsspråket i relasjoner på NN bedrift i forhold til den antatte verdien kroppsspråket har i slike sammenhenger.

Det er jo til dels slik at begge parter ser på kroppsspråket som en rimelig viktig del av kommunikasjonen mellom partene.

Om partene ser på den relasjonen kroppsspråket sies å utgjøre som like stor som ekspertene gjør, kan jeg ikke svare konkret på gjennom oppgaven. Slik jeg tolker svarene til respondentene ligger nok den antatte verdien blant de ansatte og deres sjefer litt i underkant av dette. Da jeg ikke ba respondentene stadfeste sin oppfatning konkret i prosentvise tall vil jeg heller ikke få et konkret svar i forhold til hypotesen.

I forhold til de andre spørsmålene jeg stilte, se side 28, ser vi at jeg har fått svar på disse. Videre nevnte jeg noen spørsmål som jeg ikke ville stille pga. anonymitetsproblematikken. Disse spørsmålene kunne jeg også fått svar på hvis det var ønskelig, sammen med flere andre spørsmål som jeg har dannet meg underveis. Det får bli til en annen gang.

6.2 Veien videre

Når det gjelder denne undersøkelsen ser jeg at det er mange flere spørsmål man kan stille seg. Eksempelvis kunne det vært interessant å se litt nærere på om det var noen forskjell på om unge ansatte så noen forskjell på unge og eldre sjefer, og om eldre ansatte så noe tilsvarende. Det samme kunne også være gjort i forhold til kjønn. Men med en så liten populasjon har det ikke bare begrenset interesse, men ville også kunne være ganske så gjennomiktig i forhold til anonymitet for respondentene. Derfor velger jeg å la være å ta de med i denne sammenheng.

Det kunne også være interessant å gjøre en ny undersøkelse hvor jeg ser på hva folk egentlig kan om eget og andres kroppsspråk. Og hvordan benytte seg av det de ser.

Personlig har jeg fått en del nye tanker og erfaringer ut fra dette arbeidet. Jeg er også blitt mer bevisst på eget og andres kroppsspråk, og tenker seriøst på å jobbe mer med dette i en eller annen form. Eksempelvis å kurse andre innen emnet.

LITTERATURLISTE

B. Lindseth, Live	(2004)	<i>Jeg ser det på deg</i>	Cappelen
B. Lindseth, Live	(2008)	<i>Sats på førsteinntrykket</i>	Cappelen Damm
B. Lindseth, Live	(2009)	<i>Kroppsspråkets makt</i>	Kondor AS
Furnham & Petrova	(2010)	<i>Body language in business</i>	Palgrave Macmillian
Halvorsen, Knut	(1987)	<i>Å forske på samfunnet</i>	Bedriftsøkonomens forlag
Hellevik, Ottar	(1982)	<i>Sosiologisk metode</i>	Universitetsforlaget
James, Judi	(2003)	<i>Kroppsspråket</i>	N.W. Damm & søn A
Kihlstrøm, Eva	(2007)	<i>Karismakoden</i>	Cappelen
Morris, Desmond	(2002)	<i>People Watching</i>	CPI Group (UK)
Pease, Allan	(1986)	<i>Kroppens språk</i>	J. W. Cappelens forlag AS
Ringdal, Kristen	(2009)	<i>Enhet og mangfold</i>	Fagbokforlaget
Statler, Harmony	(2010)	<i>Employee BL Revealed</i>	Atlantic Publishing Co
Aas, Kjell	(1996)	<i>Tale er sølv – å tie er tull</i>	Kolon AS

Mashak Nonverbal Communication (2011)

<https://sites.google.com/site/mashaknonverbalcommunication/body-langue>

Mashak Nonverbal Communication (2011)

<https://sites.google.com/site/mashaknonverbalcommunication/research>

Mashak Nonverbal Communication (2011)

<https://sites.google.com/site/kashaknonverbalcommunication/literature-review>

E24 (2010)

<http://e24.no/jobb/kroppsspraaket-viktigere-for-ledere-enn-noensinne>

E24 (2010)

<http://e24.no/jobb/kroppsprak-kan-gi-karrieren-din-et-loeft>

Nasjonal digital læringsarena (?)

<http://ndla.no/nb/node/16236>

NHO (2008)

<http://www.nho.no/article.php?articleID=19742&categoryID=484>

Wikipedia, Den frie encyklopedi

<http://no.wikipedia.org/w/index.php?title=kroppsspråk&oldid=11319175>

Lederkilden (2005)

www.lederkilden.no

Studenttorget (2012)

<http://www.studenttorget.no>

Lederkilden (2005)

<http://www.lederkilden.no/tema/generell-ledelse/v-ledelsesteknikker/et-blikk-utenfra>

Mashak Nonverbal Communication (2011)

<https://sites.google.com/site/mashaknonverbalcommunication/body-language>

Magasinet Forbes (2012)

<http://www.forbes.com/sites/crossingborders/2012/09/30/why-the-best-spies-in-mossad-and-the-cia-are-women/>

Tidsskrift for Den norske lægeforening (2012)

<http://www.legejobber.no/Nyheter/Aldersgrense-for-leger/>

Forskning.no (2012)

<http://www.forskning.no/artikler/2012/desember/341351>

Barn, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2012)

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-14/6/8.html?id=650812>

BI.no (2012)

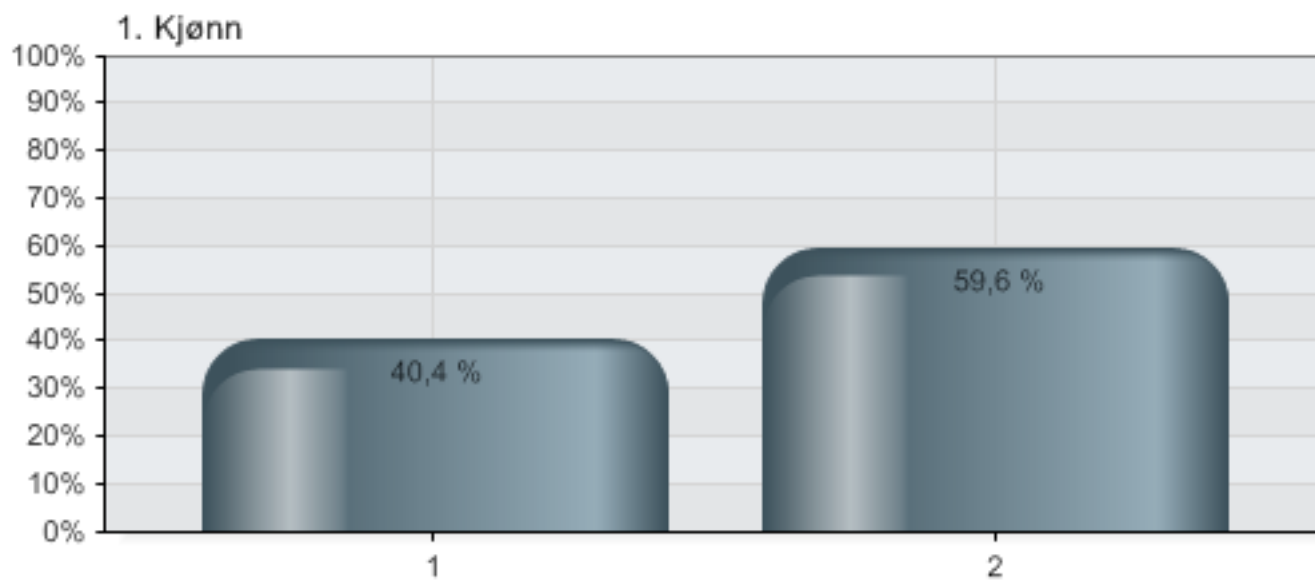
<http://www.bi.no/forskning/Nyheter/Nyheter-2010/Skeptisk-til-selvbetjening-/>

VEDLEGG: Svarene fra Quest-backen

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

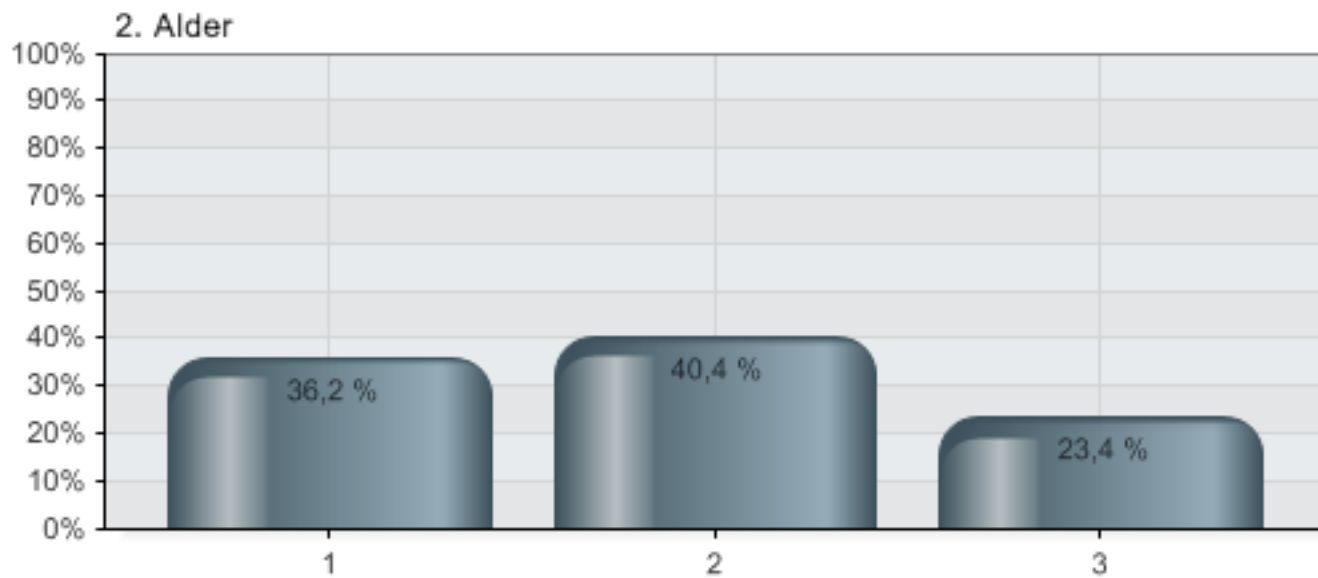
Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013
47 respondenter (47 unike)

1. Kjønn



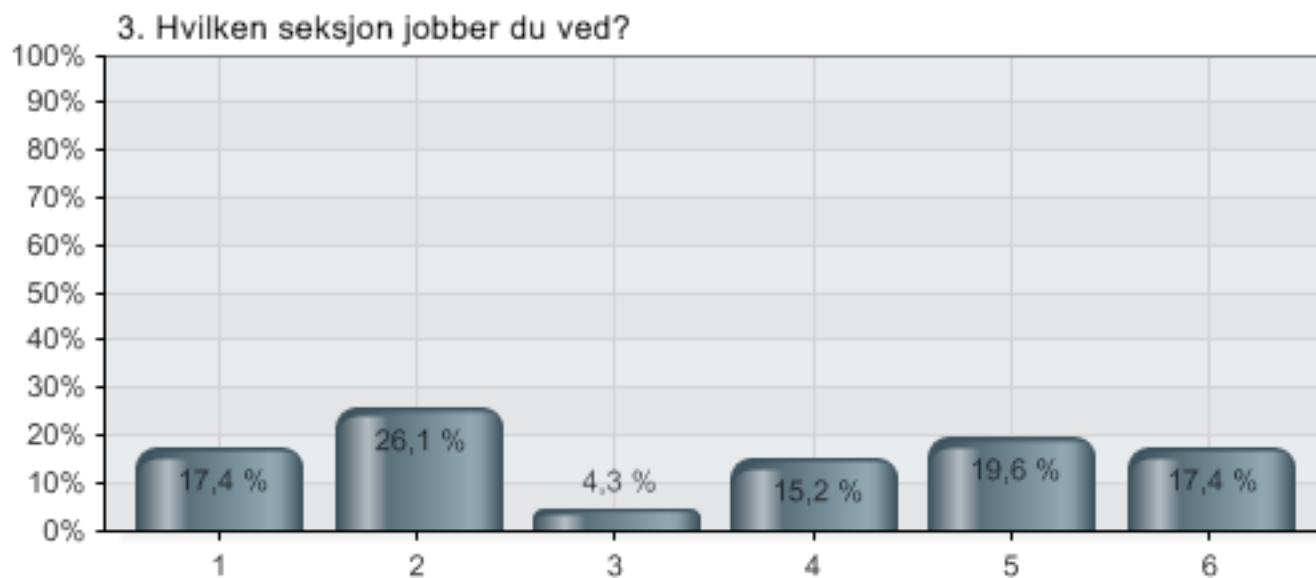
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Kvinne	40,4 %	19
2 Mann	59,6 %	28
Total		47

2. Alder



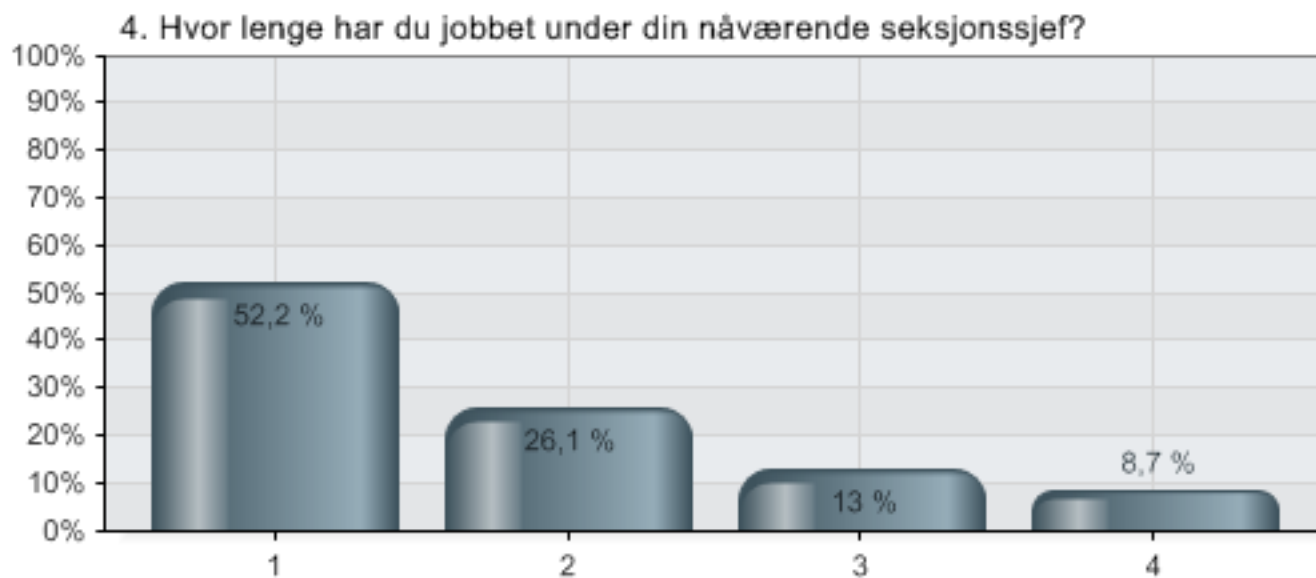
Alternativer	Prosent	Verdi
1 16 - 40	36,2 %	17
2 41 - 55	40,4 %	19
3 56 - 70	23,4 %	11
Total		47

3. Hvilken seksjon jobber du ved?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Allmennkultur	17,4 %	8
2 Fylkeskonservatoren	26,1 %	12
3 Næring	4,3 %	2
4 Plan og miljø	15,2 %	7
5 Strategi og utvikling	19,6 %	9
6 Samferdsel	17,4 %	8
Total		46

4. Hvor lenge har du jobbet under din nåværende seksjonssjef?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 0 - 2 år	52,2 %	24
2 3 - 5 år	26,1 %	12
3 6 - 10 år	13,0 %	6
4 Over 10 år	8,7 %	4
Total		46

5. Hvor mye tror du kroppsspråket til din avdelingsleder betyr i samhandling med deg?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	10,6 %	5
2 Mye	40,4 %	19
3 Noe	48,9 %	23
4 Lite	2,1 %	1
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		47

6. I hvilken grad tror du at du kan tolke din avdelingssjef sitt kroppsspråk?



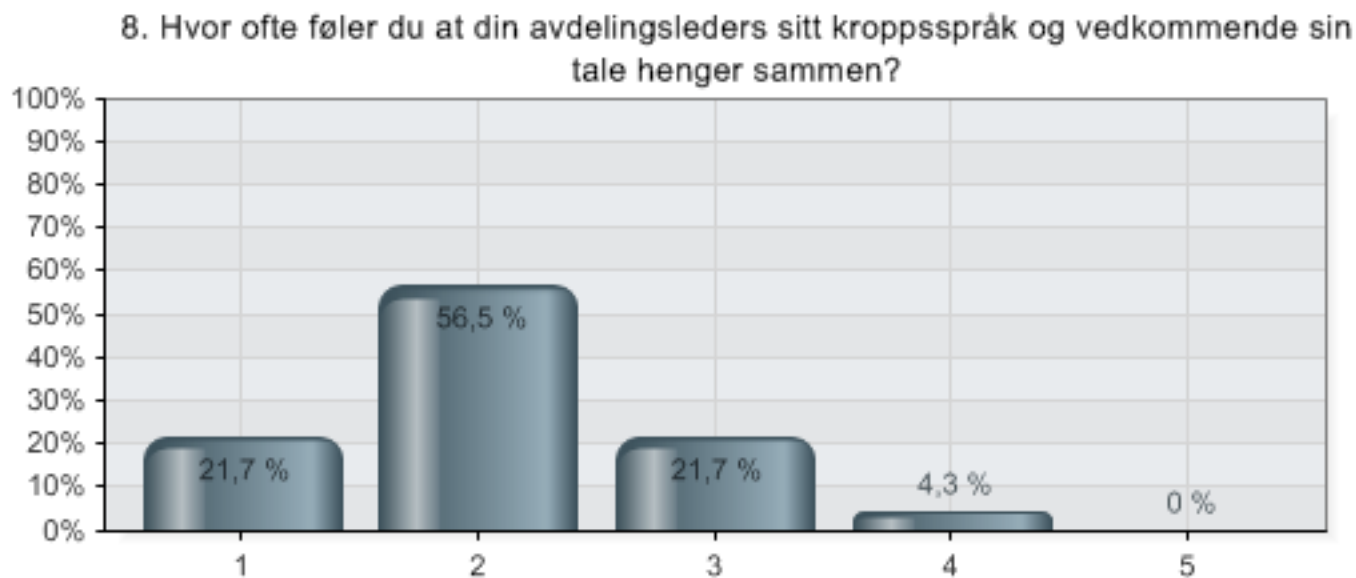
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	13,3 %	6
2 Mye	33,3 %	15
3 Noe	51,1 %	23
4 Lite	6,7 %	3
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		45

7. I hvilken grad tror du at din avdelingssjef kan tolke ditt kroppsspråk?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	8,9 %	4
2 Mye	35,6 %	16
3 Noe	51,1 %	23
4 Lite	4,4 %	2
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		45

8. Hvor ofte føler du at din avdelingsleders sitt kroppsspråk og vedkommende sin tale henger sammen?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	21,7 %	10
2 Ofte	56,5 %	26
3 Noe	21,7 %	10
4 Sjeldent	4,3 %	2
5 Svært sjeldent	0,0 %	0
Total		46

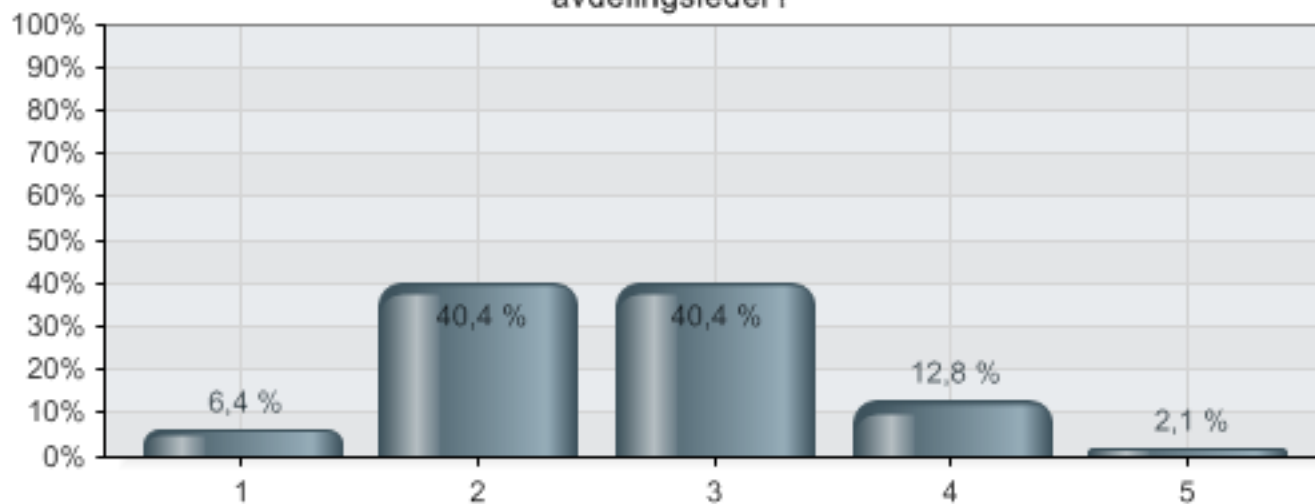
9. Hvis du føler at din avdelingsleders kroppsspråk og vedkommende sin tale ikke samsvarer, hvor mye velger du å stole på kroppsspråket?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	4,5 %	2
2 Mye	38,6 %	17
3 Noe	36,4 %	16
4 Lite	15,9 %	7
5 Svært lite	6,8 %	3
Total		44

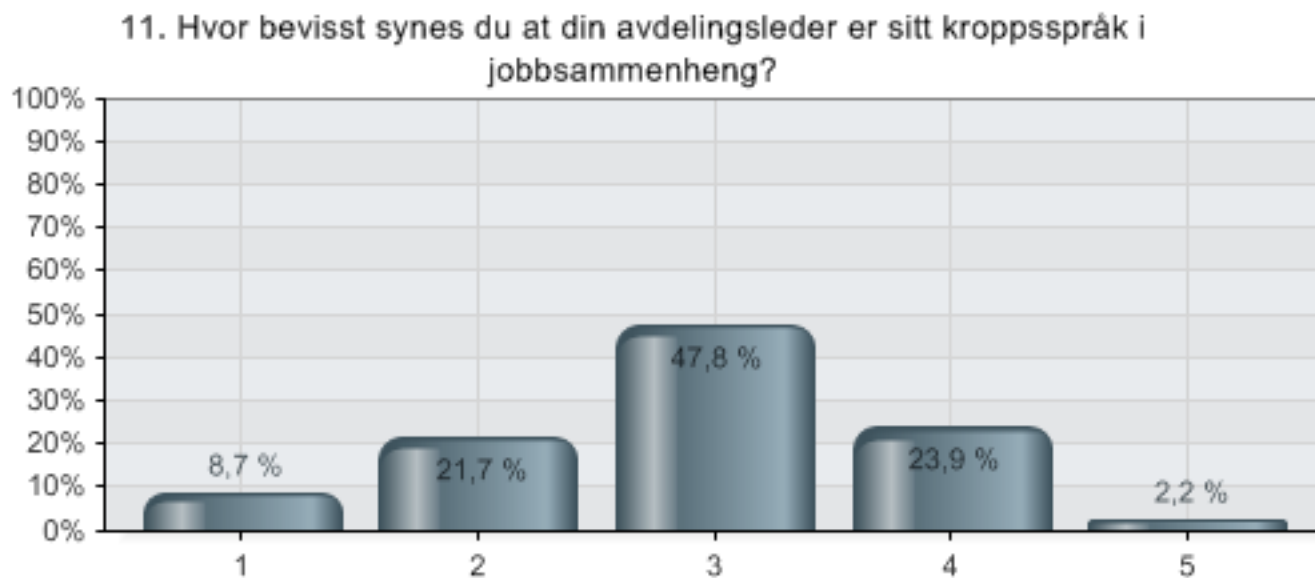
10. I hvilken grad tror du kroppsspråk er viktig i jobbsammenheng for din avdelingsleder?

10. I hvilken grad tror du kroppsspråk er viktig i jobbsammenheng for din avdelingsleder?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	6,4 %	3
2 Viktig	40,4 %	19
3 Noe viktig	40,4 %	19
4 Lite viktig	12,8 %	6
5 Svært lite viktig	2,1 %	1
Total		47

11. Hvor bevisst synes du at din avdelingsleder er sitt kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	8,7 %	4
2 Bevisst	21,7 %	10
3 Noe bevisst	47,8 %	22
4 Lite bevisst	23,9 %	11
5 Svært lite bevisst	2,2 %	1
Total		46

12. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad får dette utslag i forhold til endret kroppsspråk hos vedkommende?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,3 %	1
2 Mye	15,9 %	7
3 Noe	54,5 %	24
4 Lite	27,3 %	12
5 Svært lite	4,5 %	2
Total		44

13. I hvilken grad kan kroppsspråket til din avdelingsleder ha noe å si for utførelsen av vedkommende sin jobb?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1
2 Mye	21,7 %	10
3 Noe	37,0 %	17
4 Lite	30,4 %	14
5 Svært lite	8,7 %	4
Total		46

14. Kan din avdelingsleders kroppsspråk ha noe å si for dine resultater på jobb?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 Mye	15,2 %	7
3 Noe	39,1 %	18
4 Lite	37,0 %	17
5 Svært lite	13,0 %	6
Total		46

15. Hvor bevisst tror du din avdelingsleder er i bruken av sitt kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	4,4 %	2
2 Bevisst	22,2 %	10
3 Noe bevisst	44,4 %	20
4 Lite bevisst	26,7 %	12
5 Svært lite bevisst	2,2 %	1
Total		45

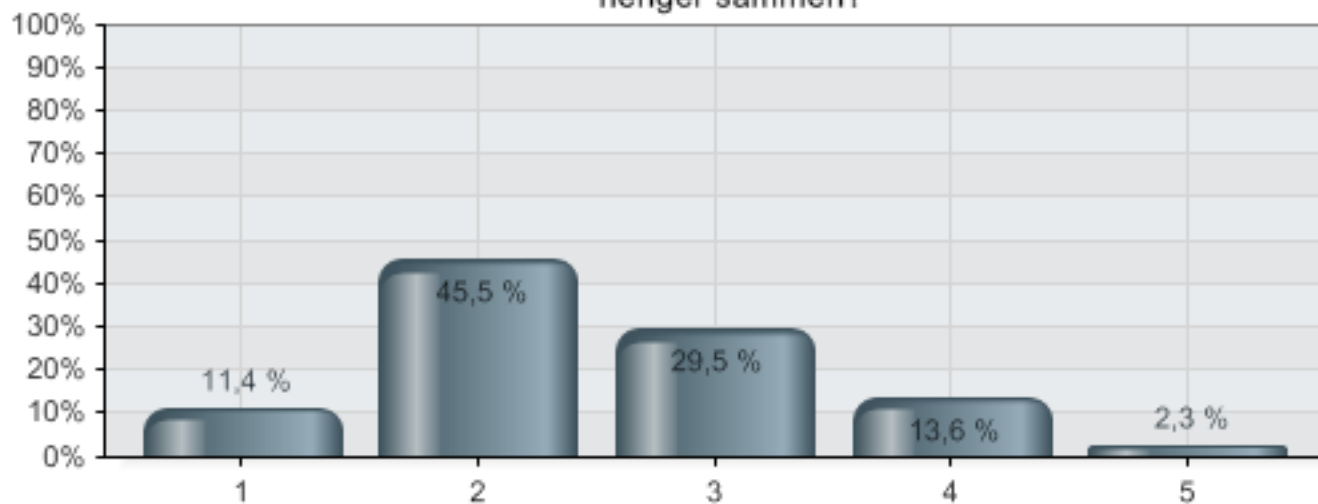
16. Hvor viktig tror du din avdelingsleder synes eget kroppsspråk er i jobbsammenheng for vedkommende?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	2,2 %	1
2 Viktig	21,7 %	10
3 Noe viktig	34,8 %	16
4 Lite viktig	41,3 %	19
5 Svært lite viktig	2,2 %	1
Total		46

17. Hvor ofte tror du at din avdelingsleder føler at eget kroppsspråk og egen tale henger sammen?

17. Hvor ofte tror du at din avdelingsleder føler at eget kroppsspråk og egen tale henger sammen?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	11,4 %	5
2 Ofte	45,5 %	20
3 Noe	29,5 %	13
4 Lite	13,6 %	6
5 Svært lite	2,3 %	1
Total		44

18. Hvor bevisst tror du at din avdelingsleder synes vedkommende er eget kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	0,0 %	0
2 Bevisst	26,2 %	11
3 Noe bevisst	52,4 %	22
4 Lite bevisst	19,0 %	8
5 Svært lite bevisst	2,4 %	1
Total		42

19. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad tror du vedkommende synes eget kroppsspråk endrer seg?



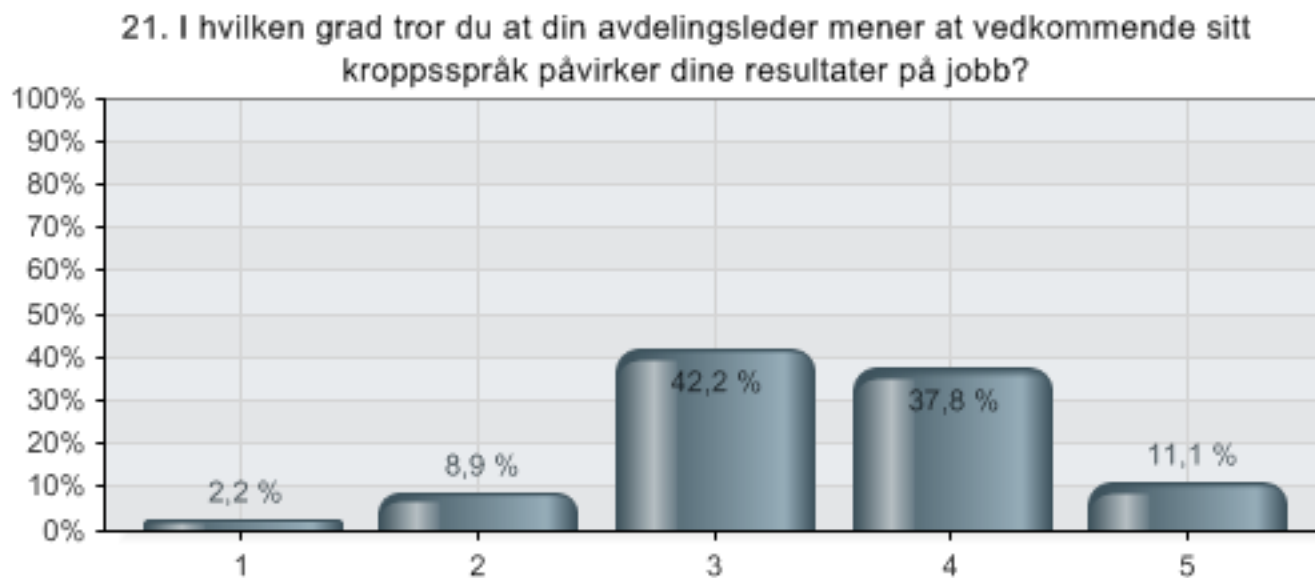
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1
2 Mye	6,5 %	3
3 Noe	63,0 %	29
4 Lite	28,3 %	13
5 Svært lite	2,2 %	1
Total		46

20. I hvilke grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk ha noe å si for hvordan vedkommende utfører sin jobb?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1
2 Mye	8,7 %	4
3 Noe	52,2 %	24
4 Lite	30,4 %	14
5 Svært lite	6,5 %	3
Total		46

21. I hvilken grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk påvirker dine resultater på jobb?

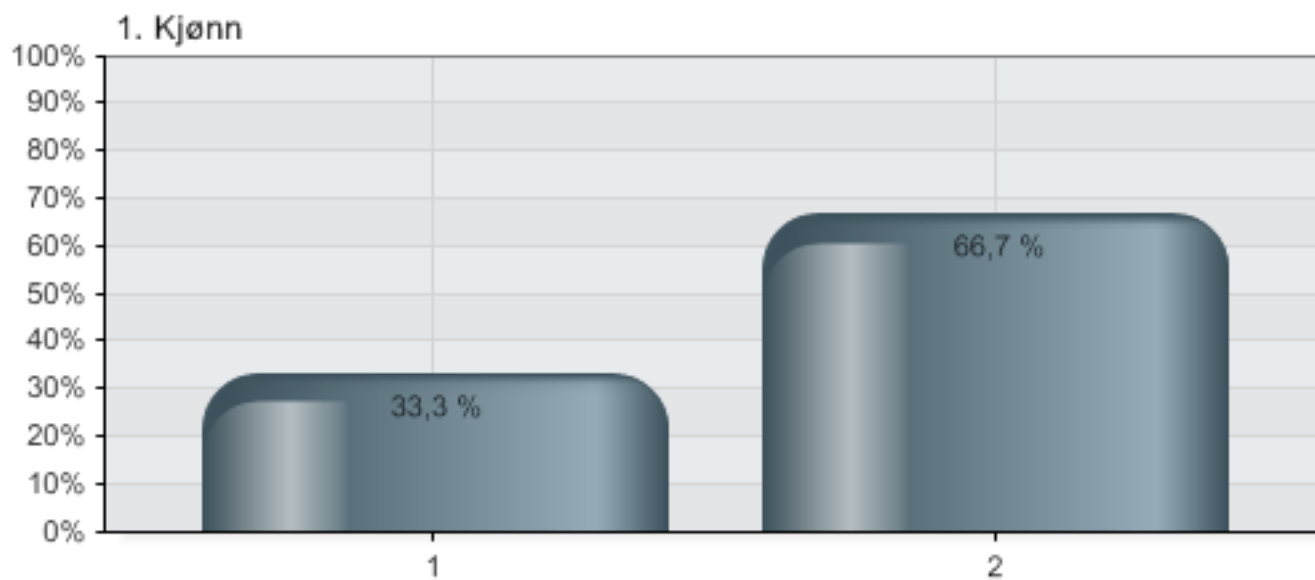


Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1
2 Mye	8,9 %	4
3 Noe	42,2 %	19
4 Lite	37,8 %	17
5 Svært lite	11,1 %	5
Total		45

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema seksjonssjef

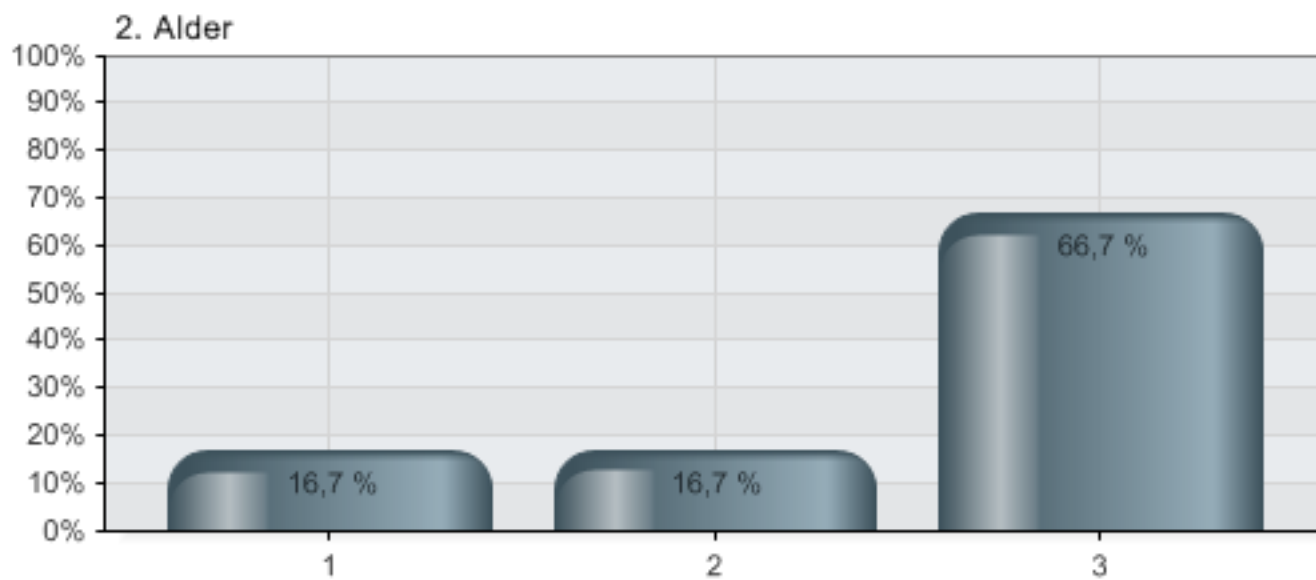
Publisert fra 18.03.2013 til 12.05.2013
6 respondenter (6 unike)

1. Kjønn



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Kvinne	33,3 %	2
2 Mann	66,7 %	4
Total		6

2. Alder



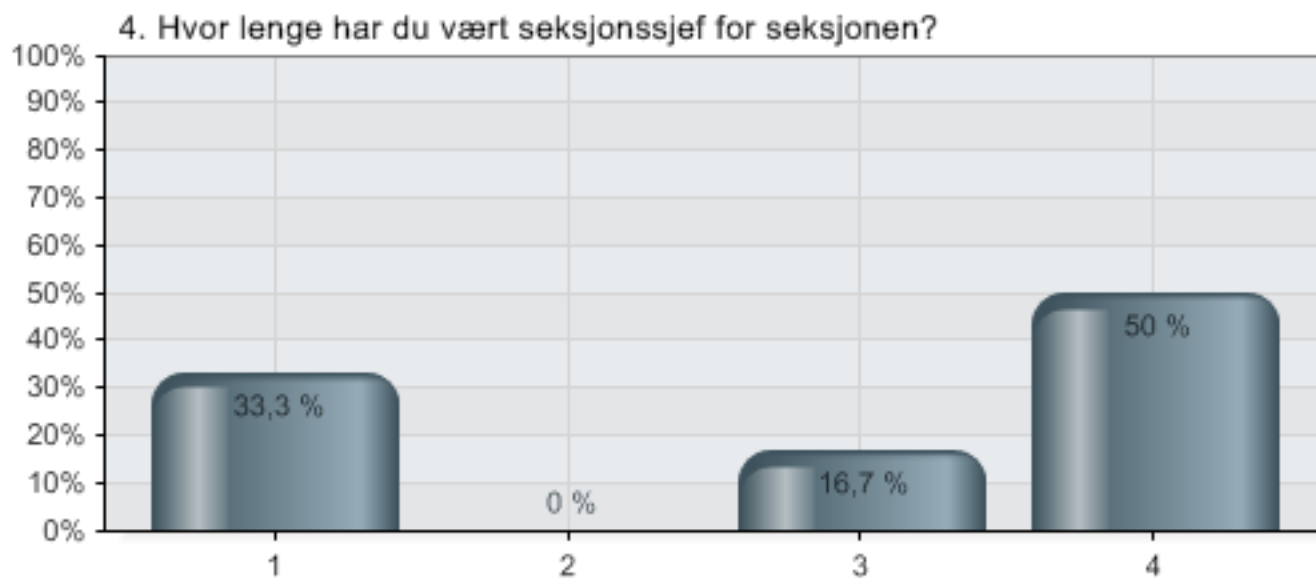
Alternativer	Prosent	Verdi
1 16 - 40	16,7 %	1
2 41 - 55	16,7 %	1
3 56 - 70	66,7 %	4
Total		6

3. Hvilken seksjon er du sjef for?



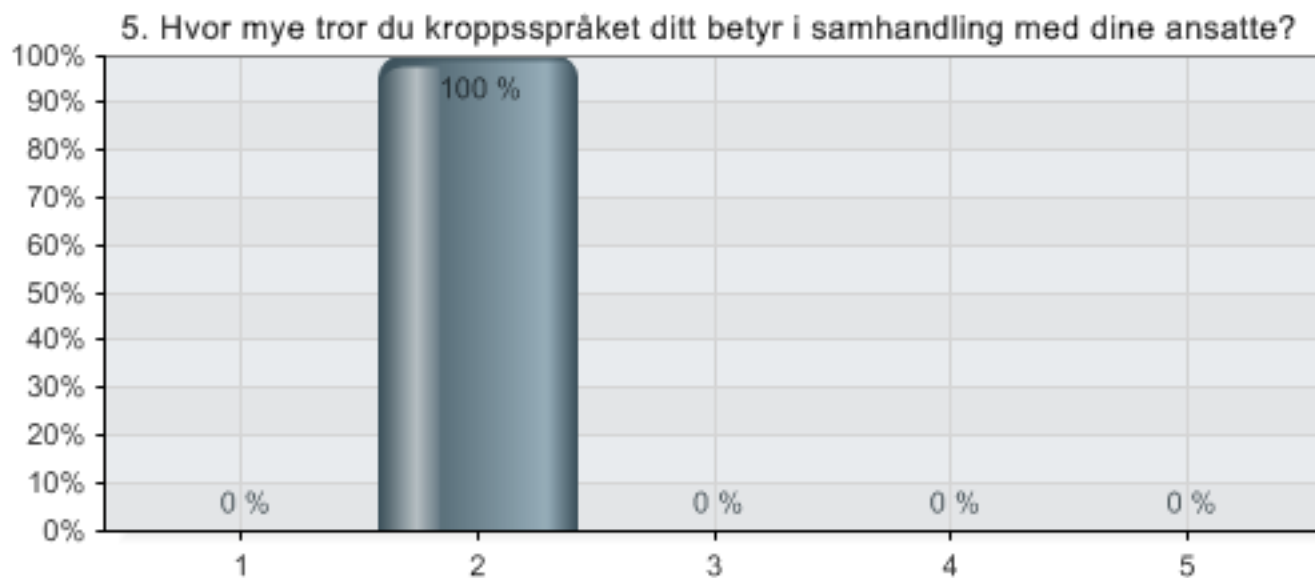
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Allmennkultur	16,7 %	1
2 Fylkeskonservator	16,7 %	1
3 Næring	16,7 %	1
4 Plan og miljø	16,7 %	1
5 Strategi og utvikling	16,7 %	1
6 Samferdsel	16,7 %	1
Total		6

4. Hvor lenge har du vært seksjonssjef for seksjonen?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 0 - 2 år	33,3 %	2
2 3 - 5 år	0,0 %	0
3 6 - 10 år	16,7 %	1
4 Over 10 år	50,0 %	3
Total		6

5. Hvor mye tror du kroppsspråket ditt betyr i samhandling med dine ansatte?



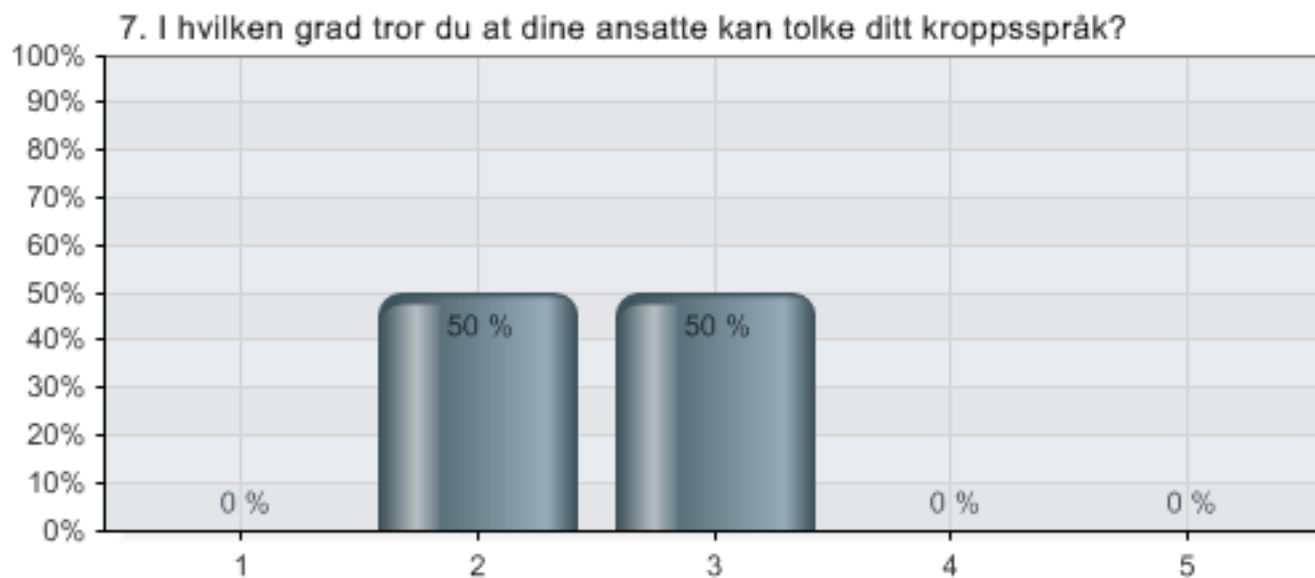
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 mye	100,0 %	4
3 Noe	0,0 %	0
4 Lite	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		4

6. I hvilken grad tror du at du kan tolke dine ansatte sitt kroppsspråk?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 Mye	40,0 %	2
3 Noe	60,0 %	3
4 Lite	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		5

7. I hvilken grad tror du at dine ansatte kan tolke ditt kroppsspråk?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 Mye	50,0 %	3
3 Noe	50,0 %	3
4 Lite	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		6

8. Hvor ofte føler du at ditt kroppsspråk og din tale henger sammen?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	0,0 %	0
2 Ofte	83,3 %	5
3 Av og til	16,7 %	1
4 Sjeldent	0,0 %	0
5 Svært sjeldent	0,0 %	0
Total		6

9. Hvis du føler at ditt kroppsspråk og din tale ikke samsvarer, hvor mye tror du dine ansatte velger å stole på kroppsspråket?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 Mye	50,0 %	3
3 Noe	33,3 %	2
4 Lite	16,7 %	1
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		6

10. Hvor viktig tror du kroppsspråk er i jobbsammenheng for deg som avdelingsleder?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	0,0 %	0
2 Viktig	83,3 %	5
3 Noe viktig	0,0 %	0
4 Lite viktig	16,7 %	1
5 Svært lite viktig	0,0 %	0
Total		6

11. Hvor bevisst er du ditt kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	0,0 %	0
2 Bevisst	50,0 %	3
3 Noe bevisst	33,3 %	2
4 Lite bevisst	0,0 %	0
5 Svært lite bevisst	16,7 %	1
Total		6

12. Hvis du blir stresset på jobb, i hvilken grad tror du ditt kroppsspråk endrer seg?



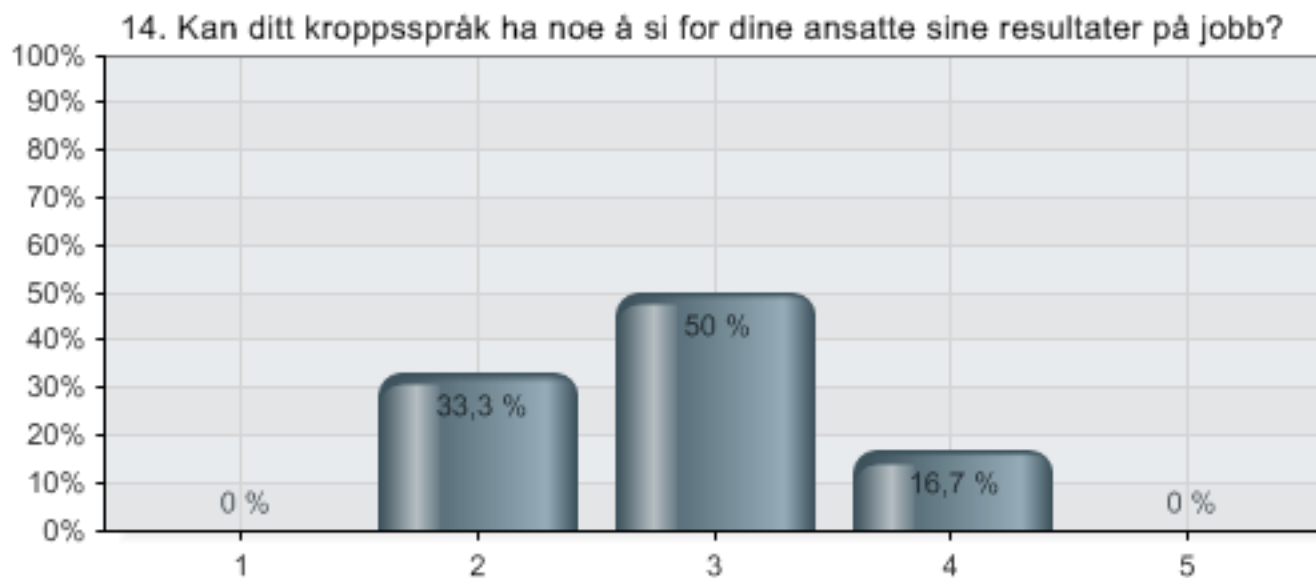
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	16,7 %	1
2 Mye	33,3 %	2
3 Noe	33,3 %	2
4 Lite	16,7 %	1
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		6

13. I hvilken grad kan kroppsspråket til ditt ha noe å si for utførelsen av din jobb?



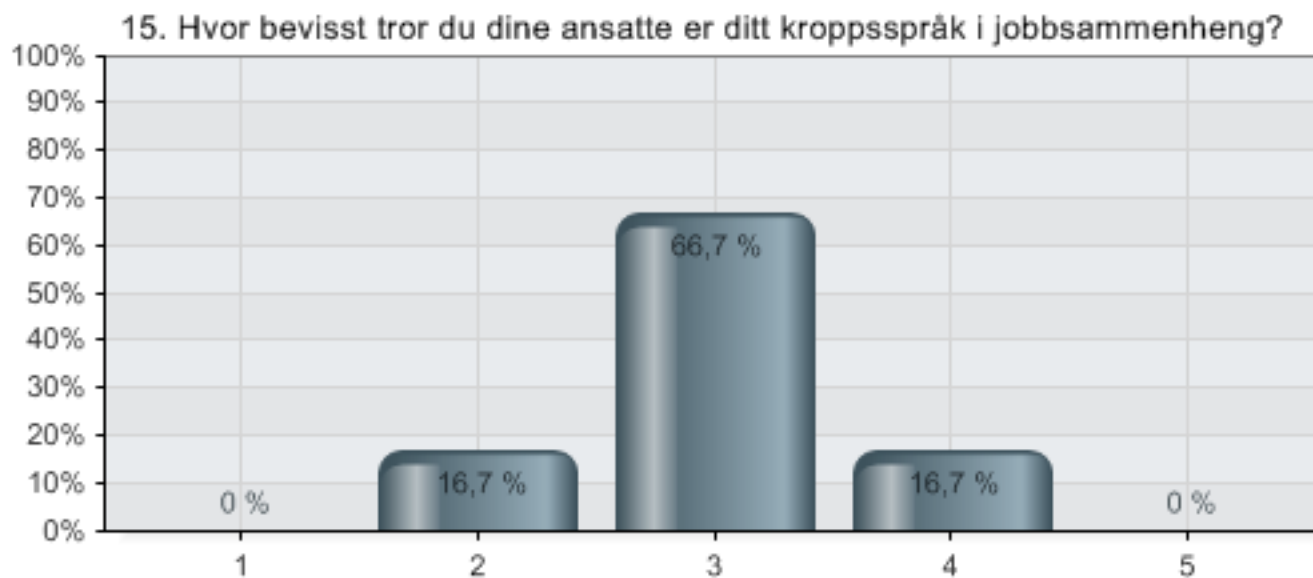
Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 Mye	50,0 %	3
3 Noe	33,3 %	2
4 Lite	16,7 %	1
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		6

14. Kan ditt kroppsspråk ha noe å si for dine ansatte sine resultater på jobb?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 Mye	33,3 %	2
3 Noe	50,0 %	3
4 Lite	16,7 %	1
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		6

15. Hvor bevisst tror du dine ansatte er ditt kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	0,0 %	0
2 Bevisst	16,7 %	1
3 Noe bevisst	66,7 %	4
4 Lite bevisst	16,7 %	1
5 Svært lite bevisst	0,0 %	0
Total		6

16. Hvor ofte tror du dine ansatte synes ditt kroppsspråk er viktig i jobbsammenheng for dem?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	0,0 %	0
2 Viktig	40,0 %	2
3 Noe viktig	40,0 %	2
4 Lite viktig	20,0 %	1
5 Svært lite viktig	0,0 %	0
Total		5

17. Hvor ofte tror du at dine ansatte føler at ditt kroppsspråk og din tale henger sammen?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	0,0 %	0
2 Ofte	100,0 %	5
3 Av og til	0,0 %	0
4 Sjeldent	0,0 %	0
5 Svært sjeldent	0,0 %	0
Total		5

18. Hvor bevisst tror du at dine ansatte synes du er på ditt kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	0,0 %	0
2 Bevisst	20,0 %	1
3 Noe bevisst	60,0 %	3
4 Lite bevisst	20,0 %	1
5 Svært lite bevisst	0,0 %	0
Total		5

19. Hvis du blir stresset på jobb, i hvilken grad tror du dine ansatte synes ditt kroppsspråk endrer seg?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 Mye	0,0 %	0
3 Noe	100,0 %	6
4 Lite	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		6

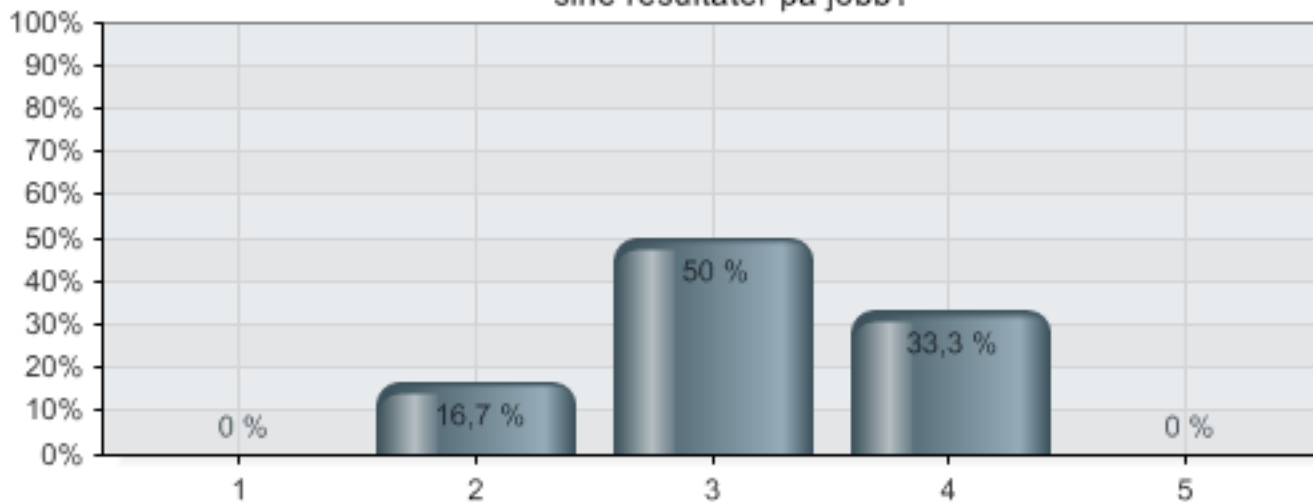
20. I hvilken grad tror du at dine ansatte mener at kroppsspråket ditt har noe å si for deg i din jobb?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 Mye	16,7 %	1
3 Noe	66,7 %	4
4 Lite	16,7 %	1
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		6

21. Tror du at dine ansatte mener at ditt kroppsspråk ha noe å si for dine ansatte sine resultater på jobb?

21. Tror du at dine ansatte mener at ditt kroppsspråk ha noe å si for dine ansatte sine resultater på jobb?



Alternativer	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0
2 Mye	16,7 %	1
3 Noe	50,0 %	3
4 Lite	33,3 %	2
5 Svært lite	0,0 %	0
Total		6

QuestBack eksport

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013

47 respondenter (47 unike)

Krysstabulering: Alder

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40 Antall	41 - 55 Antall	56 - 70 Antall
Kjønn	Kvinne	19	5	12	2
	Mann	28	12	7	9
	N	47	17	19	11

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40 Antall	41 - 55 Antall	56 - 70 Antall
Alder	16 - 40	17	17	0	0
	41 - 55	19	0	19	0
	56 - 70	11	0	0	11
	N	47	17	19	11

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40 Antall	41 - 55 Antall	56 - 70 Antall
Hvilken se	Allmennkul	8	2	5	1
	Fylkeskons	12	2	5	5
	Næring	2	0	1	1
	Plan og mil	7	6	1	0
	Strategi og	9	5	4	0
	Samferdse	8	2	3	3
	N	46	17	19	10

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40 Antall	41 - 55 Antall	56 - 70 Antall
Hvor lengt	0 - 2 år	24	12	9	3
	3 - 5 år	12	5	3	4
	6 - 10 år	6	0	5	1
	Over 10 år	4	0	2	2
	N	46	17	19	10

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40 Antall	41 - 55 Antall	56 - 70 Antall
Hvor mye	Svært mye	5	1	2	2
	Mye	19	9	8	2
	Noe	23	8	8	7
	Lite	1	0	1	0
	Svært lite	0	0	0	0
N	47	17	19	11	

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40 Antall	41 - 55 Antall	56 - 70 Antall
I hvilken g	Svært mye	6	1	4	1
	Mye	15	5	6	4
	Noe	23	12	7	4
	Lite	3	1	1	1
	Svært lite	0	0	0	0
	N	45	17	18	10

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40 Antall	41 - 55 Antall	56 - 70 Antall
I hvilken g	Svært mye	4	0	3	1
	Mye	16	4	8	4
	Noe	23	10	7	6
	Lite	2	2	0	0

Svært lite	0	0	0	0
N	45	16	18	11

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor ofte i	Svært ofte	10	4	4	2
	Ofte	26	9	11	6
	Noe	10	6	3	1
	Sjeldent	2	0	0	2
	Svært sjeldent	0	0	0	0
	N	46	17	18	11

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Hvis du føler	Svært mye	2	0	2	0
	Mye	17	7	8	2
	Noe	16	5	5	6
	Lite	7	2	3	2
	Svært lite	3	2	1	0
	N	44	15	19	10

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
I hvilken grad	Svært viktig	3	1	2	0
	Viktig	19	7	8	4
	Noe viktig	19	8	6	5
	Lite viktig	6	2	2	2
	Svært lite viktig	1	0	1	0
	N	47	17	19	11

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor bevisst	Svært bevisst	4	2	1	1
	Bevisst	10	5	3	2
	Noe bevisst	22	6	13	3
	Lite bevisst	11	5	1	5
	Svært lite bevisst	1	0	1	0
	N	46	16	19	11

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Hvis din avhengighet	Svært mye	1	0	1	0
	Mye	7	3	2	2
	Noe	24	7	11	6
	Lite	12	7	3	2
	Svært lite	2	1	1	0
	N	44	16	18	10

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
I hvilken grad	Svært mye	1	0	1	0
	Mye	10	5	3	2
	Noe	17	4	8	5
	Lite	14	6	4	4
	Svært lite	4	1	3	0
	N	46	16	19	11

		Total	Alder		
		Antall	16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Kan din avhengighet	Svært mye	0	0	0	0
	Mye	7	3	2	2
	Noe	18	5	8	5

Lite	17	6	6	5
Svært lite	6	3	3	0
N	46	17	18	11

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor bevis	Svært bevi:	2	0	1	1
	Bevisst	10	7	3	0
	Noe beviss	20	5	9	6
	Lite bevisst	12	5	4	3
	Svært lite b	1	0	1	0
	N	45	17	18	10

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor viktig	Svært viktig	1	1	0	0
	Viktig	10	6	3	1
	Noe viktig	16	4	7	5
	Lite viktig	19	6	8	5
	Svært lite v	1	0	1	0
	N	46	17	18	11

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor ofte	Svært ofte	5	4	1	0
	Ofte	20	9	9	2
	Noe	13	2	5	6
	Lite	6	1	3	2
	Svært lite	1	0	1	0
	N	44	15	19	10

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor bevis	Svært bevi:	0	0	0	0
	Bevisst	11	6	4	1
	Noe beviss	22	7	9	6
	Lite bevisst	8	2	3	3
	Svært lite b	1	0	1	0
	N	42	15	17	10

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
Hvis din a	Svært mye	1	0	1	0
	Mye	3	1	2	0
	Noe	29	11	11	7
	Lite	13	4	4	5
	Svært lite	1	0	1	0
	N	46	16	19	11

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
I hvilke gr	Svært mye	1	0	1	0
	Mye	4	2	2	0
	Noe	24	10	8	6
	Lite	14	5	5	4
	Svært lite	3	0	3	0
	N	46	17	19	10

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Antall	Antall	Antall	Antall
I hvilken g	Svært mye	1	0	1	0
	Mye	4	2	1	1

Noe	19	7	7	5
Lite	17	8	6	3
Svært lite	5	1	3	1
N	45	17	18	10

QuestBack eksport

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013

47 respondenter (47 unike)

Krysstabulering: Alder

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Kjønn	Kvinne	40,4	29,4	63,2	18,2
	Mann	59,6	70,6	36,8	81,8
	N	47	17	19	11

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Alder	16 - 40	36,2	100,0	0,0	0,0
	41 - 55	40,4	0,0	100,0	0,0
	56 - 70	23,4	0,0	0,0	100,0
	N	47	17	19	11

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvilken se	Allmennkul	17,4	11,8	26,3	10,0
	Fylkeskons	26,1	11,8	26,3	50,0
	Næring	4,3	0,0	5,3	10,0
	Plan og mil	15,2	35,3	5,3	0,0
	Strategi og	19,6	29,4	21,1	0,0
	Samferdse	17,4	11,8	15,8	30,0
	N	46	17	19	10

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor lengt	0 - 2 år	52,2	70,6	47,4	30,0
	3 - 5 år	26,1	29,4	15,8	40,0
	6 - 10 år	13,0	0,0	26,3	10,0
	Over 10 år	8,7	0,0	10,5	20,0
	N	46	17	19	10

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor mye	Svært mye	10,6	5,9	10,5	18,2
	Mye	40,4	52,9	42,1	18,2
	Noe	48,9	47,1	42,1	63,6
	Lite	2,1	0,0	5,3	0,0
	Svært lite	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	47	17	19	11

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken g	Svært mye	13,3	5,9	22,2	10,0
	Mye	33,3	29,4	33,3	40,0
	Noe	51,1	70,6	38,9	40,0
	Lite	6,7	5,9	5,6	10,0
	Svært lite	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	45	17	18	10

		Total	Alder		
			16 - 40	41 - 55	56 - 70
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken g	Svært mye	8,9	0,0	16,7	9,1
	Mye	35,6	25,0	44,4	36,4
	Noe	51,1	62,5	38,9	54,5
	Lite	4,4	12,5	0,0	0,0

Svært lite	0,0	0,0	0,0	0,0
N	45	16	18	11

		Total			
		Alder			
		16 - 40	41 - 55	56 - 70	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor ofte i	Svært ofte	21,7	23,5	22,2	18,2
	Ofte	56,5	52,9	61,1	54,5
	Noe	21,7	35,3	16,7	9,1
	Sjeldent	4,3	0,0	0,0	18,2
	Svært sjeldent	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	46	17	18	11

		Total			
		Alder			
		16 - 40	41 - 55	56 - 70	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvis du føler	Svært mye	4,5	0,0	10,5	0,0
	Mye	38,6	46,7	42,1	20,0
	Noe	36,4	33,3	26,3	60,0
	Lite	15,9	13,3	15,8	20,0
	Svært lite	6,8	13,3	5,3	0,0
	N	44	15	19	10

		Total			
		Alder			
		16 - 40	41 - 55	56 - 70	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad	Svært viktig	6,4	5,9	10,5	0,0
	Viktig	40,4	41,2	42,1	36,4
	Noe viktig	40,4	47,1	31,6	45,5
	Lite viktig	12,8	11,8	10,5	18,2
	Svært lite viktig	2,1	0,0	5,3	0,0
	N	47	17	19	11

		Total			
		Alder			
		16 - 40	41 - 55	56 - 70	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevisst	Svært bevisst	8,7	12,5	5,3	9,1
	Bevisst	21,7	31,3	15,8	18,2
	Noe bevisst	47,8	37,5	68,4	27,3
	Lite bevisst	23,9	31,3	5,3	45,5
	Svært lite bevisst	2,2	0,0	5,3	0,0
	N	46	16	19	11

		Total			
		Alder			
		16 - 40	41 - 55	56 - 70	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvis din avhengighet	Svært mye	2,3	0,0	5,6	0,0
	Mye	15,9	18,8	11,1	20,0
	Noe	54,5	43,8	61,1	60,0
	Lite	27,3	43,8	16,7	20,0
	Svært lite	4,5	6,3	5,6	0,0
	N	44	16	18	10

		Total			
		Alder			
		16 - 40	41 - 55	56 - 70	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad	Svært mye	2,2	0,0	5,3	0,0
	Mye	21,7	31,3	15,8	18,2
	Noe	37,0	25,0	42,1	45,5
	Lite	30,4	37,5	21,1	36,4
	Svært lite	8,7	6,3	15,8	0,0
	N	46	16	19	11

		Total			
		Alder			
		16 - 40	41 - 55	56 - 70	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Kan din avhengighet	Svært mye	0,0	0,0	0,0	0,0
	Mye	15,2	17,6	11,1	18,2
	Noe	39,1	29,4	44,4	45,5

Lite	37,0	35,3	33,3	45,5
Svært lite	13,0	17,6	16,7	0,0
N	46	17	18	11

	Total	Alder			
		Prosent	16 - 40	41 - 55	56 - 70
			Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevis					
Svært bevi:	4,4	0,0	5,6	10,0	
Bevisst	22,2	41,2	16,7	0,0	
Noe beviss	44,4	29,4	50,0	60,0	
Lite bevisst	26,7	29,4	22,2	30,0	
Svært lite t	2,2	0,0	5,6	0,0	
N	45	17	18	10	

	Total	Alder			
		Prosent	16 - 40	41 - 55	56 - 70
			Prosent	Prosent	Prosent
Hvor viktig					
Svært viktig	2,2	5,9	0,0	0,0	
Viktig	21,7	35,3	16,7	9,1	
Noe viktig	34,8	23,5	38,9	45,5	
Lite viktig	41,3	35,3	44,4	45,5	
Svært lite v	2,2	0,0	5,6	0,0	
N	46	17	18	11	

	Total	Alder			
		Prosent	16 - 40	41 - 55	56 - 70
			Prosent	Prosent	Prosent
Hvor ofte					
Svært ofte	11,4	26,7	5,3	0,0	
Ofte	45,5	60,0	47,4	20,0	
Noe	29,5	13,3	26,3	60,0	
Lite	13,6	6,7	15,8	20,0	
Svært lite	2,3	0,0	5,3	0,0	
N	44	15	19	10	

	Total	Alder			
		Prosent	16 - 40	41 - 55	56 - 70
			Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevis					
Svært bevi:	0,0	0,0	0,0	0,0	
Bevisst	26,2	40,0	23,5	10,0	
Noe beviss	52,4	46,7	52,9	60,0	
Lite bevisst	19,0	13,3	17,6	30,0	
Svært lite t	2,4	0,0	5,9	0,0	
N	42	15	17	10	

	Total	Alder			
		Prosent	16 - 40	41 - 55	56 - 70
			Prosent	Prosent	Prosent
Hvis din a					
Svært mye	2,2	0,0	5,3	0,0	
Mye	6,5	6,3	10,5	0,0	
Noe	63,0	68,8	57,9	63,6	
Lite	28,3	25,0	21,1	45,5	
Svært lite	2,2	0,0	5,3	0,0	
N	46	16	19	11	

	Total	Alder			
		Prosent	16 - 40	41 - 55	56 - 70
			Prosent	Prosent	Prosent
I hvilke gr					
Svært mye	2,2	0,0	5,3	0,0	
Mye	8,7	11,8	10,5	0,0	
Noe	52,2	58,8	42,1	60,0	
Lite	30,4	29,4	26,3	40,0	
Svært lite	6,5	0,0	15,8	0,0	
N	46	17	19	10	

	Total	Alder			
		Prosent	16 - 40	41 - 55	56 - 70
			Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken g					
Svært mye	2,2	0,0	5,6	0,0	
Mye	8,9	11,8	5,6	10,0	

Noe	42,2	41,2	38,9	50,0
Lite	37,8	47,1	33,3	30,0
Svært lite	11,1	5,9	16,7	10,0
N	45	17	18	10

QuestBack eksport

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013

47 respondenter (47 unike)

Krysstabulering: Krysstabulering - Kjønn

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Kjønn		Antall	Antall	Antall
	Kvinne	19	19	0
	Mann	28	0	28
	N	47	19	28

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Alder		Antall	Antall	Antall
	16 - 40	17	5	12
	41 - 55	19	12	7
	56 - 70	11	2	9
	N	47	19	28

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Hvilken se		Antall	Antall	Antall
	Allmennkul	8	5	3
	Fylkeskons	12	2	10
	Næring	2	1	1
	Plan og mil	7	3	4
	Strategi og	9	5	4
	Samferdse	8	3	5
	N	46	19	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Hvor lengt		Antall	Antall	Antall
	0 - 2 år	24	10	14
	3 - 5 år	12	3	9
	6 - 10 år	6	4	2
	Over 10 år	4	2	2
	N	46	19	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Hvor mye		Antall	Antall	Antall
	Svært mye	5	2	3
	Mye	19	11	8
	Noe	23	7	16
	Lite	1	0	1
	Svært lite	0	0	0
	N	47	19	28

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
I hvilken g		Antall	Antall	Antall
	Svært mye	6	5	1
	Mye	15	4	11
	Noe	23	9	14
	Lite	3	1	2
	Svært lite	0	0	0
	N	45	18	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
I hvilken g		Antall	Antall	Antall
	Svært mye	4	3	1
	Mye	16	8	8
	Noe	23	7	16
	Lite	2	0	2

Svært lite	0	0	0
N	45	18	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor ofte i	Svært ofte	10	5	5
	Ofte	26	12	14
	Noe	10	2	8
	Sjeldent	2	0	2
	Svært sjeldent	0	0	0
	N	46	18	28

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvis du føler	Svært mye	2	2	0
	Mye	17	9	8
	Noe	16	5	11
	Lite	7	2	5
	Svært lite	3	1	2
	N	44	19	25

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
I hvilken grad	Svært viktig	3	2	1
	Viktig	19	8	11
	Noe viktig	19	7	12
	Lite viktig	6	2	4
	Svært lite viktig	1	0	1
	N	47	19	28

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor bevisst	Svært bevisst	4	1	3
	Bevisst	10	3	7
	Noe bevisst	22	12	10
	Lite bevisst	11	2	9
	Svært lite bevisst	1	0	1
	N	46	18	28

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvis din avhengighet	Svært mye	1	1	0
	Mye	7	3	4
	Noe	24	11	13
	Lite	12	2	10
	Svært lite	2	1	1
	N	44	17	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
I hvilken grad	Svært mye	1	1	0
	Mye	10	5	5
	Noe	17	8	9
	Lite	14	4	10
	Svært lite	4	1	3
	N	46	19	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Kan din avhengighet	Svært mye	0	0	0
	Mye	7	3	4
	Noe	18	7	11

Lite	17	7	10
Svært lite	6	2	4
N	46	18	28

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor bevis	Svært bevi:	2	1	1
	Bevisst	10	3	7
	Noe beviss	20	9	11
	Lite bevisst	12	5	7
	Svært lite b	1	0	1
	N	45	18	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor viktig	Svært viktig	1	0	1
	Viktig	10	3	7
	Noe viktig	16	6	10
	Lite viktig	19	10	9
	Svært lite v	1	0	1
	N	46	18	28

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor ofte	Svært ofte	5	1	4
	Ofte	20	8	12
	Noe	13	6	7
	Lite	6	2	4
	Svært lite	1	0	1
	N	44	17	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor bevis	Svært bevi:	0	0	0
	Bevisst	11	2	9
	Noe beviss	22	9	13
	Lite bevisst	8	4	4
	Svært lite b	1	0	1
	N	42	15	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvis din a	Svært mye	1	1	0
	Mye	3	0	3
	Noe	29	11	18
	Lite	13	7	6
	Svært lite	1	0	1
	N	46	18	28

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
I hvilke gr	Svært mye	1	1	0
	Mye	4	1	3
	Noe	24	8	16
	Lite	14	7	7
	Svært lite	3	2	1
	N	46	19	27

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
I hvilken g	Svært mye	1	1	0
	Mye	4	1	3

Noe	19	6	13
Lite	17	8	9
Svært lite	5	2	3
N	45	18	27

QuestBack eksport

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013

47 respondenter (47 unike)

Krysstabulering: Krysstabulering - Kjønn

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Kjønn	Kvinne	40,4	100,0	0,0
	Mann	59,6	0,0	100,0
	N	47	19	28

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Alder	16 - 40	36,2	26,3	42,9
	41 - 55	40,4	63,2	25,0
	56 - 70	23,4	10,5	32,1
	N	47	19	28

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvilken se	Allmennkul	17,4	26,3	11,1
	Fylkeskons	26,1	10,5	37,0
	Næring	4,3	5,3	3,7
	Plan og mil	15,2	15,8	14,8
	Strategi og	19,6	26,3	14,8
	Samferdse	17,4	15,8	18,5
	N	46	19	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor lengt	0 - 2 år	52,2	52,6	51,9
	3 - 5 år	26,1	15,8	33,3
	6 - 10 år	13,0	21,1	7,4
	Over 10 år	8,7	10,5	7,4
	N	46	19	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor mye	Svært mye	10,6	10,5	10,7
	Mye	40,4	57,9	28,6
	Noe	48,9	36,8	57,1
	Lite	2,1	0,0	3,6
	Svært lite	0,0	0,0	0,0
	N	47	19	28

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken g	Svært mye	13,3	27,8	3,7
	Mye	33,3	22,2	40,7
	Noe	51,1	50,0	51,9
	Lite	6,7	5,6	7,4
	Svært lite	0,0	0,0	0,0
	N	45	18	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken g	Svært mye	8,9	16,7	3,7
	Mye	35,6	44,4	29,6
	Noe	51,1	38,9	59,3
	Lite	4,4	0,0	7,4

Svært lite	0,0	0,0	0,0
N	45	18	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor ofte i	Svært ofte	21,7	27,8	17,9
	Ofte	56,5	66,7	50,0
	Noe	21,7	11,1	28,6
	Sjeldent	4,3	0,0	7,1
	Svært sjeldent	0,0	0,0	0,0
	N	46	18	28

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvis du føler	Svært mye	4,5	10,5	0,0
	Mye	38,6	47,4	32,0
	Noe	36,4	26,3	44,0
	Lite	15,9	10,5	20,0
	Svært lite	6,8	5,3	8,0
	N	44	19	25

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad	Svært viktig	6,4	10,5	3,6
	Viktig	40,4	42,1	39,3
	Noe viktig	40,4	36,8	42,9
	Lite viktig	12,8	10,5	14,3
	Svært lite viktig	2,1	0,0	3,6
	N	47	19	28

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevisst	Svært bevisst	8,7	5,6	10,7
	Bevisst	21,7	16,7	25,0
	Noe bevisst	47,8	66,7	35,7
	Lite bevisst	23,9	11,1	32,1
	Svært lite bevisst	2,2	0,0	3,6
	N	46	18	28

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvis din avhengighet	Svært mye	2,3	5,9	0,0
	Mye	15,9	17,6	14,8
	Noe	54,5	64,7	48,1
	Lite	27,3	11,8	37,0
	Svært lite	4,5	5,9	3,7
	N	44	17	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad	Svært mye	2,2	5,3	0,0
	Mye	21,7	26,3	18,5
	Noe	37,0	42,1	33,3
	Lite	30,4	21,1	37,0
	Svært lite	8,7	5,3	11,1
	N	46	19	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Kan din avhengighet	Svært mye	0,0	0,0	0,0
	Mye	15,2	16,7	14,3
	Noe	39,1	38,9	39,3

Lite	37,0	38,9	35,7
Svært lite	13,0	11,1	14,3
N	46	18	28

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevis	Svært bevi:	4,4	5,6	3,7
	Bevisst	22,2	16,7	25,9
	Noe beviss	44,4	50,0	40,7
	Lite bevisst	26,7	27,8	25,9
	Svært lite t	2,2	0,0	3,7
	N	45	18	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor viktig	Svært viktig	2,2	0,0	3,6
	Viktig	21,7	16,7	25,0
	Noe viktig	34,8	33,3	35,7
	Lite viktig	41,3	55,6	32,1
	Svært lite v	2,2	0,0	3,6
	N	46	18	28

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor ofte t	Svært ofte	11,4	5,9	14,8
	Ofte	45,5	47,1	44,4
	Noe	29,5	35,3	25,9
	Lite	13,6	11,8	14,8
	Svært lite	2,3	0,0	3,7
	N	44	17	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevis	Svært bevi:	0,0	0,0	0,0
	Bevisst	26,2	13,3	33,3
	Noe beviss	52,4	60,0	48,1
	Lite bevisst	19,0	26,7	14,8
	Svært lite t	2,4	0,0	3,7
	N	42	15	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvis din a	Svært mye	2,2	5,6	0,0
	Mye	6,5	0,0	10,7
	Noe	63,0	61,1	64,3
	Lite	28,3	38,9	21,4
	Svært lite	2,2	0,0	3,6
	N	46	18	28

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
I hvilke gr	Svært mye	2,2	5,3	0,0
	Mye	8,7	5,3	11,1
	Noe	52,2	42,1	59,3
	Lite	30,4	36,8	25,9
	Svært lite	6,5	10,5	3,7
	N	46	19	27

		Total	Kjønn	
			Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken g	Svært mye	2,2	5,6	0,0
	Mye	8,9	5,6	11,1

Noe	42,2	33,3	48,1
Lite	37,8	44,4	33,3
Svært lite	11,1	11,1	11,1
N	45	18	27

QuestBack eksport

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013

47 respondenter (47 unike)

Krysstabulering: Lederens erfaring

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Antall	Antall	Antall	Antall	Antall
Kjønn	Kvinne	19	10	3	4	2
	Mann	28	14	9	2	2
	N	47	24	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Antall	Antall	Antall	Antall	Antall
Alder	16 - 40	17	12	5	0	0
	41 - 55	19	9	3	5	2
	56 - 70	11	3	4	1	2
	N	47	24	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Antall	Antall	Antall	Antall	Antall
Hvilken sektor?	Allmennkul	8	4	2	1	1
	Fylkeskons	12	4	4	2	2
	Næring	2	0	0	1	0
	Plan og mil	7	4	2	0	1
	Strategi og	9	9	0	0	0
	Samferdse	8	2	4	2	0
	N	46	23	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Antall	Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?	0 - 2 år	24	24	0	0	0
	3 - 5 år	12	0	12	0	0
	6 - 10 år	6	0	0	6	0
	Over 10 år	4	0	0	0	4
	N	46	24	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Antall	Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor mye erfaring har du?	Svært mye	5	3	0	1	0
	Mye	19	10	5	2	2
	Noe	23	10	8	3	2
	Lite	1	1	0	0	0
	Svært lite	0	0	0	0	0
N	47	24	12	6	4	

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Antall	Antall	Antall	Antall	Antall
I hvilken grad er du enig?	Svært mye	6	2	0	3	1
	Mye	15	7	4	2	1
	Noe	23	13	8	1	1
	Lite	3	2	0	0	1
	Svært lite	0	0	0	0	0
	N	45	23	11	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Antall	Antall	Antall	Antall	Antall
I hvilken grad er du enig?	Svært mye	4	2	0	2	0
	Mye	16	7	4	2	2
	Noe	23	13	7	1	2
	Lite	2	1	1	0	0

Svært lite	0	0	0	0	0
N	45	23	12	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Hvor ofte i	Svært ofte	10	6	0	3	1
	Ofte	26	12	9	2	2
	Noe	10	8	2	0	0
	Sjeldent	2	0	1	0	1
	Svært sjeldent	0	0	0	0	0
	N	46	24	12	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Hvis du føler	Svært mye	2	0	0	2	0
	Mye	17	11	3	1	2
	Noe	16	8	7	1	0
	Lite	7	3	1	1	1
	Svært lite	3	1	1	0	1
	N	44	22	12	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
I hvilken grad	Svært viktig	3	2	0	1	0
	Viktig	19	9	3	4	2
	Noe viktig	19	10	7	1	1
	Lite viktig	6	4	2	0	0
	Svært lite viktig	1	0	0	0	1
	N	47	24	12	6	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Hvor bevisst	Svært bevisst	4	2	0	2	0
	Bevisst	10	6	3	0	1
	Noe bevisst	22	11	6	3	1
	Lite bevisst	11	6	3	1	1
	Svært lite bevisst	1	0	0	0	1
	N	46	23	12	6	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Hvis din arbeidsgiver	Svært mye	1	0	0	1	0
	Mye	7	2	4	0	1
	Noe	24	14	5	3	2
	Lite	12	8	3	0	1
	Svært lite	2	1	0	1	0
	N	44	23	12	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
I hvilken grad	Svært mye	1	0	0	1	0
	Mye	10	5	3	1	0
	Noe	17	8	5	2	2
	Lite	14	8	3	2	1
	Svært lite	4	2	1	0	1
	N	46	23	12	6	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Kan din arbeidsgiver	Svært mye	0	0	0	0	0
	Mye	7	4	1	1	0
	Noe	18	7	5	3	2

Lite	17	9	5	2	1
Svært lite	6	4	1	0	1
N	46	24	12	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Hvor bevisst	Svært bevisst	2	0	0	2	0
	Bevisst	10	8	2	0	0
	Noe bevisst	20	10	5	2	3
	Lite bevisst	12	6	4	1	0
	Svært lite bevisst	1	0	0	0	1
	N	45	24	11	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Hvor viktig	Svært viktig	1	1	0	0	0
	Viktig	10	7	1	2	0
	Noe viktig	16	8	5	1	2
	Lite viktig	19	8	7	2	1
	Svært lite viktig	1	0	0	0	1
	N	46	24	12	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Hvor ofte	Svært ofte	5	4	0	1	0
	Ofte	20	10	6	4	0
	Noe	13	7	4	0	2
	Lite	6	3	1	1	1
	Svært lite	1	0	0	0	1
	N	44	23	11	6	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Hvor bevisst	Svært bevisst	0	0	0	0	0
	Bevisst	11	7	2	2	0
	Noe bevisst	22	10	7	2	3
	Lite bevisst	8	4	2	1	0
	Svært lite bevisst	1	0	0	0	1
	N	42	21	11	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
Hvis din arbeidshverdag	Svært mye	1	0	0	1	0
	Mye	3	1	1	1	0
	Noe	29	16	9	2	2
	Lite	13	6	2	2	2
	Svært lite	1	0	0	0	1
	N	46	23	12	6	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
I hvilke grader	Svært mye	1	0	0	1	0
	Mye	4	2	1	1	0
	Noe	24	13	7	3	1
	Lite	14	8	3	0	3
	Svært lite	3	1	1	1	0
	N	46	24	12	6	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Antall	Antall	Antall	Antall	
I hvilken grad	Svært mye	1	0	0	1	0
	Mye	4	2	1	1	0

Noe	19	10	5	2	2
Lite	17	11	5	0	1
Svært lite	5	2	0	1	1
N	45	24	11	5	4

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

QuestBack eksport

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013

47 respondenter (47 unike)

Krysstabulering: Lederens erfaring

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Kjønn	Kvinne	40,4	41,7	25,0	66,7	50,0
	Mann	59,6	58,3	75,0	33,3	50,0
	N	47	24	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Alder	16 - 40	36,2	50,0	41,7	0,0	0,0
	41 - 55	40,4	37,5	25,0	83,3	50,0
	56 - 70	23,4	12,5	33,3	16,7	50,0
	N	47	24	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvilken sektor?	Allmennkul	17,4	17,4	16,7	16,7	25,0
	Fylkeskone	26,1	17,4	33,3	33,3	50,0
	Næring	4,3	0,0	0,0	16,7	0,0
	Plan og mil	15,2	17,4	16,7	0,0	25,0
	Strategi og	19,6	39,1	0,0	0,0	0,0
	Samferdse	17,4	8,7	33,3	33,3	0,0
	N	46	23	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?	0 - 2 år	52,2	100,0	0,0	0,0	0,0
	3 - 5 år	26,1	0,0	100,0	0,0	0,0
	6 - 10 år	13,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	Over 10 år	8,7	0,0	0,0	0,0	100,0
	N	46	24	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor mye erfaring har du?	Svært mye	10,6	12,5	0,0	16,7	0,0
	Mye	40,4	41,7	41,7	33,3	50,0
	Noe	48,9	41,7	66,7	50,0	50,0
	Lite	2,1	4,2	0,0	0,0	0,0
	Svært lite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	47	24	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad er du enig?	Svært mye	13,3	8,7	0,0	50,0	25,0
	Mye	33,3	30,4	36,4	33,3	25,0
	Noe	51,1	56,5	72,7	16,7	25,0
	Lite	6,7	8,7	0,0	0,0	25,0
	Svært lite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	45	23	11	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende leder?			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad er du enig?	Svært mye	8,9	8,7	0,0	40,0	0,0
	Mye	35,6	30,4	33,3	40,0	50,0
	Noe	51,1	56,5	58,3	20,0	50,0
	Lite	4,4	4,3	8,3	0,0	0,0
	N	47	24	12	6	4

Svært lite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
N	45	23	12	5	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor ofte i	Svært ofte	21,7	25,0	0,0	60,0	25,0
	Ofte	56,5	50,0	75,0	40,0	50,0
	Noe	21,7	33,3	16,7	0,0	0,0
	Sjeldent	4,3	0,0	8,3	0,0	25,0
	Svært sjeldent	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	46	24	12	5	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvis du føler	Svært mye	4,5	0,0	0,0	40,0	0,0
	Mye	38,6	50,0	25,0	20,0	50,0
	Noe	36,4	36,4	58,3	20,0	0,0
	Lite	15,9	13,6	8,3	20,0	25,0
	Svært lite	6,8	4,5	8,3	0,0	25,0
	N	44	22	12	5	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad	Svært viktig	6,4	8,3	0,0	16,7	0,0
	Viktig	40,4	37,5	25,0	66,7	50,0
	Noe viktig	40,4	41,7	58,3	16,7	25,0
	Lite viktig	12,8	16,7	16,7	0,0	0,0
	Svært lite viktig	2,1	0,0	0,0	0,0	25,0
	N	47	24	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevisst	Svært bevisst	8,7	8,7	0,0	33,3	0,0
	Bevisst	21,7	26,1	25,0	0,0	25,0
	Noe bevisst	47,8	47,8	50,0	50,0	25,0
	Lite bevisst	23,9	26,1	25,0	16,7	25,0
	Svært lite bevisst	2,2	0,0	0,0	0,0	25,0
	N	46	23	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvis din arbeidsgiver	Svært mye	2,3	0,0	0,0	20,0	0,0
	Mye	15,9	8,7	33,3	0,0	25,0
	Noe	54,5	60,9	41,7	60,0	50,0
	Lite	27,3	34,8	25,0	0,0	25,0
	Svært lite	4,5	4,3	0,0	20,0	0,0
	N	44	23	12	5	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad	Svært mye	2,2	0,0	0,0	16,7	0,0
	Mye	21,7	21,7	25,0	16,7	0,0
	Noe	37,0	34,8	41,7	33,3	50,0
	Lite	30,4	34,8	25,0	33,3	25,0
	Svært lite	8,7	8,7	8,3	0,0	25,0
	N	46	23	12	6	4

		Total	Hvor lenge har du jobbet under din nåværende			
			0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Kan din arbeidsgiver	Svært mye	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Mye	15,2	16,7	8,3	20,0	0,0
	Noe	39,1	29,2	41,7	60,0	50,0

Lite	37,0	37,5	41,7	40,0	25,0
Svært lite	13,0	16,7	8,3	0,0	25,0
N	46	24	12	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevisst	Svært bevisst	4,4	0,0	0,0	40,0	0,0
	Bevisst	22,2	33,3	18,2	0,0	0,0
	Noe bevisst	44,4	41,7	45,5	40,0	75,0
	Lite bevisst	26,7	25,0	36,4	20,0	0,0
	Svært lite bevisst	2,2	0,0	0,0	0,0	25,0
	N	45	24	11	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor viktig	Svært viktig	2,2	4,2	0,0	0,0	0,0
	Viktig	21,7	29,2	8,3	40,0	0,0
	Noe viktig	34,8	33,3	41,7	20,0	50,0
	Lite viktig	41,3	33,3	58,3	40,0	25,0
	Svært lite viktig	2,2	0,0	0,0	0,0	25,0
	N	46	24	12	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor ofte	Svært ofte	11,4	17,4	0,0	16,7	0,0
	Ofte	45,5	43,5	54,5	66,7	0,0
	Noe	29,5	30,4	36,4	0,0	50,0
	Lite	13,6	13,0	9,1	16,7	25,0
	Svært lite	2,3	0,0	0,0	0,0	25,0
	N	44	23	11	6	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevisst	Svært bevisst	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Bevisst	26,2	33,3	18,2	40,0	0,0
	Noe bevisst	52,4	47,6	63,6	40,0	75,0
	Lite bevisst	19,0	19,0	18,2	20,0	0,0
	Svært lite bevisst	2,4	0,0	0,0	0,0	25,0
	N	42	21	11	5	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Hvis din arbeidstid	Svært mye	2,2	0,0	0,0	16,7	0,0
	Mye	6,5	4,3	8,3	16,7	0,0
	Noe	63,0	69,6	75,0	33,3	50,0
	Lite	28,3	26,1	16,7	33,3	50,0
	Svært lite	2,2	0,0	0,0	0,0	25,0
	N	46	23	12	6	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad	Svært mye	2,2	0,0	0,0	16,7	0,0
	Mye	8,7	8,3	8,3	16,7	0,0
	Noe	52,2	54,2	58,3	50,0	25,0
	Lite	30,4	33,3	25,0	0,0	75,0
	Svært lite	6,5	4,2	8,3	16,7	0,0
	N	46	24	12	6	4

		Total				
		Hvor lenge har du jobbet under din nåværende				
		0 - 2 år	3 - 5 år	6 - 10 år	Over 10 år	
		Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad	Svært mye	2,2	0,0	0,0	20,0	0,0
	Mye	8,9	8,3	9,1	20,0	0,0

Noe	42,2	41,7	45,5	40,0	50,0
Lite	37,8	45,8	45,5	0,0	25,0
Svært lite	11,1	8,3	0,0	20,0	25,0
N	45	24	11	5	4

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

ende seksjonssjef?

QuestBack eksport

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema seksjonssjef

Publisert fra 18.03.2013 til 12.05.2013

6 respondenter (6 unike)

Krysstabulering: Krysstabulering - Kjønn

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Kjønn		Antall	Antall	Antall
	Kvinne	2	2	0
	Mann	4	0	4
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Alder		Antall	Antall	Antall
	16 - 40	1	0	1
	41 - 55	1	0	1
	56 -70	4	2	2
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Hvilken se		Antall	Antall	Antall
	Allmennkul	1	1	0
	Fylkeskons	1	0	1
	Næring	1	0	1
	Plan og mil	1	1	0
	Strategi og	1	0	1
	Samferdse	1	0	1
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Hvor lengt		Antall	Antall	Antall
	0 - 2 år	2	0	2
	3 - 5 år	0	0	0
	6 - 10 år	1	0	1
	Over 10 år	3	2	1
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
Hvor mye		Antall	Antall	Antall
	Svært mye	0	0	0
	mye	4	2	2
	Noe	0	0	0
	Lite	0	0	0
	Svært lite	0	0	0
	N	4	2	2

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
I hvilken g		Antall	Antall	Antall
	Svært mye	0	0	0
	Mye	2	1	1
	Noe	3	1	2
	Lite	0	0	0
	Svært lite	0	0	0
	N	5	2	3

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
I hvilken g		Antall	Antall	Antall
	Svært mye	0	0	0
	Mye	3	1	2
	Noe	3	1	2
	Lite	0	0	0

	Svært lite	0	0	0
	N	6	2	4
	Total		Kjønn	
			Kvinne	Mann
	Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor ofte i	Svært ofte	0	0	0
	Ofte	5	2	3
	Av og til	1	0	1
	Sjeldent	0	0	0
	Svært sjeldent	0	0	0
	N	6	2	4
	Total		Kjønn	
			Kvinne	Mann
	Antall	Antall	Antall	Antall
Hvis du føler	Svært mye	0	0	0
	Mye	3	1	2
	Noe	2	1	1
	Lite	1	0	1
	Svært lite	0	0	0
	N	6	2	4
	Total		Kjønn	
			Kvinne	Mann
	Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor viktig	Svært viktig	0	0	0
	Viktig	5	2	3
	Noe viktig	0	0	0
	Lite viktig	1	0	1
	Svært lite viktig	0	0	0
	N	6	2	4
	Total		Kjønn	
			Kvinne	Mann
	Antall	Antall	Antall	Antall
Hvor bevisst	Svært bevisst	0	0	0
	Bevisst	3	0	3
	Noe bevisst	2	2	0
	Lite bevisst	0	0	0
	Svært lite bevisst	1	0	1
	N	6	2	4
	Total		Kjønn	
			Kvinne	Mann
	Antall	Antall	Antall	Antall
Hvis du blir	Svært mye	1	1	0
	Mye	2	0	2
	Noe	2	1	1
	Lite	1	0	1
	Svært lite	0	0	0
	N	6	2	4
	Total		Kjønn	
			Kvinne	Mann
	Antall	Antall	Antall	Antall
I hvilken grad	Svært mye	0	0	0
	Mye	3	1	2
	Noe	2	1	1
	Lite	1	0	1
	Svært lite	0	0	0
	N	6	2	4
	Total		Kjønn	
			Kvinne	Mann
	Antall	Antall	Antall	Antall
Kan ditt krav	Svært mye	0	0	0
	Mye	2	1	1
	Noe	3	1	2

Lite	1	0	1
Svært lite	0	0	0
N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor bevis	Svært bevi:	0	0	0
	Bevisst	1	0	1
	Noe beviss	4	2	2
	Lite bevisst	1	0	1
	Svært lite t	0	0	0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor ofte	Svært viktig	0	0	0
	Viktig	2	1	1
	Noe viktig	2	0	2
	Lite viktig	1	0	1
	Svært lite v	0	0	0
	N	5	1	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor ofte	Svært ofte	0	0	0
	Ofte	5	1	4
	Av og til	0	0	0
	Sjeldent	0	0	0
	Svært sjeld	0	0	0
	N	5	1	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvor bevis	Svært bevi:	0	0	0
	Bevisst	1	0	1
	Noe beviss	3	1	2
	Lite bevisst	1	0	1
	Svært lite t	0	0	0
	N	5	1	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Hvis du bl	Svært mye	0	0	0
	Mye	0	0	0
	Noe	6	2	4
	Lite	0	0	0
	Svært lite	0	0	0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
I hvilken g	Svært mye	0	0	0
	Mye	1	0	1
	Noe	4	2	2
	Lite	1	0	1
	Svært lite	0	0	0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Antall	Kvinne	Mann
		Antall	Antall	Antall
Tror du at	Svært mye	0	0	0
	Mye	1	0	1

Noe	3	2	1
Lite	2	0	2
Svært lite	0	0	0
N	6	2	4

QuestBack eksport

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema seksjonssjef

Publisert fra 18.03.2013 til 12.05.2013

6 respondenter (6 unike)

Krysstabulering: Krysstabulering - Kjønn

Kjønn		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
			Prosent	Prosent
Kvinne		33,3	100,0	0,0
Mann		66,7	0,0	100,0
N		6	2	4

Alder		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
			Prosent	Prosent
16 - 40		16,7	0,0	25,0
41 - 55		16,7	0,0	25,0
56 -70		66,7	100,0	50,0
N		6	2	4

Hvilken se		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
			Prosent	Prosent
Allmennkul		16,7	50,0	0,0
Fylkeskons		16,7	0,0	25,0
Næring		16,7	0,0	25,0
Plan og mil		16,7	50,0	0,0
Strategi og		16,7	0,0	25,0
Samferdse		16,7	0,0	25,0
N		6	2	4

Hvor lengt		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
			Prosent	Prosent
0 - 2 år		33,3	0,0	50,0
3 - 5 år		0,0	0,0	0,0
6 - 10 år		16,7	0,0	25,0
Over 10 år		50,0	100,0	25,0
N		6	2	4

Hvor mye		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
			Prosent	Prosent
Svært mye		0,0	0,0	0,0
mye		100,0	100,0	100,0
Noe		0,0	0,0	0,0
Lite		0,0	0,0	0,0
Svært lite		0,0	0,0	0,0
N		4	2	2

I hvilken g		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
			Prosent	Prosent
Svært mye		0,0	0,0	0,0
Mye		40,0	50,0	33,3
Noe		60,0	50,0	66,7
Lite		0,0	0,0	0,0
Svært lite		0,0	0,0	0,0
N		5	2	3

I hvilken g		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
			Prosent	Prosent
Svært mye		0,0	0,0	0,0
Mye		50,0	50,0	50,0
Noe		50,0	50,0	50,0
Lite		0,0	0,0	0,0

Svært lite	0,0	0,0	0,0
N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor ofte i	Svært ofte	0,0	0,0	0,0
	Ofte	83,3	100,0	75,0
	Av og til	16,7	0,0	25,0
	Sjeldent	0,0	0,0	0,0
	Svært sjeldent	0,0	0,0	0,0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvis du føler	Svært mye	0,0	0,0	0,0
	Mye	50,0	50,0	50,0
	Noe	33,3	50,0	25,0
	Lite	16,7	0,0	25,0
	Svært lite	0,0	0,0	0,0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor viktig	Svært viktig	0,0	0,0	0,0
	Viktig	83,3	100,0	75,0
	Noe viktig	0,0	0,0	0,0
	Lite viktig	16,7	0,0	25,0
	Svært lite viktig	0,0	0,0	0,0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevisst	Svært bevisst	0,0	0,0	0,0
	Bevisst	50,0	0,0	75,0
	Noe bevisst	33,3	100,0	0,0
	Lite bevisst	0,0	0,0	0,0
	Svært lite bevisst	16,7	0,0	25,0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvis du blir	Svært mye	16,7	50,0	0,0
	Mye	33,3	0,0	50,0
	Noe	33,3	50,0	25,0
	Lite	16,7	0,0	25,0
	Svært lite	0,0	0,0	0,0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken grad	Svært mye	0,0	0,0	0,0
	Mye	50,0	50,0	50,0
	Noe	33,3	50,0	25,0
	Lite	16,7	0,0	25,0
	Svært lite	0,0	0,0	0,0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Kan ditt krav	Svært mye	0,0	0,0	0,0
	Mye	33,3	50,0	25,0
	Noe	50,0	50,0	50,0

Lite	16,7	0,0	25,0
Svært lite	0,0	0,0	0,0
N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevis	Svært bevi:	0,0	0,0	0,0
	Bevisst	16,7	0,0	25,0
	Noe beviss	66,7	100,0	50,0
	Lite bevisst	16,7	0,0	25,0
	Svært lite t	0,0	0,0	0,0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor ofte t	Svært viktig	0,0	0,0	0,0
	Viktig	40,0	100,0	25,0
	Noe viktig	40,0	0,0	50,0
	Lite viktig	20,0	0,0	25,0
	Svært lite v	0,0	0,0	0,0
	N	5	1	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor ofte t	Svært ofte	0,0	0,0	0,0
	Ofte	100,0	100,0	100,0
	Av og til	0,0	0,0	0,0
	Sjeldent	0,0	0,0	0,0
	Svært sjeld	0,0	0,0	0,0
	N	5	1	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvor bevis	Svært bevi:	0,0	0,0	0,0
	Bevisst	20,0	0,0	25,0
	Noe beviss	60,0	100,0	50,0
	Lite bevisst	20,0	0,0	25,0
	Svært lite t	0,0	0,0	0,0
	N	5	1	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Hvis du bl	Svært mye	0,0	0,0	0,0
	Mye	0,0	0,0	0,0
	Noe	100,0	100,0	100,0
	Lite	0,0	0,0	0,0
	Svært lite	0,0	0,0	0,0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
I hvilken g	Svært mye	0,0	0,0	0,0
	Mye	16,7	0,0	25,0
	Noe	66,7	100,0	50,0
	Lite	16,7	0,0	25,0
	Svært lite	0,0	0,0	0,0
	N	6	2	4

		Total	Kjønn	
		Prosent	Kvinne	Mann
		Prosent	Prosent	Prosent
Tror du at	Svært mye	0,0	0,0	0,0
	Mye	16,7	0,0	25,0

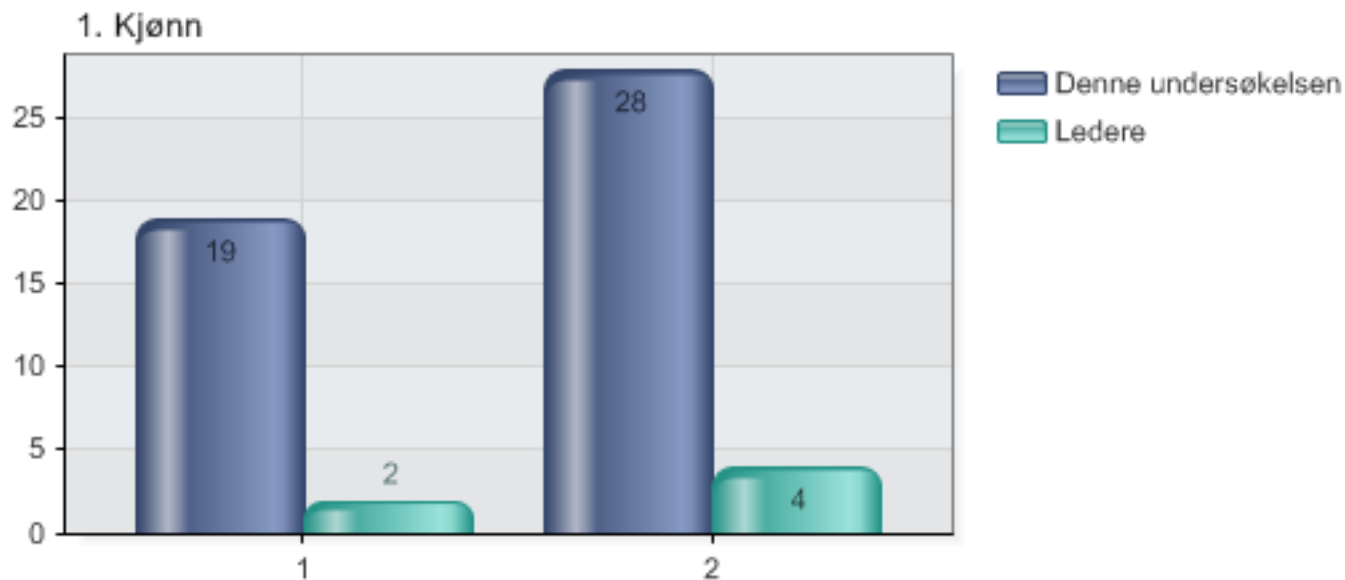
Noe	50,0	100,0	25,0
Lite	33,3	0,0	50,0
Svært lite	0,0	0,0	0,0
N	6	2	4

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013
47 respondenter (47 unike)

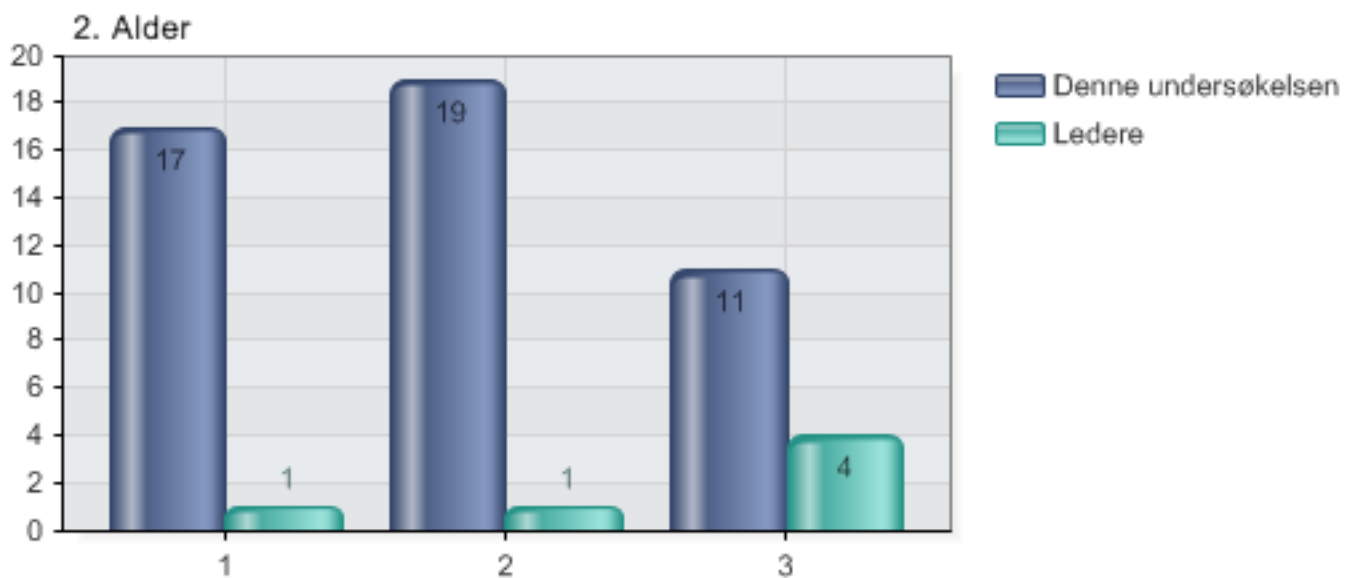
Sammenligning: : Ledere

1. Kjønn



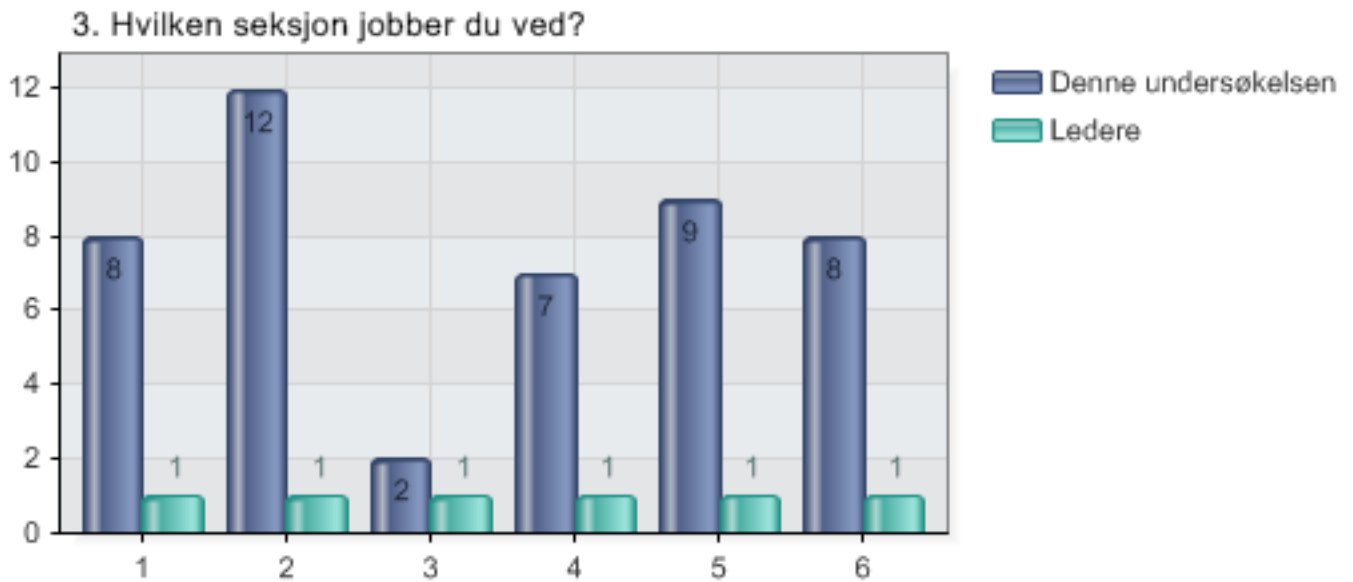
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Kvinne	40,4 %	19	33,3 %	2
2 Mann	59,6 %	28	66,7 %	4
Total		47		6

2. Alder



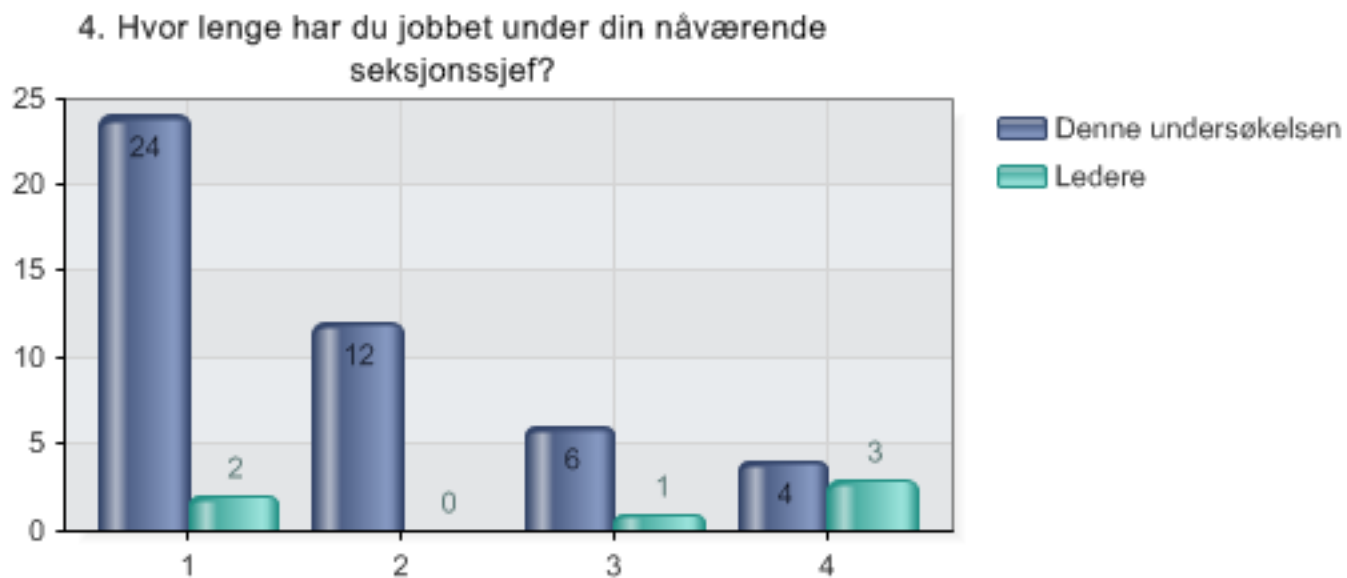
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 16 - 40	36,2 %	17	16,7 %	1
2 41 - 55	40,4 %	19	16,7 %	1
3 56 - 70	23,4 %	11	66,7 %	4
Total		47		6

3. Hvilken seksjon jobber du ved?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Allmennkultur	17,4 %	8	16,7 %	1
2 Fylkeskonservatoren	26,1 %	12	16,7 %	1
3 Næring	4,3 %	2	16,7 %	1
4 Plan og miljø	15,2 %	7	16,7 %	1
5 Strategi og utvikling	19,6 %	9	16,7 %	1
6 Samferdsel	17,4 %	8	16,7 %	1
Total		46		6

4. Hvor lenge har du jobbet under din nåværende seksjonssjef?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 0 - 2 år	52,2 %	24	33,3 %	2
2 3 - 5 år	26,1 %	12	0,0 %	0
3 6 - 10 år	13,0 %	6	16,7 %	1
4 Over 10 år	8,7 %	4	50,0 %	3
Total		46		6

5. Hvor mye tror du kroppsspråket til din avdelingsleder betyr i samhandling med deg?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	10,6 %	5	0,0 %	0
2 Mye	40,4 %	19	100,0 %	4
3 Noe	48,9 %	23	0,0 %	0
4 Lite	2,1 %	1	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		47		4

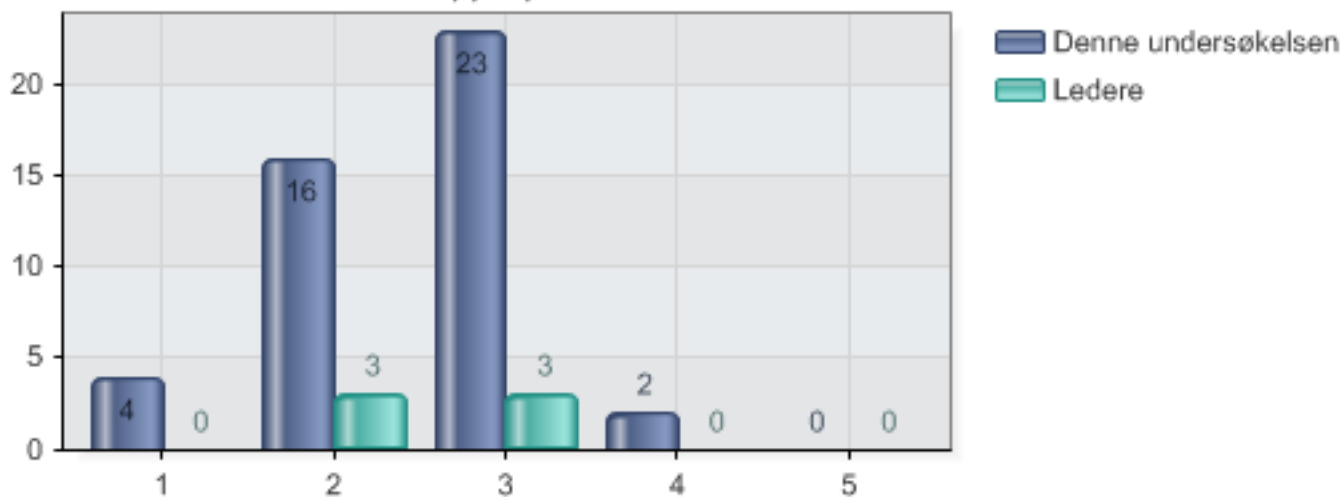
6. I hvilken grad tror du at du kan tolke din avdelingssjef sitt kroppsspråk?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	13,3 %	6	0,0 %	0
2 Mye	33,3 %	15	40,0 %	2
3 Noe	51,1 %	23	60,0 %	3
4 Lite	6,7 %	3	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		45		5

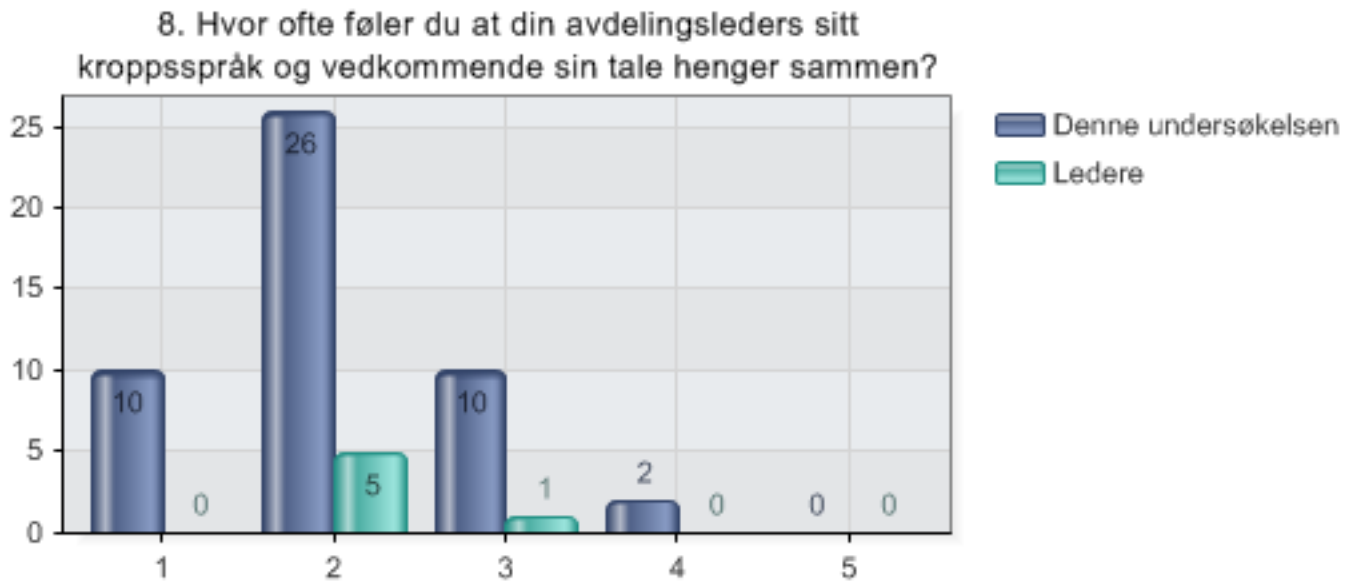
7. I hvilken grad tror du at din avdelingssjef kan tolke ditt kroppsspråk?

7. I hvilken grad tror du at din avdelingssjef kan tolke ditt kroppsspråk?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	8,9 %	4	0,0 %	0
2 Mye	35,6 %	16	50,0 %	3
3 Noe	51,1 %	23	50,0 %	3
4 Lite	4,4 %	2	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		45		6

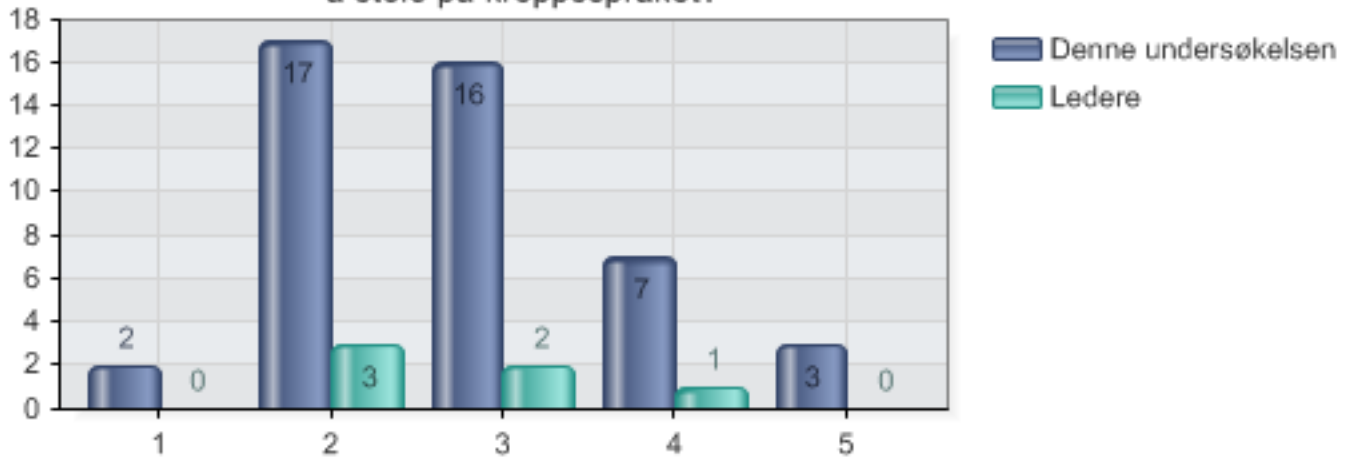
8. Hvor ofte føler du at din avdelingsleders sitt kroppsspråk og vedkommende sin tale henger sammen?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	21,7 %	10	0,0 %	0
2 Ofte	56,5 %	26	83,3 %	5
3 Noe	21,7 %	10	16,7 %	1
4 Sjeldent	4,3 %	2	0,0 %	0
5 Svært sjeldent	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		46		6

9. Hvis du føler at din avdelingsleders kroppsspråk og vedkommende sin tale ikke samsvarer, hvor mye velger du å stole på kroppsspråket?

9. Hvis du føler at din avdelingsleders kroppsspråk og vedkommende sin tale ikke samsvarer, hvor mye velger du å stole på kroppsspråket?



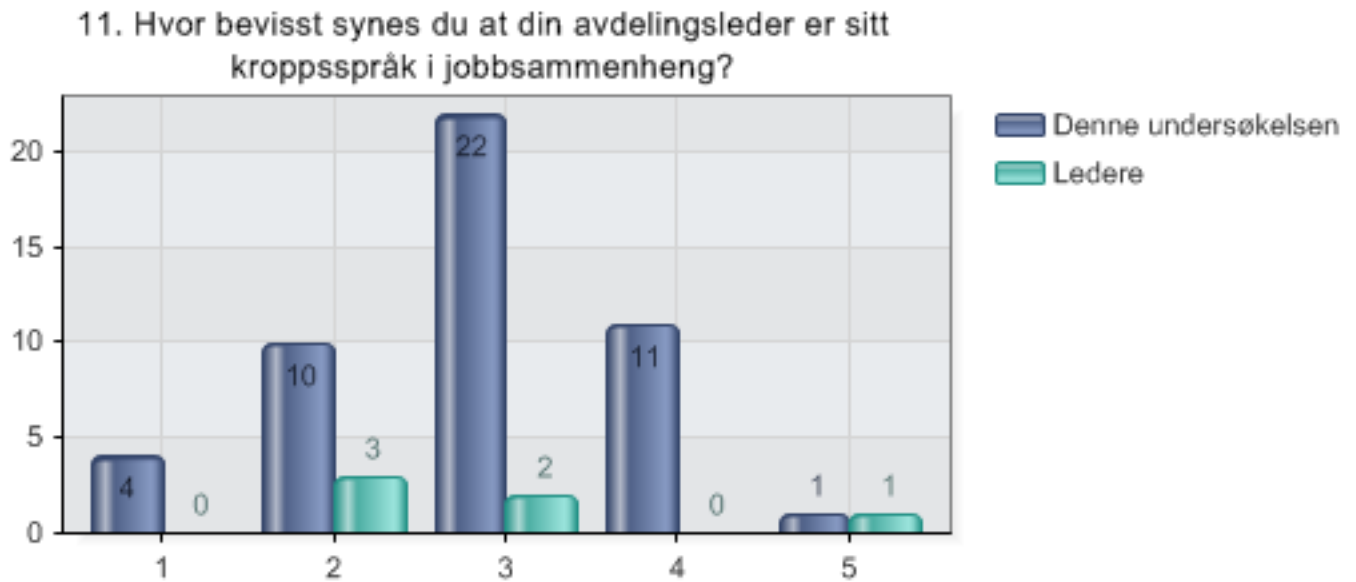
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	4,5 %	2	0,0 %	0
2 Mye	38,6 %	17	50,0 %	3
3 Noe	36,4 %	16	33,3 %	2
4 Lite	15,9 %	7	16,7 %	1
5 Svært lite	6,8 %	3	0,0 %	0
Total		44		6

10. I hvilken grad tror du kroppsspråk er viktig i jobbsammenheng for din avdelingsleder?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	6,4 %	3	0,0 %	0
2 Viktig	40,4 %	19	83,3 %	5
3 Noe viktig	40,4 %	19	0,0 %	0
4 Lite viktig	12,8 %	6	16,7 %	1
5 Svært lite viktig	2,1 %	1	0,0 %	0
Total		47		6

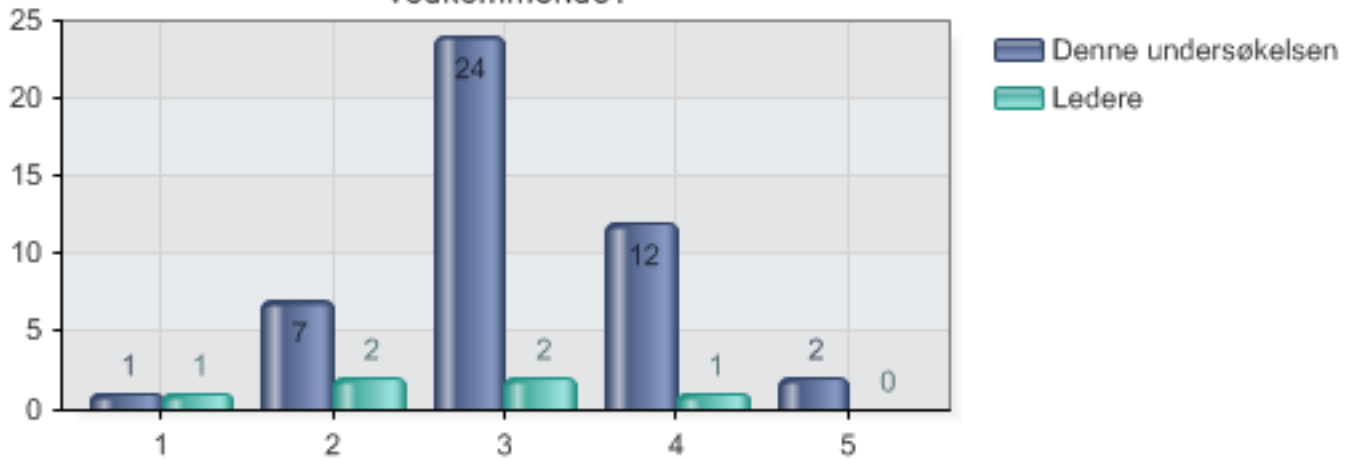
11. Hvor bevisst synes du at din avdelingsleder er sitt kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	8,7 %	4	0,0 %	0
2 Bevisst	21,7 %	10	50,0 %	3
3 Noe bevisst	47,8 %	22	33,3 %	2
4 Lite bevisst	23,9 %	11	0,0 %	0
5 Svært lite bevisst	2,2 %	1	16,7 %	1
Total		46		6

12. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad får dette utslag i forhold til endret kroppsspråk hos vedkommende?

12. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad får dette utslag i forhold til endret kroppsspråk hos vedkommende?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,3 %	1	16,7 %	1
2 Mye	15,9 %	7	33,3 %	2
3 Noe	54,5 %	24	33,3 %	2
4 Lite	27,3 %	12	16,7 %	1
5 Svært lite	4,5 %	2	0,0 %	0
Total		44		6

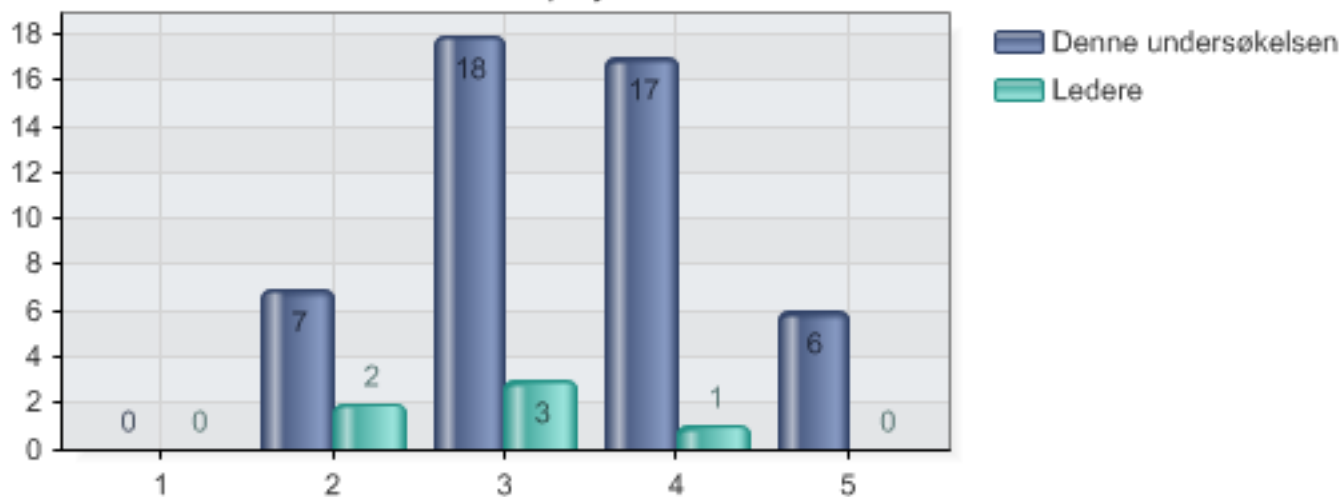
13. I hvilken grad kan kroppsspråket til din avdelingsleder ha noe å si for utførelsen av vedkommende sin jobb?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	21,7 %	10	50,0 %	3
3 Noe	37,0 %	17	33,3 %	2
4 Lite	30,4 %	14	16,7 %	1
5 Svært lite	8,7 %	4	0,0 %	0
Total		46		6

14. Kan din avdelingsleders kroppsspråk ha noe å si for dine resultater på jobb?

14. Kan din avdelingsleders kroppsspråk ha noe å si for dine resultater på jobb?



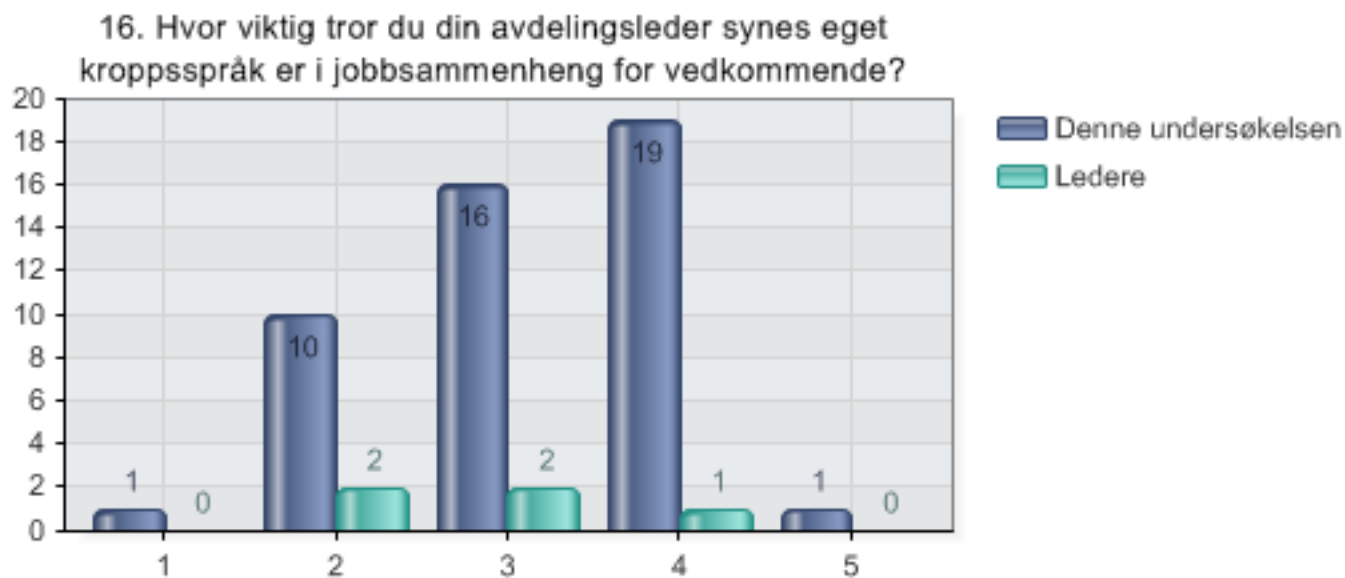
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0	0,0 %	0
2 Mye	15,2 %	7	33,3 %	2
3 Noe	39,1 %	18	50,0 %	3
4 Lite	37,0 %	17	16,7 %	1
5 Svært lite	13,0 %	6	0,0 %	0
Total		46		6

15. Hvor bevisst tror du din avdelingsleder er i bruken av sitt kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	4,4 %	2	0,0 %	0
2 Bevisst	22,2 %	10	16,7 %	1
3 Noe bevisst	44,4 %	20	66,7 %	4
4 Lite bevisst	26,7 %	12	16,7 %	1
5 Svært lite bevisst	2,2 %	1	0,0 %	0
Total		45		6

16. Hvor viktig tror du din avdelingsleder synes eget kroppsspråk er i jobbsammenheng for vedkommende?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Viktig	21,7 %	10	40,0 %	2
3 Noe viktig	34,8 %	16	40,0 %	2
4 Lite viktig	41,3 %	19	20,0 %	1
5 Svært lite viktig	2,2 %	1	0,0 %	0
Total		46		5

17. Hvor ofte tror du at din avdelingsleder føler at eget kroppsspråk og egen tale henger sammen?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	11,4 %	5	0,0 %	0
2 Ofte	45,5 %	20	100,0 %	5
3 Noe	29,5 %	13	0,0 %	0
4 Lite	13,6 %	6	0,0 %	0
5 Svært lite	2,3 %	1	0,0 %	0
Total		44		5

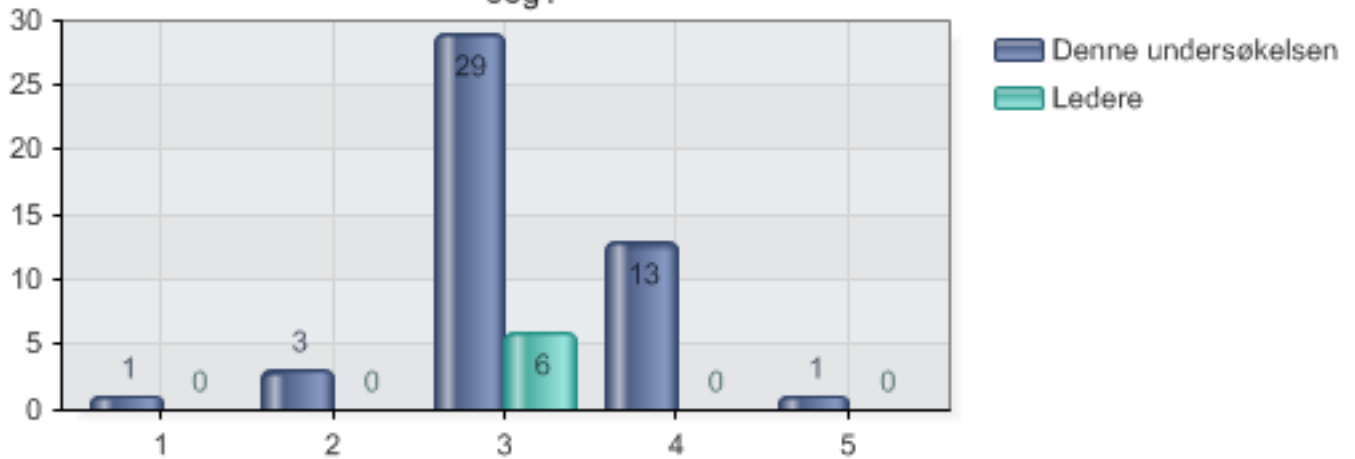
18. Hvor bevisst tror du at din avdelingsleder synes vedkommende er eget kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	0,0 %	0	0,0 %	0
2 Bevisst	26,2 %	11	20,0 %	1
3 Noe bevisst	52,4 %	22	60,0 %	3
4 Lite bevisst	19,0 %	8	20,0 %	1
5 Svært lite bevisst	2,4 %	1	0,0 %	0
Total		42		5

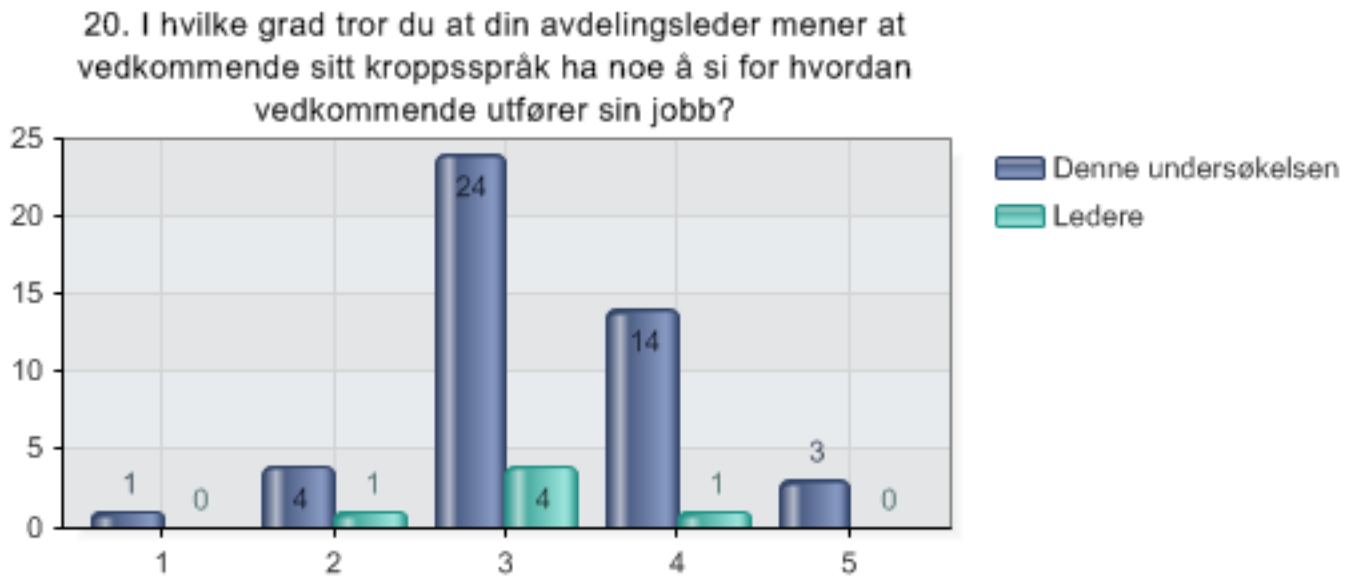
19. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad tror du vedkommende synes eget kroppsspråk endrer seg?

19. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad tror du vedkommende synes eget kroppsspråk endrer seg?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	6,5 %	3	0,0 %	0
3 Noe	63,0 %	29	100,0 %	6
4 Lite	28,3 %	13	0,0 %	0
5 Svært lite	2,2 %	1	0,0 %	0
Total		46		6

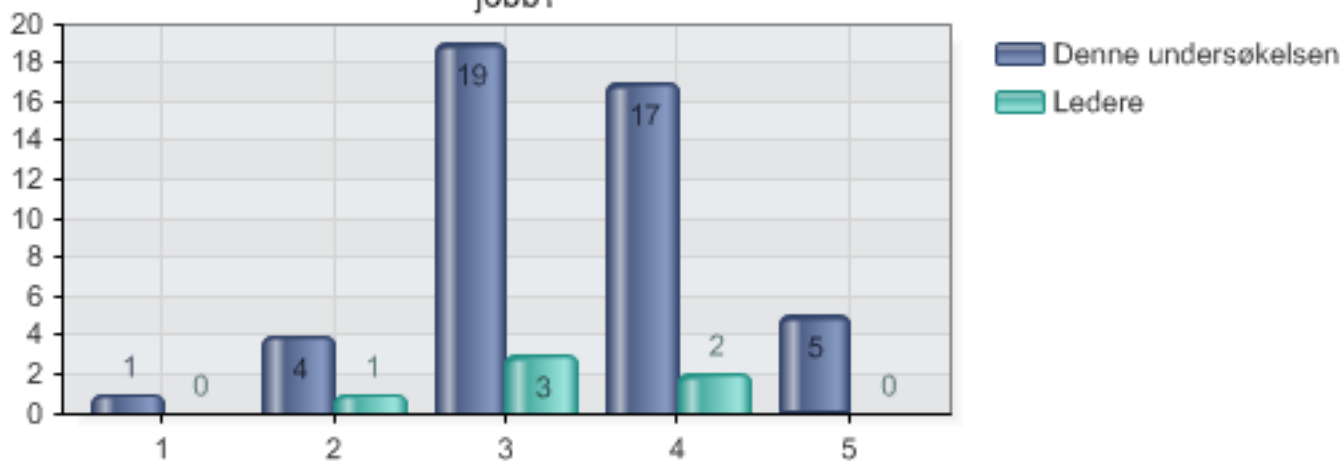
20. I hvilke grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk ha noe å si for hvordan vedkommende utfører sin jobb?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	8,7 %	4	16,7 %	1
3 Noe	52,2 %	24	66,7 %	4
4 Lite	30,4 %	14	16,7 %	1
5 Svært lite	6,5 %	3	0,0 %	0
Total		46		6

21. I hvilken grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk påvirker dine resultater på jobb?

21. I hvilken grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk påvirker dine resultater på jobb?



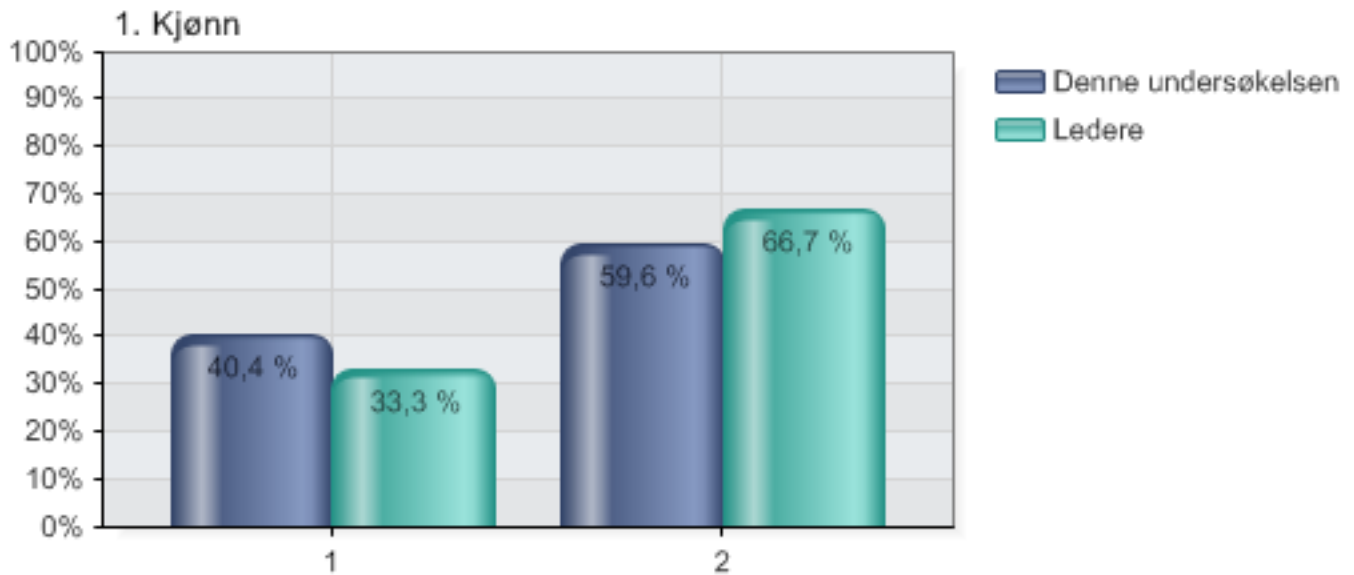
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	8,9 %	4	16,7 %	1
3 Noe	42,2 %	19	50,0 %	3
4 Lite	37,8 %	17	33,3 %	2
5 Svært lite	11,1 %	5	0,0 %	0
Total		45		6

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013
47 respondenter (47 unike)

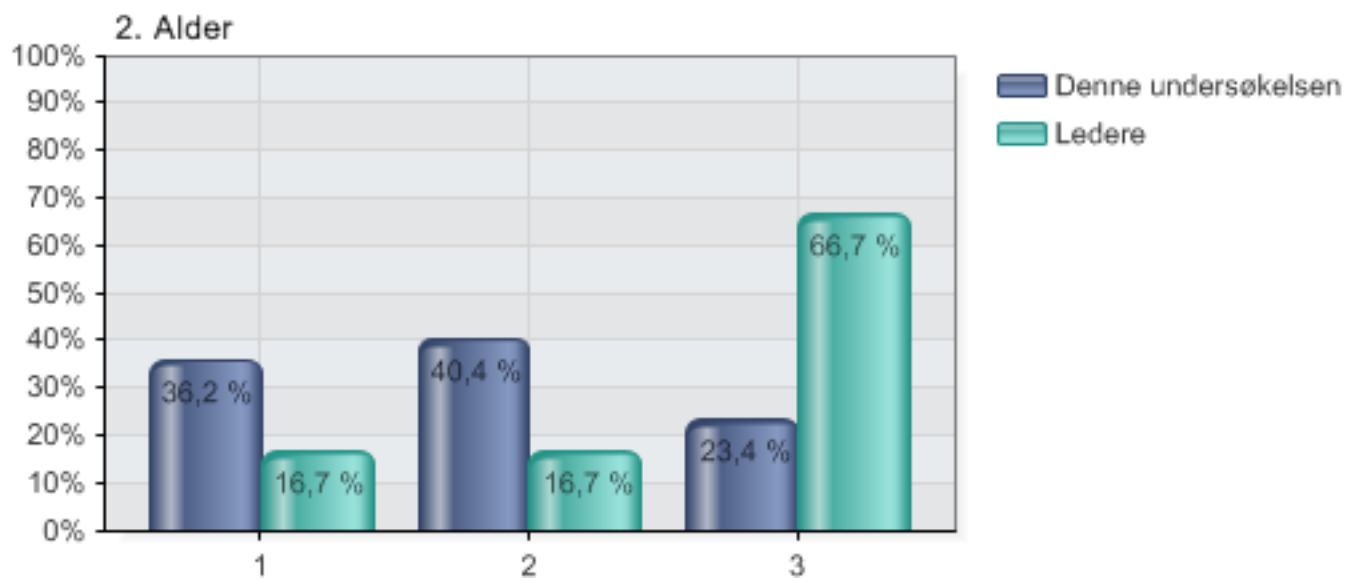
Sammenligning: : Ledere

1. Kjønn



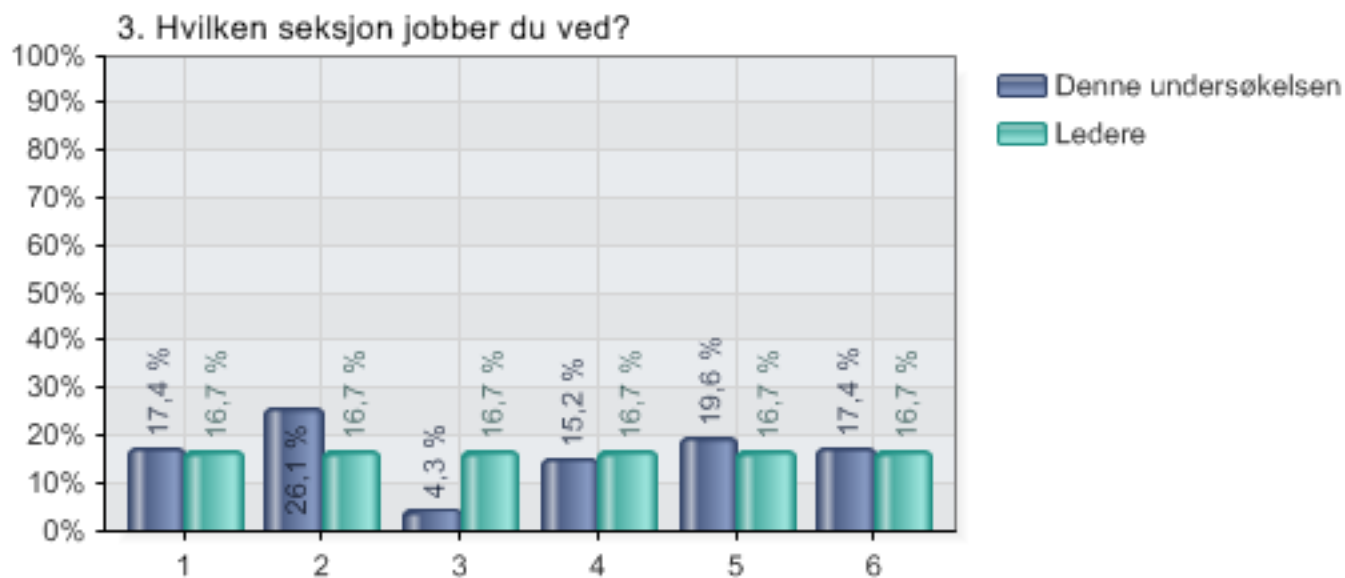
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Kvinne	40,4 %	19	33,3 %	2
2 Mann	59,6 %	28	66,7 %	4
Total		47		6

2. Alder



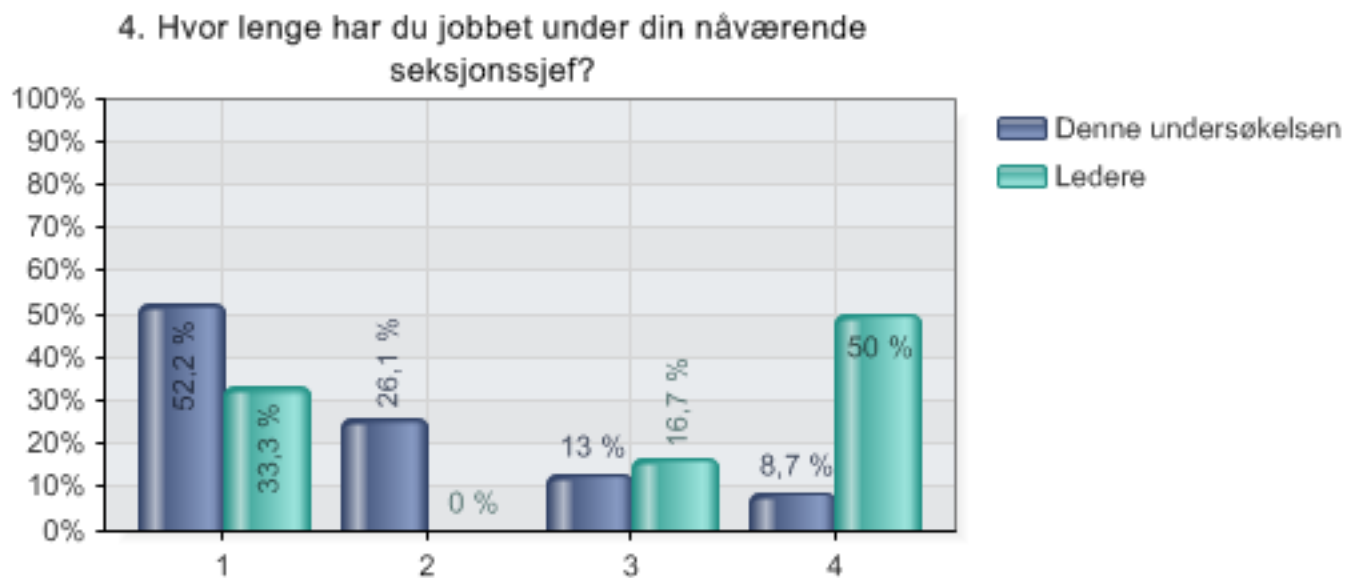
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 16 - 40	36,2 %	17	16,7 %	1
2 41 - 55	40,4 %	19	16,7 %	1
3 56 - 70	23,4 %	11	66,7 %	4
Total		47		6

3. Hvilken seksjon jobber du ved?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Allmennkultur	17,4 %	8	16,7 %	1
2 Fylkeskonservatoren	26,1 %	12	16,7 %	1
3 Næring	4,3 %	2	16,7 %	1
4 Plan og miljø	15,2 %	7	16,7 %	1
5 Strategi og utvikling	19,6 %	9	16,7 %	1
6 Samferdsel	17,4 %	8	16,7 %	1
Total		46		6

4. Hvor lenge har du jobbet under din nåværende seksjonssjef?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 0 - 2 år	52,2 %	24	33,3 %	2
2 3 - 5 år	26,1 %	12	0,0 %	0
3 6 - 10 år	13,0 %	6	16,7 %	1
4 Over 10 år	8,7 %	4	50,0 %	3
Total		46		6

5. Hvor mye tror du kroppsspråket til din avdelingsleder betyr i samhandling med deg?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	10,6 %	5	0,0 %	0
2 Mye	40,4 %	19	100,0 %	4
3 Noe	48,9 %	23	0,0 %	0
4 Lite	2,1 %	1	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		47		4

6. I hvilken grad tror du at du kan tolke din avdelingssjef sitt kroppsspråk?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	13,3 %	6	0,0 %	0
2 Mye	33,3 %	15	40,0 %	2
3 Noe	51,1 %	23	60,0 %	3
4 Lite	6,7 %	3	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		45		5

7. I hvilken grad tror du at din avdelingssjef kan tolke ditt kroppsspråk?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	8,9 %	4	0,0 %	0
2 Mye	35,6 %	16	50,0 %	3
3 Noe	51,1 %	23	50,0 %	3
4 Lite	4,4 %	2	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		45		6

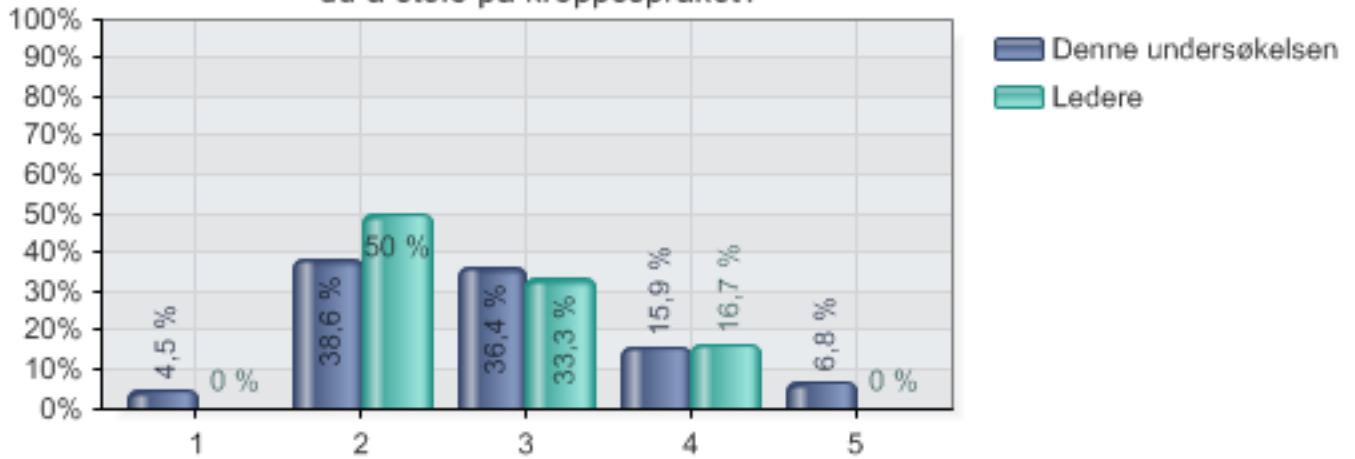
8. Hvor ofte føler du at din avdelingsleders sitt kroppsspråk og vedkommende sin tale henger sammen?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	21,7 %	10	0,0 %	0
2 Ofte	56,5 %	26	83,3 %	5
3 Noe	21,7 %	10	16,7 %	1
4 Sjeldent	4,3 %	2	0,0 %	0
5 Svært sjeldent	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		46		6

9. Hvis du føler at din avdelingsleders kroppsspråk og vedkommende sin tale ikke samsvarer, hvor mye velger du å stole på kroppsspråket?

9. Hvis du føler at din avdelingsleders kroppsspråk og vedkommende sin tale ikke samsvarer, hvor mye velger du å stole på kroppsspråket?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	4,5 %	2	0,0 %	0
2 Mye	38,6 %	17	50,0 %	3
3 Noe	36,4 %	16	33,3 %	2
4 Lite	15,9 %	7	16,7 %	1
5 Svært lite	6,8 %	3	0,0 %	0
Total		44		6

10. I hvilken grad tror du kroppsspråk er viktig i jobbsammenheng for din avdelingsleder?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	6,4 %	3	0,0 %	0
2 Viktig	40,4 %	19	83,3 %	5
3 Noe viktig	40,4 %	19	0,0 %	0
4 Lite viktig	12,8 %	6	16,7 %	1
5 Svært lite viktig	2,1 %	1	0,0 %	0
Total		47		6

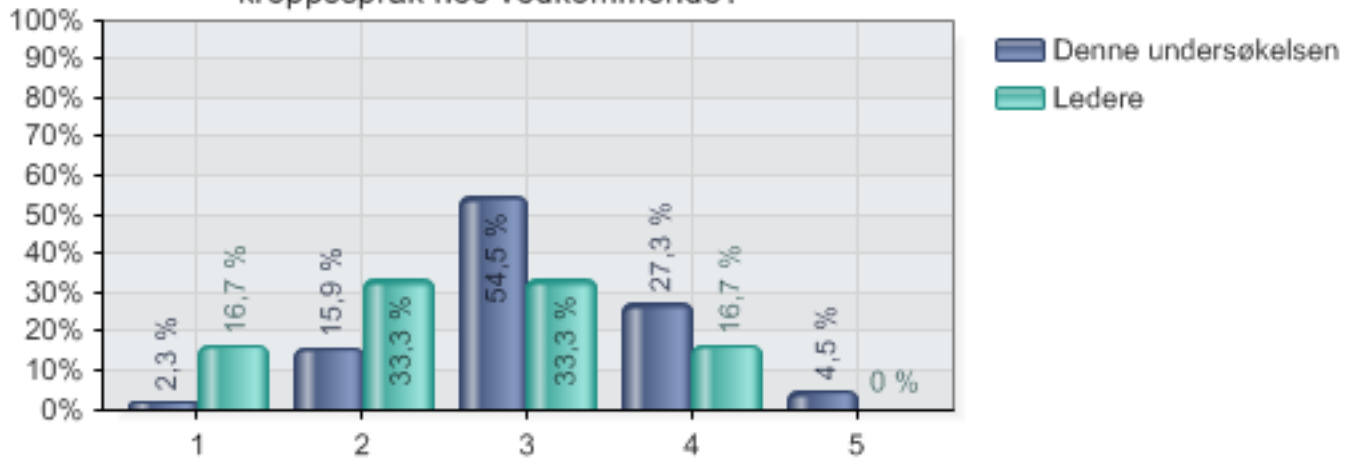
11. Hvor bevisst synes du at din avdelingsleder er sitt kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	8,7 %	4	0,0 %	0
2 Bevisst	21,7 %	10	50,0 %	3
3 Noe bevisst	47,8 %	22	33,3 %	2
4 Lite bevisst	23,9 %	11	0,0 %	0
5 Svært lite bevisst	2,2 %	1	16,7 %	1
Total		46		6

12. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad får dette utslag i forhold til endret kroppsspråk hos vedkommende?

12. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad får dette utslag i forhold til endret kroppsspråk hos vedkommende?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,3 %	1	16,7 %	1
2 Mye	15,9 %	7	33,3 %	2
3 Noe	54,5 %	24	33,3 %	2
4 Lite	27,3 %	12	16,7 %	1
5 Svært lite	4,5 %	2	0,0 %	0
Total		44		6

13. I hvilken grad kan kroppsspråket til din avdelingsleder ha noe å si for utførelsen av vedkommende sin jobb?



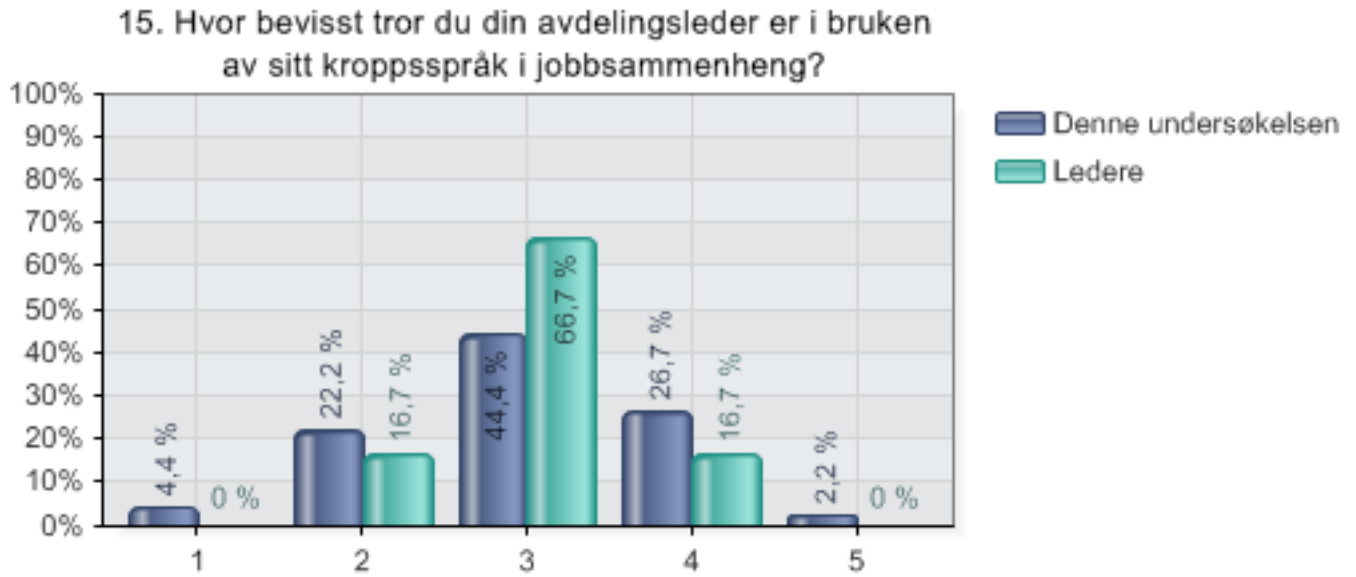
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	21,7 %	10	50,0 %	3
3 Noe	37,0 %	17	33,3 %	2
4 Lite	30,4 %	14	16,7 %	1
5 Svært lite	8,7 %	4	0,0 %	0
Total		46		6

14. Kan din avdelingsleders kroppsspråk ha noe å si for dine resultater på jobb?



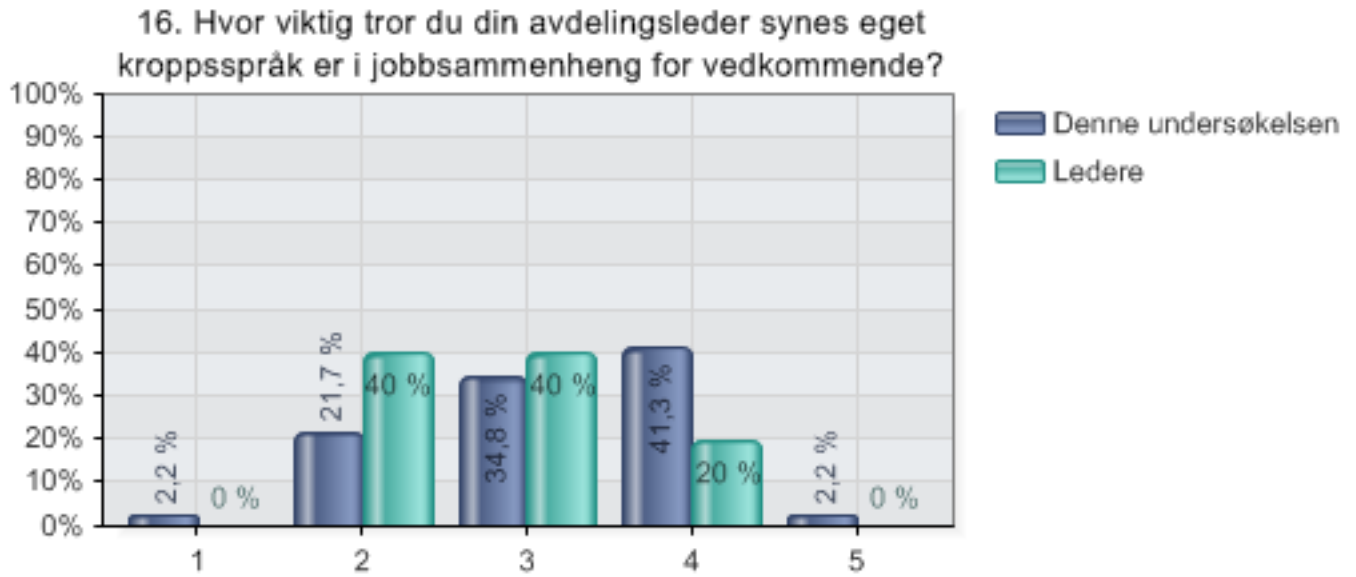
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0	0,0 %	0
2 Mye	15,2 %	7	33,3 %	2
3 Noe	39,1 %	18	50,0 %	3
4 Lite	37,0 %	17	16,7 %	1
5 Svært lite	13,0 %	6	0,0 %	0
Total		46		6

15. Hvor bevisst tror du din avdelingsleder er i bruken av sitt kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	4,4 %	2	0,0 %	0
2 Bevisst	22,2 %	10	16,7 %	1
3 Noe bevisst	44,4 %	20	66,7 %	4
4 Lite bevisst	26,7 %	12	16,7 %	1
5 Svært lite bevisst	2,2 %	1	0,0 %	0
Total		45		6

16. Hvor viktig tror du din avdelingsleder synes eget kroppsspråk er i jobbsammenheng for vedkommende?



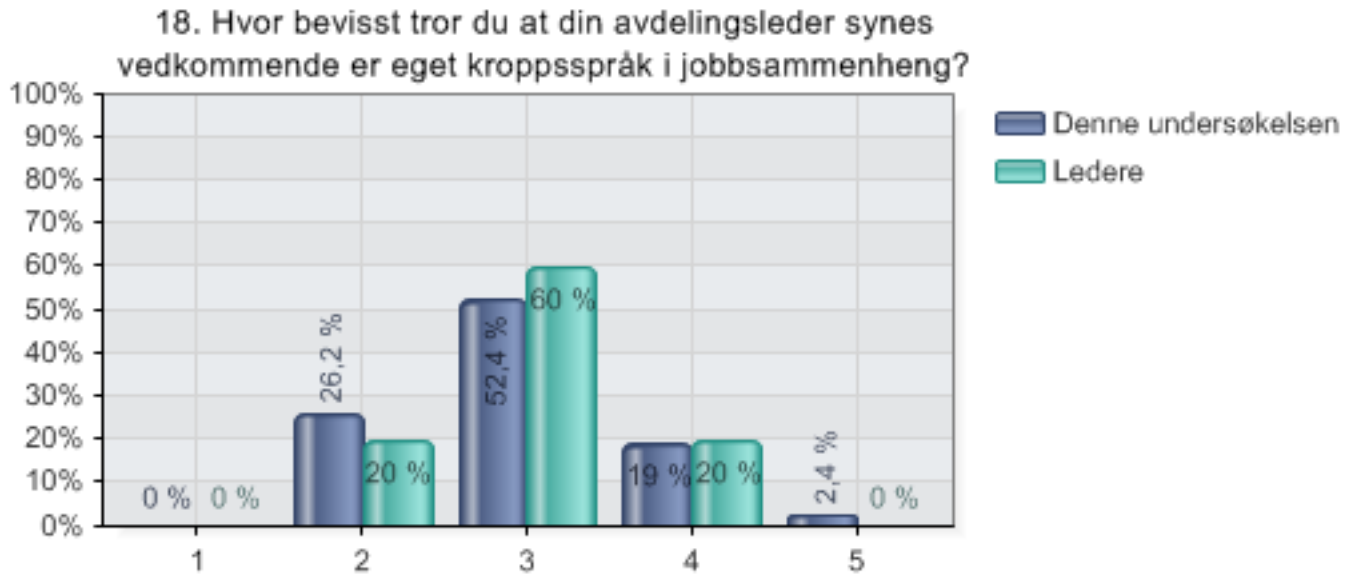
Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Viktig	21,7 %	10	40,0 %	2
3 Noe viktig	34,8 %	16	40,0 %	2
4 Lite viktig	41,3 %	19	20,0 %	1
5 Svært lite viktig	2,2 %	1	0,0 %	0
Total		46		5

17. Hvor ofte tror du at din avdelingsleder føler at eget kroppsspråk og egen tale henger sammen?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	11,4 %	5	0,0 %	0
2 Ofte	45,5 %	20	100,0 %	5
3 Noe	29,5 %	13	0,0 %	0
4 Lite	13,6 %	6	0,0 %	0
5 Svært lite	2,3 %	1	0,0 %	0
Total		44		5

18. Hvor bevisst tror du at din avdelingsleder synes vedkommende er eget kroppsspråk i jobbsammenheng?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	0,0 %	0	0,0 %	0
2 Bevisst	26,2 %	11	20,0 %	1
3 Noe bevisst	52,4 %	22	60,0 %	3
4 Lite bevisst	19,0 %	8	20,0 %	1
5 Svært lite bevisst	2,4 %	1	0,0 %	0
Total		42		5

19. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad tror du vedkommende synes eget kroppsspråk endrer seg?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	6,5 %	3	0,0 %	0
3 Noe	63,0 %	29	100,0 %	6
4 Lite	28,3 %	13	0,0 %	0
5 Svært lite	2,2 %	1	0,0 %	0
Total		46		6

20. I hvilke grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk ha noe å si for hvordan vedkommende utfører sin jobb?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	8,7 %	4	16,7 %	1
3 Noe	52,2 %	24	66,7 %	4
4 Lite	30,4 %	14	16,7 %	1
5 Svært lite	6,5 %	3	0,0 %	0
Total		46		6

21. I hvilken grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk påvirker dine resultater på jobb?



Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	8,9 %	4	16,7 %	1
3 Noe	42,2 %	19	50,0 %	3
4 Lite	37,8 %	17	33,3 %	2
5 Svært lite	11,1 %	5	0,0 %	0
Total		45		6

Kroppsspråk og relasjonsledelse - Spørreskjema ansatt!

Publisert fra 18.03.2013 til 11.05.2013
47 respondenter (47 unike)

Sammenligning: : Ledere

1. Kjønn

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Kvinne	40,4 %	19	33,3 %	2
2 Mann	59,6 %	28	66,7 %	4
Total		47		6

2. Alder

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 16 - 40	36,2 %	17	16,7 %	1
2 41 - 55	40,4 %	19	16,7 %	1
3 56 - 70	23,4 %	11	66,7 %	4
Total		47		6

3. Hvilken seksjon jobber du ved?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Allmennkultur	17,4 %	8	16,7 %	1
2 Fylkeskonservatoren	26,1 %	12	16,7 %	1
3 Næring	4,3 %	2	16,7 %	1
4 Plan og miljø	15,2 %	7	16,7 %	1
5 Strategi og utvikling	19,6 %	9	16,7 %	1
6 Samferdsel	17,4 %	8	16,7 %	1
Total		46		6

4. Hvor lenge har du jobbet under din nåværende seksjonssjef?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 0 - 2 år	52,2 %	24	33,3 %	2
2 3 - 5 år	26,1 %	12	0,0 %	0
3 6 - 10 år	13,0 %	6	16,7 %	1
4 Over 10 år	8,7 %	4	50,0 %	3
Total		46		6

5. Hvor mye tror du kroppsspråket til din avdelingsleder betyr i samhandling med deg?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	10,6 %	5	0,0 %	0
2 Mye	40,4 %	19	100,0 %	4
3 Noe	48,9 %	23	0,0 %	0
4 Lite	2,1 %	1	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		47		4

6. I hvilken grad tror du at du kan tolke din avdelingssjef sitt kroppsspråk?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	13,3 %	6	0,0 %	0
2 Mye	33,3 %	15	40,0 %	2
3 Noe	51,1 %	23	60,0 %	3
4 Lite	6,7 %	3	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		45		5

7. I hvilken grad tror du at din avdelingssjef kan tolke ditt kroppsspråk?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	8,9 %	4	0,0 %	0
2 Mye	35,6 %	16	50,0 %	3
3 Noe	51,1 %	23	50,0 %	3
4 Lite	4,4 %	2	0,0 %	0
5 Svært lite	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		45		6

8. Hvor ofte føler du at din avdelingsleders sitt kroppsspråk og vedkommende sin tale henger sammen?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	21,7 %	10	0,0 %	0
2 Ofte	56,5 %	26	83,3 %	5
3 Noe	21,7 %	10	16,7 %	1
4 Sjeldent	4,3 %	2	0,0 %	0
5 Svært sjeldent	0,0 %	0	0,0 %	0
Total		46		6

9. Hvis du føler at din avdelingsleders kroppsspråk og vedkommende sin tale ikke samsvarer, hvor mye velger du å stole på kroppsspråket?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	4,5 %	2	0,0 %	0
2 Mye	38,6 %	17	50,0 %	3
3 Noe	36,4 %	16	33,3 %	2
4 Lite	15,9 %	7	16,7 %	1
5 Svært lite	6,8 %	3	0,0 %	0
Total		44		6

10. I hvilken grad tror du kroppsspråk er viktig i jobbsammenheng for din avdelingsleder?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	6,4 %	3	0,0 %	0
2 Viktig	40,4 %	19	83,3 %	5
3 Noe viktig	40,4 %	19	0,0 %	0
4 Lite viktig	12,8 %	6	16,7 %	1
5 Svært lite viktig	2,1 %	1	0,0 %	0
Total		47		6

11. Hvor bevisst synes du at din avdelingsleder er sitt kroppsspråk i jobbsammenheng?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	8,7 %	4	0,0 %	0
2 Bevisst	21,7 %	10	50,0 %	3
3 Noe bevisst	47,8 %	22	33,3 %	2
4 Lite bevisst	23,9 %	11	0,0 %	0
5 Svært lite bevisst	2,2 %	1	16,7 %	1
Total		46		6

12. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad får dette utslag i forhold til endret kroppsspråk hos vedkommende?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,3 %	1	16,7 %	1
2 Mye	15,9 %	7	33,3 %	2
3 Noe	54,5 %	24	33,3 %	2
4 Lite	27,3 %	12	16,7 %	1
5 Svært lite	4,5 %	2	0,0 %	0
Total		44		6

13. I hvilken grad kan kroppsspråket til din avdelingsleder ha noe å si for utførelsen av vedkommende sin jobb?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	21,7 %	10	50,0 %	3
3 Noe	37,0 %	17	33,3 %	2
4 Lite	30,4 %	14	16,7 %	1
5 Svært lite	8,7 %	4	0,0 %	0
Total		46		6

14. Kan din avdelingsleders kroppsspråk ha noe å si for dine resultater på jobb?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	0,0 %	0	0,0 %	0
2 Mye	15,2 %	7	33,3 %	2
3 Noe	39,1 %	18	50,0 %	3
4 Lite	37,0 %	17	16,7 %	1
5 Svært lite	13,0 %	6	0,0 %	0
Total		46		6

15. Hvor bevisst tror du din avdelingsleder er i bruken av sitt kroppsspråk i jobbsammenheng?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	4,4 %	2	0,0 %	0
2 Bevisst	22,2 %	10	16,7 %	1
3 Noe bevisst	44,4 %	20	66,7 %	4
4 Lite bevisst	26,7 %	12	16,7 %	1
5 Svært lite bevisst	2,2 %	1	0,0 %	0
Total		45		6

16. Hvor viktig tror du din avdelingsleder synes eget kroppsspråk er i jobbsammenheng for vedkommende?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært viktig	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Viktig	21,7 %	10	40,0 %	2
3 Noe viktig	34,8 %	16	40,0 %	2
4 Lite viktig	41,3 %	19	20,0 %	1
5 Svært lite viktig	2,2 %	1	0,0 %	0
Total		46		5

17. Hvor ofte tror du at din avdelingsleder føler at eget kroppsspråk og egen tale henger sammen?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært ofte	11,4 %	5	0,0 %	0
2 Ofte	45,5 %	20	100,0 %	5
3 Noe	29,5 %	13	0,0 %	0
4 Lite	13,6 %	6	0,0 %	0
5 Svært lite	2,3 %	1	0,0 %	0
Total		44		5

18. Hvor bevisst tror du at din avdelingsleder synes vedkommende er eget kroppsspråk i jobbsammenheng?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært bevisst	0,0 %	0	0,0 %	0
2 Bevisst	26,2 %	11	20,0 %	1
3 Noe bevisst	52,4 %	22	60,0 %	3
4 Lite bevisst	19,0 %	8	20,0 %	1
5 Svært lite bevisst	2,4 %	1	0,0 %	0
Total		42		5

19. Hvis din avdelingsleder blir stresset på jobb, i hvilken grad tror du vedkommende synes eget kroppsspråk endrer seg?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	6,5 %	3	0,0 %	0
3 Noe	63,0 %	29	100,0 %	6
4 Lite	28,3 %	13	0,0 %	0
5 Svært lite	2,2 %	1	0,0 %	0
Total		46		6

20. I hvilke grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk ha noe å si for hvordan vedkommende utfører sin jobb?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	8,7 %	4	16,7 %	1
3 Noe	52,2 %	24	66,7 %	4
4 Lite	30,4 %	14	16,7 %	1
5 Svært lite	6,5 %	3	0,0 %	0
Total		46		6

21. I hvilken grad tror du at din avdelingsleder mener at vedkommende sitt kroppsspråk påvirker dine resultater på jobb?

Alternativer	Denne undersøkelsen		Ledere	
	Prosent	Verdi	Prosent	Verdi
1 Svært mye	2,2 %	1	0,0 %	0
2 Mye	8,9 %	4	16,7 %	1
3 Noe	42,2 %	19	50,0 %	3
4 Lite	37,8 %	17	33,3 %	2
5 Svært lite	11,1 %	5	0,0 %	0
Total		45		6