

**På hvilken måte påvirker relasjon til leder, autonomi og
tilrettelegging og policy for mestringsfravær en bedrifts
langtidsfriskhet?**

En kvantitativ studie av en stor teknologibedrift

Masteroppgave i rådgivning

Vår 2014

Nathalie Gaulin Brovold

Hovedveileder:

Camilla Fikse

Biveileder:

Vegard Johansen

Illustrasjon av Aleksander Kimo Brovold

Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap

Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Trondheim

SAMMENDRAG

Arbeidslivsforskning har i lang tid hatt fokus på sykefravær og hvilke konsekvenser dette har for hver enkelt bedrift og samfunnet som helhet. I denne studien ønsket jeg å se dette fra et annet utgangspunkt og undersøke hvordan relasjon til nærmeste leder, grad av opplevd autonomi og bedriftens tilrettelegging og policy for mestringsfravær kan påvirke langtidsfriskhet. Langtidsfriskhet ble operasjonalisert som inntil ti dager sykefravær og inntil to episoder sykenærsvær i løpet av en toårsperiode. Undersøkelsen er basert på selvrapportering fra et spørreskjema der 58 av 185 ansatte ved en ikke-navngitt teknologibedrift deltok. Dette utgjør en svarprosent på 31 prosent. Resultatene viser at bedriften som er undersøkt har 82,8 prosent langtidsfriske hvilket er et mye høyere tall enn normalbefolkningen i Sverige der lignende studier har blitt gjennomført. Binær logistisk regresjon, kjikvadrattest og Pearsons korrelasjon ble gjennomført for å sjekke sammenhenger mellom utvalgte variabler og langtidsfriskhet. Korrelasjonen mellom mestringsfravær og langtidsfriskhet var det eneste signifikante funnet. Denne ble funnet signifikant både ved hjelp av logistisk regresjon og kjikvadrattest ($p < 0,05$). Denne sammenhengen er imidlertid negativ hvilket ikke støttes av presentert forskning i teoridelen. Sammenhengen mellom langtidsfriskhet og relasjon til leder hadde vært signifikant med et signifikansnivå på $< 0,10$. Drøftingen omhandler hvorfor undersøkelsen ikke støtter tidligere forskning, og hvilke andre variabler som kan påvirke langtidsfriskhet i den utvalgte bedriften. Utvalget bestod av kunnskapsarbeidere og det antas at dette i stor grad bidro til mangel på statistisk signifikante resultater, da spørreskjemaet ikke i stor nok grad var tilpasset denne typen arbeidstakere. En del av drøftingen omhandler også den lave svarprosenten og hva som kunne vært gjort annerledes for å øke denne. Konklusjonen innebærer at den høye langtidsfriskheten i bedriften ikke direkte skyldes de tiltak som omhandler autonomi, relasjon til nærmeste leder og mestringsfravær, men at en stor del av årsaken til mangel på signifikante funn skyldes liten utvalgsstørrelse.

ABSTRACT

Employment research has long focused on sick leave and the consequences this has for each company and society as a whole. In this study, I wanted to investigate this from a different point of view and examine how the relationship with the immediate supervisor, degree of perceived autonomy and corporate arrangements and policies for coping absence may affect good long-term health. Good long-term health was operationalized as up to ten days sick leave and up to two episodes of sickness presence over a two year period. The survey is based on self-report of a survey in which 58 of the 185 employees at a non - named Technology Company participated. This represents a response rate of 31 per cent. The results show that the company studied has a percentage of 82.8 with good long-term health, which is a much higher figure than the general population in Sweden where similar studies have been conducted. Logistic regression, chi- square test, Fisher's exact and Pearson's correlation was conducted to check the correlations between selected variables and good long-term health. The correlation between coping absence and good long-term health was the only significant discovery. This was found significantly both using logistic regression and chi- square test ($p < .05$). This correlation is however negative, which is not supported by the research presented in the theoretical part. The relationship between good long-term health and relationship to the immediate supervisor had been significant with a significance level of $< .10$. The discussion deals with why the study does not support previous research and what other variables that may affect the good long-term health in the selected company. The sample consisted of knowledge workers and it is believed that this greatly contributed to the lack of statistically significant results, since the questionnaire not to a sufficient extent adapted to this type of workers. Part of the discussion also addresses the low response rate and what could have been done differently to improve this. The conclusion implies that the high number of good long-term health in the business is not directly caused by the actions concerning autonomy, relationship with immediate supervisor and coping absence, but a large part of the reason for the lack of significant findings due to small sample size.

FORORD

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært krevende, spennende, lærerikt og utfordrende og med dette er livet som student over. Tiden på masterstudiet har gitt meg utfordringer, nyttig kompetanse og kunnskap og uvurderlige vennskap.

Det er svært mange som fortjener takk, men det er dessverre ikke plass til å nevne alle. En stor takk går til familie og venner for støtte, oppmuntring og motivasjon underveis. En ekstra takk til dere som har lest gjennom oppgaven og gitt konstruktive tilbakemeldinger.

Bedriften som takket ja til å bli med på denne undersøkelsen fortjener også stor takk for at de var villige til å bli med på prosjektet.

Jeg ønsker også å takke mine to veiledere Camilla Fikse og Vegard Johansen for deres tålmodighet, viktige refleksjoner, faglige innspill, oppbacking og oppmuntrende mailer og samtaler underveis i denne prosessen.

Til sist ønsker jeg å takke min kjære Aleksander for at du har holdt ut med meg dette halvåret. Du er fantastisk.

Trondheim 12.06.2014

INNHALDSFORTEGNELSE

1. Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Oppgavens intensjon og problemstilling	2
1.3 Begrepsavklaringer	3
1.3.1 Langtidsfriskhet	3
1.3.2 Sykenærvær.....	3
1.3.3 Mestringsfravær	3
1.3.4 Autonomi	4
1.4 Oppgavens struktur	4
2. Teori	5
2.1 Langtidsfriskhet	5
2.2 Autonomi	7
2.2.1 Selvaktualisering og co-aktualisering.....	10
2.2.2 Kunnskapsarbeidere.....	11
2.3 Relasjon til leder	12
2.4 Mestringsfravær	15
3. Metode	17
3.1 Valg av metode og forskningsstrategi	17
3.1.1 Bakgrunn for valg av metode	17
3.1.2 Forskningsdesign	17
3.2 Utvalg	18
3.3 Prosedyre for datainnsamling	18
3.4 Reliabilitet og validitet	19
3.4.1 Innholdsvaliditet og indre validitet	19
3.4.2 Ytre validitet.....	19
3.4.3 Reliabilitet	20
3.5 Utvikling av spørreskjema	21
3.6 Variablene	22
3.6.1 Langtidsfriskhet.....	22
3.6.2 Relasjon til leder	23
3.6.3 Mestringsfravær	24

3.6.4 Autonomi	25
3.7 Svarprosent.....	26
3.8 Analyser.....	26
3.8.1 Kjikvadrattest og Fishers exact test.....	27
3.8.2 Binær logistisk regresjonsanalyse	27
3.8.3 Pearsons korrelasjon og Spearmans rho.....	29
3.9 Bedriftens strategi for å fremme langtidsfriskhet.....	29
3.10 Fordelingsanalyse	30
4. Resultater	31
4.1 Analysenes resultater.....	31
4.2 Utfyllende informasjon fra kontaktperson i bedriftens HR-avdeling.....	33
5. Drøfting av resultater	37
5.1 Langtidsfriskhet i utvalget.....	38
5.2 Relasjon til leder	39
5.3 Mestringsfravær	43
5.4 Autonomi.....	45
5.5 Korrelasjon mellom relasjon til leder, mestringsfravær, autonomi og sykefravær.	48
5.6 Metodiske betraktninger	48
5.6.1 Distribusjon av spørreskjema	48
5.6.2 Konsekvenser av lav svarprosent.....	48
5.7 Hva indikerer funnene?	50
5.8 Konfunderende variabler	50
5.9 Konklusjon	51
6. Avslutning.....	53
6.1 Implikasjoner for videre forskning.....	53
6.2 Begrensninger ved studien	53
6.3 Valg av kvantitativ metode og forskerrollen	55
7. Referanseliste.....	57
VEDLEGG	I
VEDLEGG 1: KVITTERING PÅ INNMELDING AV PROSJEKT	I
VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV ENGELSK VERSJON	III
VEDLEGG 3: INFORMASJONSSKRIV NORSK VERSJON	V
VEDLEGG 4: SPØRRESKJEMA.....	VII
VEDLEGG 5: INTER-ITEM KORRELASJONER OG CRONBACHS ALFA	XI

VEDLEGG 6: TEST AV FORUTSETNINGER LOGISTISK REGRESJON	XIII
VEDLEGG 7: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING OVER SPØRSMÅL SOM UTGJØR INDEKS FOR MESTRINGSFRAVÆR	XVII
VEDLEGG 8: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING OVER SPØRSMÅL SOM UTGJØR INDEKS FOR RELASJON TIL LEDER.....	XIX
VEDLEGG 9: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING AV SPØRSMÅLENE SOM UTGJØR INDEKS FOR AUTONOMI	XXIII
VEDLEGG 10: HISTOGRAM OVER FORDELING AV HVORDAN RESPONDENTENE OPPLEVER SIN GENERELLE HELSETILSTAND	XXV
VEDLEGG 11: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING AV SPØRSMÅL SOM BLE FJERNET FRA INDEKS FOR AUTONOMI	XXVII
VEDLEGG 12: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING AV ÅRSAKER TIL SYKENÆRVÆR.....	XXIX

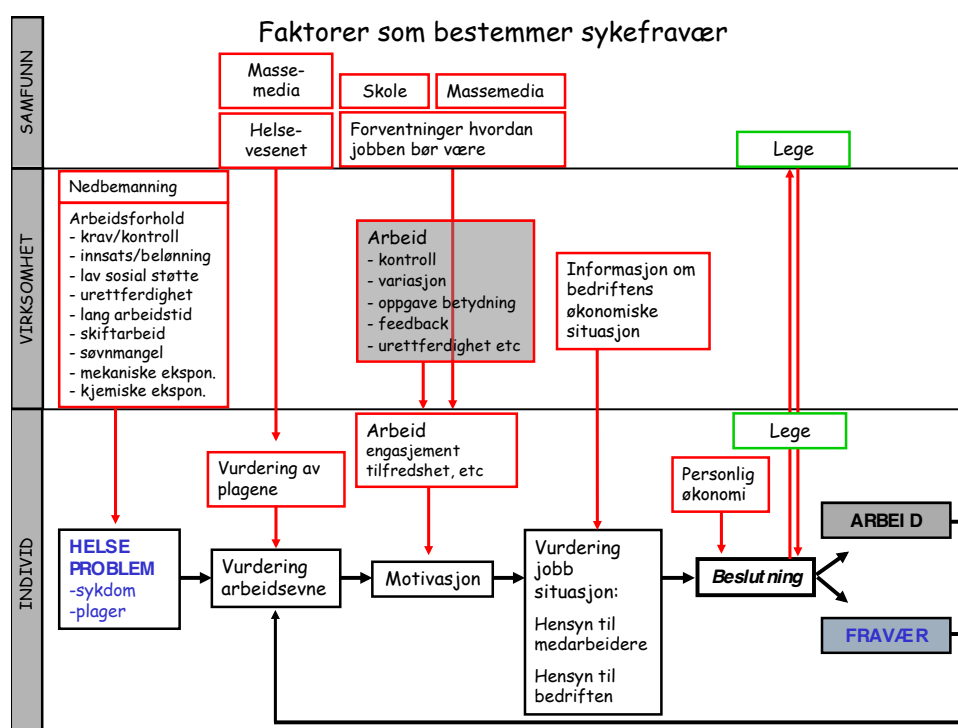
FIGURER OG TABELLER

Figur 1 Faktorer som bestemmer sykefravær (Knardahl, 2010).....	1
Figur 2 Krav-kontroll modellen (Karasek & Theorell, 1990).....	9
Tabell 1 Bruttoutvalg, nettoutvalg, svarprosent	20
Tabell 2 Sammenligning brutto- (N=179) og nettoutvalg (N=58).....	20
Tabell 3 Andel langtidsfriske i prosent.....	31
Tabell 4 Tabellanalyse av sammenhenger mellom relasjon til leder, bedriftens policy og tilrettelegging for mestringsfravær, autonomi og langtidsfriskhet i prosent.....	31
Tabell 5 Multivariat logistisk regresjon av sammenhenger mellom relasjon til leder, bedriftens policy og tilrettelegging for mestringsfravær, autonomi og langtidsfriskhet	32
Tabell 6 Korrelasjoner av sammenhenger mellom relasjon til leder, bedriftens policy og tilrettelegging for mestringsfravær, autonomi og sykefravær. Pearsons r og Spearman's rho.....	33

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Fenomenet sykefravær er noe de aller fleste har et forhold til. Om man ikke selv har vært sykemeldt, har man kanskje kolleger som har vært det. Sykefravær er et komplekst forskningsfelt. Det bestemmes av flere ulike faktorer som påvirker hverandre på ulike måter. Stein Knardahl (2010) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt har utarbeidet en modell som illustrerer at sykefravær kan ha sine årsaker i individet, det kan skyldes faktorer i virksomheten eller i samfunnet. Han viser til at sykefravær må forstås ut i fra en biopsykososial modell. Denne modellen synliggjør kompleksiteten som tilknyttes de faktorer som påvirker sykefravær. Modellen trekker også frem sammenhengen mellom arbeidsmiljøfaktorer henholdsvis på individ-, virksomhets-, og samfunnsnivå, og tydeliggjør hva arbeidsgiver kan gripe tak i for å redusere sykefraværet (Knardahl, 2010).



Figur 1 Faktorer som bestemmer sykefravær (Knardahl, 2010).

Her opplever jeg at det kan være interessant å snu fokuset og undersøke hvilke faktorer som medvirker til at arbeidstakere *ikke* blir sykemeldte. Hva kan arbeidsplassen gjøre for å forebygge sykdom og overbelastning? Hvilke behov trenger arbeidstakere å få dekket for å trives på arbeidsplassen og unngå å bli sykemeldt?

Fenomenet langtidsfriskhet kan anses som et tverrfaglig tema, men da dette er en oppgave innenfor rådgivningsfeltet har jeg valgt å fokusere på aspekter som er forenlige med

et rådgivningsteoretisk utgangspunkt. Min kontaktperson i bedriften jeg har hentet utvalget fra, er ansatt i bedriftens HR-avdeling. En HR-rådgiver fyller på mange måter rollen som rådgiver på en arbeidsplass. De tar seg blant annet av personalsaker, følger opp sykefravær og arbeider med rekruttering. Formålet med kunnskapen som erverves i min studie er å bidra til en forståelse av hvordan leder som rådgiver best mulig kan tilrettelegge for langtidsfriskhet. Studier som presenteres i oppgavens teoridel peker i retning av at det å bli sett av sin nærmeste leder er viktig for både trivsel og sykefravær. Der en oppgave innenfor organisasjonsfeltet antageligvis ville hatt fokus på langtidsfriskhet som økonomisk gevinst for den enkelte bedrift, vil det i denne oppgaven i større grad dreie seg om medarbeiderne og de menneskelige aspektene i forhold til det å skape gode arbeidsplasser som resulterer i langtidsfriskhet.

Forskning viser blant annet at arbeidsplasser som tilrettelegger for høy grad av autonomi til sine ansatte kan skilte med lavere sykefravær. Det samme gjelder arbeidsplasser der de ansatte oppgir at de trives og at de har en god relasjon til kolleger og ledere (Antonovsky, 1996; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Saksvik, Guttormsen, & Thun, 2011). Imidlertid ser det ut til at ressurser i stor grad benyttes til behandling og problemløsning først når problemet allerede har oppstått. Hva om man i større grad kan forebygge der det er mulig slik at sykefraværet ikke blir så høyt? I denne sammenhenger anser jeg det å undersøke hvilke faktorer som bidrar til langtidsfriskhet som forebyggende arbeid.

Jeg vil argumentere for at den ansattes relasjon til sin nærmeste leder har stor overførbarhet til coach og coachee situasjoner og til andre og mer generelle hjelper og hjelpesøker situasjoner. Det blir derfor også benyttet teori som omhandler hjelperelasjoner da leder-medarbeider situasjoner har mange likheter med denne. Dette danner grunnlaget for denne oppgavens tilknytning og relevans til rådgivningsfeltet hvor hovedfokuset er på leder-medarbeider.

1.2 Oppgavens intensjon og problemstilling

I denne oppgaven ønsker jeg å undersøke i hvilken grad man kan påvirke sykefravær ved å tilrettelegge for langtidsfriskhet. Bedriften utvalget er hentet fra er strategisk valgt med bakgrunn i deres suksess med lavt sykefravær og høy grad av tilrettelegging for autonomi. Jeg ønsker å finne ut hvordan bedriftens tiltak påvirker den faktiske langtidsfriskheten i bedriften. Dette ønsker jeg å undersøke ved hjelp av følgende problemstilling:

På hvilken måte påvirker relasjon til leder, autonomi og tilrettelegging og policy for mestringsfravær en bedrifts langtidsfriskhet?

1.3 Begrepsavklaringer

Flere begreper vil bli gjort rede for i oppgavens teoridel og i drøftingen, men disse vil presenteres og forklares underveis. Noen utvalgte begreper avklares imidlertid i innledningen fordi de anses som sentrale gjennom hele oppgaven og de anses også som vesentlige i besvarelse av oppgavens problemstilling.

1.3.1 Langtidsfriskhet

I denne oppgaven har jeg valgt å benytte Aronsson og Bloms (2010) definisjon av langtidsfriskhet. Deres definisjon inkluderer inntil en episode med sykenærvær og inntil ett tilfelle av sykefravær, med en varighet på maks fem dager i løpet av ett år. Aronsson og Blom gjennomførte to målinger med ett års mellomrom. Dette hadde ikke jeg anledning til i min studie, og med bakgrunn i dette valgte jeg å operere med en utvidet versjon av Aronsson og Bloms definisjon. I min studie har langtidsfriskhet blitt operasjonalisert slik at den inkluderer tilfeller med inntil to episoder sykenærvær og inntil ti dager sykefravær i løpet av de siste 24 måneder.

1.3.2 Sykenærvær

Begrepet sykenærvær blir av noen omtalt som positivt, av andre som negativt. Vingård, Alexanderson og Norlund (2004) definerer sykenærvær som, "those who continue to work even though their ability to work is impaired due to disease or injury" (s. 216). Ifølge Aronsson, Gustafsson og Dallner (2000) innebærer sykenærvær at arbeidstakere møter på arbeid til tross for sykdom eller helseplager. I denne oppgaven har jeg fortrinnsvis valgt å se sykenærvær som negativt for arbeidstakeres helse.

1.3.3 Mestringsfravær

Hammer og Landau (1981) karakteriserer fire ulike former for korttidsfravær: (a) unødvendig frivillig fravær, (b) nødvendig frivillig fravær, (c) unødvendig ufrivillig fravær, (d) nødvendig ufrivillig fravær. Av disse fire formene for fravær er *nødvendig frivillig fravær*, som også kan kalles *mestringsfravær* det som fremheves i denne oppgaven. Et eksempel på mestringsfravær er når en ansatt velger å være hjemme fra jobb fordi arbeidspresset har vært stort og vedkommende velger å være hjemme for å beskytte seg selv mot sykdom og/eller utbrenthet. Med utgangspunkt i resultater fra Dahl-Jørgensen, Opdahl og Saksvik (2002) kan mestringsfravær benyttes som to ulike verktøy: (1) et verktøy for lederen å gi sosial støtte til sine medarbeidere som en form for anerkjennelse "jeg ser deg og ser at du har behov for en dag fri for å hente deg inn" og, (2) som et verktøy for den enkelte medarbeider å disponere slik at han i størst mulig grad unngår langtidsfravær som foreslås i økt egenmelding. Den

førstnevnte måten å benytte mestringsfravær på kan knyttes opp mot Karasek og Theorells (1990) sosiale støtte. Den andre muligheten blir foreslått av Fleten, Krane og Johnsen (2009). De foreslår utvidet egenmelding for å forebygge langtidsfravær. Det som antas å være det mest relevante anvendelsesområdet for mitt prosjekt vil være mestringsfravær som et verktøy for lederen og som en form for sosial støtte.

1.3.4 Autonomi

Hackman og Oldham (1975) definerer autonomi som ”I hvilken grad arbeidet gir betydelig frihet, uavhengighet, og utviser skjønn til den ansatte i planlegging av arbeidet, og i å bestemme hvilke prosedyrer som anvendes i utførelsen av dette” (s. 162, min oversettelse). Dette er definisjonen som denne studien har tatt utgangspunkt i.

1.4 Oppgavens struktur

Denne oppgaven består av seks kapitler. Det første innledende kapitlet presenterte bakgrunn for valg av tema, formulerte oppgavens intensjon og problemstilling samt oppgavens struktur. Kapittel to inneholder oppgavens teoretiske forankring og er delt inn i fire deler. Den første delen omhandler langtidsfriskhet som fenomen som representerer den avhengige variabelen. I den andre delen redegjør jeg for hva autonomi innebærer, viktigheten av autonomi i arbeidslivet og dennes sammenheng med langtidsfriskhet. Her presenteres de ulike relasjonsdimensjonene avhengighet, uavhengighet og gjensidighet, og dette danner bakteppet både for autonomi og relasjon til leder. Denne delen etterfølges av en del som går videre inn på relasjon til leder og viktigheten av denne for langtidsfriskhet. Den fjerde delen omhandler variabelen mestringsfravær, på hvilken måte mestringsfravær kan benyttes som en strategi for å unngå langtidsfravær, og hvordan leder kan tilrettelegge for dette. Disse delene utgjør til sammen oppgavens teoretiske utgangspunkt. Kapittel tre er et metodekapittel som beskriver prosjektets metodiske utgangspunkt. Her presenteres aspekter som utforming og distribusjon av spørreskjema, ulike statistiske tester og bakgrunnen for å kjøre disse testene. Kapittel fire tar for seg resultatet av de statistiske testene. Her vil resultatene presenteres uten å drøftes ytterligere. I det femte kapitlet drøftes resultatene opp mot tidligere presentert teori, samtidig introduseres noe nye teori. Avslutningsvis i denne delen trekkes en konklusjon på bakgrunn av studiens resultater. I det sjette og siste kapitlet vurderes de praktiske implikasjonene opp mot videre forskning, samt forslag til endringer ved ny forskning og begrensninger ved studien. Denne delen inneholder også refleksjoner rundt forskerrollen.

2. Teori

I innledningen ble Knardahls (2010) ulike årsaker til sykefravær introdusert. I denne oppgaven rettes fokuset mot faktorer i virksomheten. Her er det tenkt at leder og/eller ledelsen gjennom en HR-avdeling med en ansatt rådgiver kan bidra til å tilrettelegge for langtidsfriskhet blant sine medarbeidere med bruk av kunnskap om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som påvirker langtidsfriskhet. De individuelle faktorene spiller også inn i form av både grad av opplevd autonomi og relasjon til leder. De samfunnsmessige faktorene fra Knardahl (2010) vil derfor ikke være i fokus i denne oppgaven.

Gjennomgående i teorien som er benyttet i denne oppgaven trekkes relasjonen leder - medarbeider frem som viktig for trivsel og sykefravær. En rekke undersøkelser viser også viktigheten av autonomi på arbeidsplassen. Dette er derfor fremhevet som viktige faktorer i oppnåelse av langtidsfriskhet. I min undersøkelse ønsker jeg å finne ut hvorvidt det foreligger sammenheng mellom langtidsfriskhet og variablene autonomi og relasjon til leder. Jeg opplever begrepet autonomi som sterkt knyttet til relasjon til leder. Det er derfor utfordrende å skille disse fra hverandre. Jeg har likevel valgt å presentere de hver for seg, for at oppgaven skal ha en ryddig struktur, men det er viktig å påpeke at store deler av delen som omhandler autonomi omhandler også er gjeldende for relasjon til leder. Resultater fra studier som gjengis i denne oppgaven trekker også frem mestringsfravær som en strategi for å unngå langtidsfravær. Med bakgrunn i dette tas også denne variabelen med.

For eksplisitt å trekke linjer mellom de utvalgte variablene og langtidsfriskhet presenteres langtidsfriskhet som fenomen. Deretter følger en del om autonomi. Denne etterfølges av en del som omhandler relasjon til leder. Variabelen mestringsfravær presenteres som den siste variabelen og deretter lanseres hypotesene som oppstår med bakgrunn i presentert teori.

2.1 Langtidsfriskhet

Fenomenet positiv psykologi ble introdusert av psykologen Martin Seligman i 1998 (M. Christensen, 2011). Introduksjonen av positiv psykologi kan ses som en reaksjon på det patologiske fokuset innen psykologisk forskning som kun konsentrerte seg om å reparere skade. Positiv psykologi har fokus på å fremme individets styrke for å forebygge mental sykdom. Her etterstrebes det å finne og promotere de faktorer som bidrar til at mennesker og organisasjoner kan fungere på sitt beste. På individnivå omhandler det positive individuelle trekk, som blant annet spiritualitet, fremtidstro, mot og mellommenneskelige ferdigheter. På

det subjektive nivået dreier det seg om å verdsette subjektive erfaringer som for eksempel tilfredshet, lykke, optimisme og det å føle seg bra. Positiv psykologi på gruppenivå har fokus på instanser og institusjoner som påvirker individer i en positiv retning i form av økt toleranse, altruisme og arbeidsmoral (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

I tråd med Seligmans tanker argumenterer Aronsson og Lindh (2004) for at forskning på helse innen arbeidslivet har et overdrevent fokus på ”uhelse”, og hvordan denne kommer til uttrykk på arbeidsplassen. Aronsson og Lindh (2004) argumenterer videre for at empiriske studier har en tendens til å karakterisere god helse som fravær av medisinsk sykdom. Et filosofisk perspektiv inkluderer også psykologiske og eksistensielle aspekter så vel som fysiske. Sykefravær kan anses som et utfall av relasjonen mellom individuelle egenskaper, helsetilstand og krav arbeidsplassen stiller (Aronsson & Lindh, 2004).

Langtidsfriskhet består som nevnt av lavt sykefravær og lavt sykenærvær. Her opplever jeg det som interessant å undersøke årsaken til at noen velger å gå på jobb til tross for sykdom. Aronsson et al. (2000) fant resultater som viste at graden av hvor uerstattelig man var spilte en stor rolle i hvorvidt man valgte å gå på jobb syk. Denne sammenhengen kan forklares ved at personer som opplever å ha mye arbeid å ta igjen ved å være borte fra jobb, velger å gå på jobb til tross for at de er syke for å slippe denne økte arbeidsmengden. I samme undersøkelse viste resultatene også at en betydelig årsak til sykenærvær var at respondentene gikk på jobb av økonomiske årsaker fordi de ikke hadde råd til å være sykemeldt (Aronsson et al., 2000). Denne årsaken antas å være mindre fremtredende i Norge og i min undersøkelse, med bakgrunn i at Sverige opererer med karensdag. Dette innebærer at man som arbeidstaker ikke har rett på lønn den første dagen man er borte fra jobb på grunn av sykdom (Aronsson et al., 2000). Norske arbeidstakere er berettiget til sykepenger som utgjør 100 prosent av inntekt fra og med første sykefraværsdag og inntil 52 uker (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014). I Sverige har man rett på kun 80 prosent av lønnsinntekt (Johansen, 2012).

I lys av den presenterte forskningen opplever jeg det som svært interessant å undersøke mer omkring hva som motiverer arbeidstakere til å gå på jobb til tross for at de er syke. I følge Johns (2010) spiller kontekst en viktig rolle i situasjoner med sykenærvær. Konteksten kan blant annet være jobbsikkerhet, fraværs- eller nærværskultur, teamarbeid og hvor lett det er å finne noen som kan gjøre jobben din mens du er borte fra jobb. I situasjoner der man er usikker på hvorvidt man kan risikere å miste jobben er det nærliggende å tro at terskelen for å være hjemme fra jobb høynes (Johns, 2010). På samme måte vil en jobbkultur som fremhever viktigheten av lavt sykefravær ifølge Martocchio (1994) bidra til å opprettholde en form for nærværspres. Saksvik (1996) fant i en studie resultater som viste at

de viktigste formene for nærværspres var moralpres, trygghetspres, uunnværlighetspres og sanksjonspres.

I dagens spesialiserte arbeidsliv kan det være vanskelig å finne noen som kan ta over den enkeltes arbeidsoppgaver. Her er det viktig å skille mellom hvorvidt arbeidstakeren velger å dra på jobb grunnet uunnværlighetspres eller om han drar på jobb fordi han har mulighet til å få hjelp av en kollega til å utføre arbeidsoppgavene. I det siste tilfellet er det snakk om tilrettelegging og dette kan ifølge Saksvik et al. (2011) betegnes som positivt sykenærvær. Å møte på jobb til tross for milde helseplager kan til tross for redusert produktivitetsnivå være nyttig både for arbeidstaker og arbeidsgiver fremfor at vedkommende er fraværende (Johns, 2010). Det er imidlertid viktig å finne motivasjonen den ansatte har for å komme på jobb til tross for sykdom. Dersom motivet bak sykenærværet skyldes nærværspres kan dette ifølge Johns (2010) resultere i nedsatt evne til produktivitet som fører til at man føler seg nødt til å ta ut fravær og til slutt kan dette resultere i at man velger å si opp jobben.

Et aspekt ved dagens arbeidsliv som antas å ha stor innvirkning på ansattes trivsel, helse og mestringfølelse er autonomi i arbeidshverdagen (Antonovsky, 1996; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). De ulike teoriene som presenteres i den følgende delen støtter opp under en antagelse om viktigheten av autonomi i arbeidshverdagen.

2.2 Autonomi

Arbeidsmiljøloven av 2006 § 4-2, stadfester følgende: "I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal: c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar" (Arbeidsmiljøloven, 2013). I sin tolkning av begrepet autonomi argumenterer deCharms (1968) for at behovet for autonomi innebærer et ønske om eller en trang til å ha mulighet til å påvirke og føle at en har fri vilje (omtalt i Hetland & Hetland, 2012).

Det autonome individ opplever å være agent og et selvstendig subjekt som selv styrer egne handlinger og har kontroll over sitt eget selv. Schibbye (2012) viser til Gullestad (1992 a og b) og fremhever at bare når en skiller seg ut fra den andre har en sine grenser som gjør det mulig å hevde seg og fremme egne ønsker og behov.

For å belyse behovet for autonomi hos medarbeidere har jeg valgt å gå nærmere inn på Kvalsunds (2005) relasjonsdimensjoner. Kvalsund diskuterer her avhengighetsrelasjonen mellom coach og coachee. Likhetstrekkene mellom en ekspertcoach og en leder kan være mange, og overførbarheten til å være gjeldende for leder - medarbeiderrelasjonen anser jeg

derfor som stor. Kvalsund argumenterer for at avhengighet kan anses som positiv når hjelpen oppleves som ønsket og nødvendig. Avhengighetsrelasjonen kan derimot bli negativ når relasjonen opprettholdes lenger enn nødvendig. Dersom den som tidligere har mottatt hjelp opplever mestring på egen hånd, blir følelsen negativ dersom hjelperen ikke innser dette. Hjelperen kan også oppleve relasjonen som negativ dersom en mottaker etterspør hjelp utover det som er nødvendig (Kvalsund, 2005).

Mange vil oppleve behov for myndiggjøring og uavhengighet i en relasjon (Kvalsund & Meyer, 2005). Denne uavhengigheten kan også karakteriseres som en relasjon. Dersom den uavhengige relasjonen er positiv kan man lettere gi rom for anerkjennelse av uavhengigheten. Dersom man befinner seg i en relasjon med to parter der den ene parten ikke innser den andres behov for uavhengighet, kan dette føre til negativ uavhengighet der man opplever et behov for å trekke seg ut av relasjonen fordi man er redd for at nærvær vil kunne frata en selvstendighet (Kvalsund, 2005).

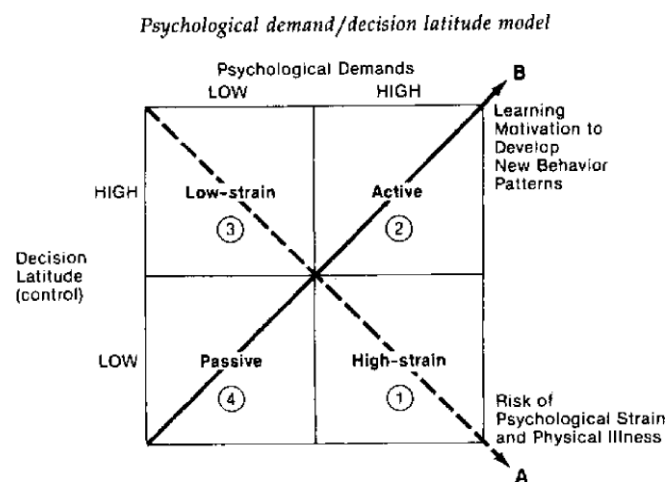
En positiv uavhengighetsrelasjon innebærer derimot anerkjennelse og fremming av hverandre og den andre. Her gleder man seg over den andres selvstendighet og ønsker å oppnå en gjensidighet som inkluderer uavhengighet. Gjensidighet kjennetegnes ved en gjensidig avhengighet av hverandre for å kunne utvikle seg og samtidig ivareta uavhengighet og selvstendighet (Kvalsund, 2005). Dette omtales også av Kvalsund og Allgood (2008) som argumenterer for at en utvikler seg fra en avhengig relasjon via en uavhengig og til en gjensidig avhengig relasjon. Først i den gjensidige relasjonen og dialogen kan transformasjon skje.

Behovet for autonomi kan også ses i lys av Antonovsky (1996). For å oppleve aktiv mestring fremhever han viktigheten av individets opplevelse av sammenheng (Sense of coherence (SOC)). Antonovsky argumenterer videre for at SOC bidrar til en opplevelse av verden som forståelig, håndterlig og meningsfylt og styrken på et individs SOC er en sterk fasilitator for å fremme god helse. Dersom en person med en sterk SOC konfronteres med en stressor vil han ønske å motiveres til mestring (meningsfylt), oppleve at utfordringen er forståelig og være overbevist om at han innehar ressursene som kreves for mestring (håndterbar). Styrken på en persons SOC formes av ulike livserfaringer der en av de viktigste oppgis å være å få delta i viktige beslutningsprosesser (Antonovsky, 1996). Antonovsky argumenterer for at følelsen av at situasjonen du befinner deg i er håndterbar, samtidig som at du opplever at du har mulighet til å delta i viktige beslutningsprosesser, altså at du opplever å ha kontroll, kan føre til bedre helse og dermed lavere sykefravær.

I tråd med dette definerte Karasek (1979) det psykososiale arbeidsmiljøet med

utgangspunkt i psykologiske jobbkrav og kontroll. Psykologiske jobbkrav henviser til de krav en arbeidstaker stilles overfor i hans eller hennes jobbsituasjon. Hvor høye krav som er optimalt avhenger av hvilken grad en har mulighet for påvirkning og kontroll over arbeidet. Kontrollbegrepet refererer til graden av autonomi i arbeidet og i hvilken grad arbeidstakeren får benyttet og utviklet de evnene vedkommende besitter (Karasek, 1979). Høye jobbkrav vil ha negativ virkning kun i de tilfeller der de ansatte opplever at de ikke har tilstrekkelig kontroll og frihet til å ta beslutninger om arbeidet (Karasek & Theorell, 1990). Kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet bestemmes i stor grad av hvordan de ansattes krav og kontroll står i forhold til hverandre. Lav kontroll kan ses i sammenheng med Rotters "locus of control" (kontrollplassering) (gjengitt i Karasek & Theorell, 1990), som avgjør i hvilken grad atferden endres mot lært hjelpeløshet. En person med ekstern kontrollplassering vil kunne oppleve lav mestring og attribuerer kontrollen til eksterne faktorer som han eller hun ikke kan kontrollere (Karasek & Theorell, 1990).

Videre argumenterer Karasek og Theorell (1990) for at kontroll gir større mulighet til evneutnyttelse som videre bidrar til økt mestringsfølelse og kompetanseheving. Økt kompetanse og mestringsfølelse kan bidra til økt selvfølelse og selvsikkerhet som igjen kan bidra til å gjøre det lettere å mestre høye krav (Karasek & Theorell, 1990).



Figur 2 Krav-kontroll-modellen (Karasek & Theorell, 1990).

Øverst til venstre i figuren ligger det som betegnes som lavstressarbeid. I denne kategorien er jobbkravene lave og det er høy grad av egenkontroll. Arbeid innenfor denne kategorien byr på få utfordringer samtidig som det er høy grad av beslutningsfrihet. Her er både stressnivå og produktivitetsnivået lavt. Høystressarbeid befinner seg nederst i høyre hjørne. Her bærer arbeidet preg av høye krav og lav egenkontroll. De ansatte stilles overfor høye krav til arbeidet, men de har liten eller ingen beslutningsfrihet over hvordan arbeidet skal utføres. Dette resulterer ofte i psykisk stress som igjen kan føre til helsemessige plager og sykefravær.

Passivt arbeid befinner seg nederst til venstre i krav-kontroll-modellen. Dette innebærer jobb med lave krav og lav egenkontroll. Dette medfører kompetanse-, og evnesenking, og evnen til å takle utfordringer reduseres. Aktivt arbeid befinner seg øverst i høyre hjørne. Denne kategorien preges av et høyt nivå av både krav og kontroll. Her er det samsvar mellom kontroll og krav til nivå, og dette vil resultere i en sunn utfordringsgrad. Her vil den ansatte oppleve vekst og læring, og mestringsrepertoaret vil utvides (Saksvik et al., 2011).

Et fenomen som innebærer vekst og utvikling som stimuleres av relasjon til andre, finnes i begrepet som heretter blir kalt co-aktualisering. Co-aktualiseringstendensen kan ses som den relasjonelle motparten til aktualisering (Motschnig-Pitrik & Barrett-Lennard, 2010). Dette tar oss videre til delen av autonomikapitlet som omhandler aktualisering.

2.2.1 Selvaktualisering og co-aktualisering

Carl Rogers anses å være en av opphavsmennene til begrepet self-actualization.

Selvaktualisering kan oppstå i situasjoner der man som menneske når sitt fulle potensial (Ivey, D'Andrea, & Ivey, 2012). Rogers og Wallen skrev i 1946 en bok som omhandlet rådgivning av menn som hadde gjort tjeneste i krig. I denne boken tilbyr de et, på den tiden, nytt fokus på hva rådgivning kunne innebære. Her presenterte Rogers og Wallen rådgivning som en måte å hjelpe individet å hjelpe seg selv. Videre trekker de frem at rådgiverens oppgave er å tilby individet en trygg atmosfære som tillater og fremmer klientens oppdagelse av egen situasjon. Klienten har her mulighet til tydeligere å se seg selv og sine reaksjonsmønstre og dette kan medføre større grad av selvaksept. Dersom individet oppnår dette, står han sterkere rustet til å takle problemer på en mer ansvarlig og uavhengig måte enn tidligere. I dette tilfellet har individet opplevd psykologisk vekst i rådgivningssituasjonen samtidig som han er bedre rustet til å tilpasse seg de krav som stilles i ulike situasjoner (Rogers & Wallen, 1946).

Rogers og Wallen argumenterer for at disse prinsippene er svært overførbare til blant annet bedriftsrådgivning. Her gjøres overførbarheten til feltet som omtales i denne oppgaven eksplisitt. Det antas med bakgrunn i dette at en leder kan bidra til selvaktualisering hos sine medarbeidere. Relasjoner med kvaliteter som bidrar til selvutvikling hos begge parter kan videre betegnes som co-aktualiserende (Motschnig-Pitrik & Barrett-Lennard, 2010).

I denne studien består utvalget av kunnskapsarbeidere. Jeg anser det derfor som hensiktsmessig å introdusere dette begrepet.

2.2.2 Kunnskapsarbeidere

De ansatte i bedriften utvalget i denne studien er hentet fra kan betegnes som kunnskapsarbeidere. Kunnskapsarbeidere kan defineres på flere ulike måter. Peter Drucker (1989) er den som regnes for å ha innført begrepet. Han brukte betegnelsen kunnskapsarbeider for å beskrive individer med kunnskap som utgjør en betydelig ressurs som de selv eier, fremfor at bedriften eier denne ressursen (omtalt i Horwitz, Heng, & Quazi, 2003). Lines og Sandvik (2013) definerer kunnskapsarbeider som "en høyt utdannet person som arbeider innenfor fagfeltet som dekkes av utdanningen" (s. 310). I ledelse av kunnskapsarbeidere er det påvist at hvor mye ledere involverer ansatte i beslutningsprosesser delvis bestemmes på grunnlag av lederens antagelse om de ansattes relevante kompetanse. Kunnskapsarbeidere besitter høy jobbrelevant kompetanse innenfor sitt fagfelt, og dette kan bidra til å gjøre dem mindre mottakelige for påvirkning fra ledere. Det kan også resultere i en forventning om involvering i beslutningsprosesser. Med bakgrunn i dette kan man antyde at kunnskapsarbeidere har mindre behov for ledelse enn andre arbeidstakere. I en tradisjonell setting skaper lederen verdi ved å bestemme i hvilken retning bedriften skal utvikles. På mikronivå kan lederen vise sine medarbeidere hvordan en jobb skal utføres. Dette forutsetter imidlertid at lederen innehar mer kunnskap enn sine medarbeidere. I kunnskapsbedrifter er dette ikke alltid tilfelle. I tilfeller der medarbeidere besitter større kunnskap enn sin leder, vil innblanding kunne oppfattes som lite effektivt og lite hensiktsmessig (Lines & Sandvik, 2013). I bedrifter med kunnskapsarbeidere antas det å være viktig med ledere som vet hvordan man får frem det beste hos sine medarbeidere og bidrar der man ser behovet. Kanskje har ikke kunnskapsarbeidere det samme behovet for støtte i den praktiske delen av arbeidet, men dette betyr ikke nødvendigvis at det ikke eksisterer et behov for støtte på andre områder.

Her anser jeg det som relevant å trekke inn filosofen Martin Buber som er kjent for begrepet "I- Thou". Innenfor dette begrepet påpekes viktigheten av å se den andre som subjekt fremfor objekt. Dette kan overføres til en leder-medarbeider-situasjon ved å trekke frem viktigheten av at leder ser sine medarbeidere som mennesker (subjekter) fremfor kun som arbeidskraft (objekter) (Buber, 2003). På denne måten vil lederen kunne bidra til at de ansatte føler seg sett. Dette underbygges av Aubert og Bakke (2011) som argumenterer for at samarbeid i en treleddet relasjon, altså en relasjon der to individer samarbeider om en felles sak, innebærer at "den andre" anerkjennes som subjekt og som en kompetent samarbeidspartner. Dette kaller Levinas "den-andre-basert samarbeid" (Aubert & Bakke, 2011, s. 26). I tråd med dette argumenterer Rogers (1940) for viktigheten av genuin interesse for sine klienter. Dette kan overføres til leder-medarbeider situasjonen der det er rimelig å

anta at en god relasjon til leder forutsetter at leder er genuint interessert i sine medarbeidere og i at de skal trives på arbeidsplassen.

Bernhard Bass (1985) videreutviklet begrepet transformasjonsledelse som i utgangspunktet ble introdusert av James MacGregor Burns i 1978. Bass foreslo fire aspekter som kunne være en del av betegnelsen transformasjonsledelse. Disse var intellektuell stimulering, individuelle hensyn, inspirerende motivasjon og idealisert innflytelse. I begrepet intellektuell stimulering ligger det en antagelse om at transformativ ledere oppmuntrer til kreativitet og nye måter å handle og lære blant sine medarbeidere. Transformativ ledelse innebærer også å ta individuelle hensyn i form av støtte og oppmuntring. Dette kan blant annet gjennomføres ved å skape et rom for en åpen dialog der lederen bruker tid på å bli kjent med hver enkelt medarbeider for så å tilpasse atferd overfor hver enkelt. Transformativ ledere har en klar visjon som de har evnen til å uttrykke overfor sine medarbeidere. De bidrar også til å fasilitere medarbeidernes lidenskap og motivasjon til å nå sine mål. Idealisert innflytelse innebærer at transformativ ledere er rollemodeller for sine medarbeidere (Bass, 1985).

I den neste delen gjennomgås og presenteres ulike teorier som underbygger viktigheten av ansattes opplevelse av å ha en god relasjon til leder.

2.3 Relasjon til leder

Aronsson og Lindh (2004) fikk i sin undersøkelse "Långtidsfriskas arbeidsvillkor" resultater som viste at muligheten til å få støtte fra leder i krevende situasjoner utgjorde den største forskjellen mellom langtidsfriske og ikke-langtidsfriske. Hele 42 prosent av de som opplevde å få slik støtte var langtidsfriske. I lys av dette fikk Schumaker og Czajkowski (1994) i sin studie resultater som viste at sosial støtte er en av de viktigste faktorene som kan redusere stress på arbeidsplassen (Gjengitt i Saksvik et al., 2011). Karasek og Theorells (1990) videreutviklet i sin tid krav-kontroll modellen slik at den også inkluderer funksjonen sosial støtte¹, og kan i dag refereres til som krav-kontroll-støtte-modellen.

Karasek og Theorell identifiserer videre to typer sosial støtte på arbeidsplassen. Sosioemosjonell støtte karakteriseres som støtte som fungerer som en buffer mot stress. Denne kan måles ved å undersøke graden av sosial og emosjonell integrasjon og tillit arbeidstakere imellom og mellom arbeidstakere og overordnede. Denne kan også måles ved å undersøke graden av sosialt samhold i arbeidsgruppen. Den andre typen sosial støtte kalles

¹ Karasek og Theorell definerer sosial støtte på arbeidsplassen som "det totale nivået av hjelpsomme sosiale interaksjoner tilgjengelig på arbeidet, fra både medarbeidere og ledere" (1990, s. 69, min oversettelse)

instrumentell sosial støtte. Denne typen støtte måles i ekstra ressurser eller bistand fra kolleger eller ledelsen (Karasek & Theorell, 1990).

Sosial støtte kan påvirke et individs helse og trivsel på arbeidsplassen på flere ulike måter. Støtten kan fungere som en buffer mellom psykologiske stressfaktorer og helseproblemer knyttet til disse stressfaktorene. Sosial støtte påvirker også grunnleggende psykologiske prosesser som bidrar til å styrke individets helsetilstand. I tillegg kan sosial støtte fremme aktive mestringsstrategier som indirekte påvirker helse og som også kan påvirke produktiv atferd (Karasek & Theorell, 1990). En undersøkelse fra Statens arbeidsmiljøinstitutt underbygger dette med resultater som viser at de som oppgir liten grad av sosial støtte fra sin overordnede har høyere risiko for langtidsfravær (Foss & Skyberg, 2008).

Hvordan kan leder utvise denne sosiale støtten og hva kreves av personlige egenskaper hos leder for å mestre dette? Kvalsund (2005) argumenterer for følgende forståelse av ledelse som begrep: ”Ledelse handler dypst sett om kunsten å bevege seg selv og de en leder i retning av det ønskelige. Det ønskelige er gjenstand for bevisstgjøring og selvbevissthet gjennom prosessstimulerende informasjon. Genuint lederskap gjennom selvbevissthet utvikles først gjennom individuell læring, så kollektivt som organisasjonslæring” (s. 89). Kvalsund argumenterer videre for at en gjennom å lære seg selv bedre å kjenne vil være bedre rustet til å ta lederbeslutninger basert på kunnskap. Dette fordi man kjenner sine egne ressurser, begrensinger og sin egen kapasitet. Prosess-stimulerende informasjon har til hensikt å øke menneskets selvbevissthet. Selvbevissthet innebærer kunnskap om hvem jeg er og hvordan det oppleves å være meg i ulike situasjoner. Det innebærer også en bevissthet om hvilken måte man utøver de ulike rollefunksjonene en har. Denne selvbevisstheten går parallelt med bevisstheten, men den kan ofte ligge utenfor bevisstheten. Den prosess-stimulerende informasjonen er tenkt å bringe sammen ulike deler av helheten til en samsvarende helhet. Eksempel på dette kan være en sterkere kongruens mellom det en sier og det en gjør. Dette er spesielt viktig i lederrollen fordi en leders oppgave er å lede andre. Dersom man skal lede andre, men ikke mestrer å lede seg selv oppstår nettopp manglende kongruens mellom det man sier og det man gjør. For å lede noen i å arbeide mot de mål man har satt, gjelder det at man selv som leder går foran og viser at man arbeider for å nå målet. Dette innebærer at ledelse ikke dreier seg om å beordre sine medarbeidere til å gjøre ulike arbeidsoppgaver. Å lede innebærer at de som ledes deler lysten og ønsket om å arbeide for å nå målet. Kvalsund argumenterer med bakgrunn i dette for at lederen gjennom selvobservasjoner bør arbeide både med motivasjon og intensjon for å skape samsvar mellom intensjon og handling. Gjennom

leders utvikling av selvbevissthet, vil lederen kunne bistå sine medarbeidere i å utvikle selvbevissthet. Grunnlag for selvbevisstheten skapes av prosessinformasjon og deretter i organisasjonsbevisstheten. Det er imidlertid viktig at dette foregår på den erfarendes premisser og ikke tvinges frem. Hensikten med at ledere og organisasjoner er prosessorienterte er utvikling av selvbevissthet (Kvalsund, 2005). Dette kan ses i sammenheng med Bass' (1985) transformasjonsledelse, der han blant annet fremhever viktigheten av ledelse tilpasset individet, og viktigheten av leder som rollemodell.

Saksvik og Finne (2009) fant en rekke parametre som var avgjørende for at arbeidet skal representere en positiv faktor som påvirker helsen på en positiv måte i arbeidstakerens liv. Noen av disse faktorene var god ledelse og det å få anerkjennelse for jobben man utfører. Videre fant Saksvik et al. (2007) i sine studier ut at tilstedeværelse og involvering var viktige egenskaper hos leder der man knytter god ledelse til god helse. Aubert og Bakke (2011) argumenterer for at anerkjennelse kan bidra til utvikling av et godt selvbilde og en opplevelse av å være verdifull i fellesskapet. I tråd med dette viser en undersøkelse gjennomført av Hans Risan (2012) at kvaliteten på relasjonen mellom leder og medarbeider henger sammen med både trivsel og sykefravær. Videre introduserer Lars Glasø (2008) viktigheten av et godt relasjonelt samspill i leder-medarbeider-relasjonen. Han begrunner dette i en antagelse om at leder ved å utvise atferd som vekker negative emosjoner hos sine medarbeidere bidrar til å redusere de ansattes motivasjon og effektivitet. Dersom lederen derimot innehar det Glasø betegner som emosjonell kunnskap og ekte empati, vil dette bidra til en mer hensiktsmessig utøvelse av lederskap. Dette ser jeg i sammenheng med Rogers vektlegging av rådgivers genuine interesse for sine klienter. I tråd med dette argumenterer Glasø, Matthiesen og Føllesdal (2013) for at ledere også er lagspillere. For å prestere er et lag avhengig av en gjensidig følelse av trygghet, åpenhet, tillit og respekt.

Locke (1976) definerer jobbtilfredshet som ” a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences” (gjengitt i Arnold & Randall, 2010, s. 260). Denne definisjonen vektlegger en persons subjektive, emosjonelle opplevelse av arbeidet og arbeidserfaringer. En spørreundersøkelse i regi av SINTEF, som er besvart av omtrent 10 000 hjelpepleiere, viser at det er arbeidsmiljøfaktorene som i størst grad forklarer forskjeller i trivsel og mestring. De fant også at den viktigste enkeltfaktoren for mestring og trivsel var å ha en god leder. De som oppga at de ikke var fornøyd med sin leder hadde lavere skåre på trivsel og mestring samtidig som de viste systematisk høyere sykefravær (Ose, 2010). Som undersøkelsen viser, er det sammenheng mellom jobbtilfredshet, som også kan betegnes som trivsel, og kvalitet på relasjon til leder. Dette har også sammenheng med

sykefraværet. Måten ledelse utøves på kan altså ha en innvirkning på sykefraværet.

Hvordan kan man som leder bidra til å tilrettelegge for trivsel og mindre sykefravær? Begrepet *Helsefremmende lederskap* har fokus på dette. Slinning og Haugen (2011) har utarbeidet en definisjon av helsefremmende lederskap som "forankret i et positivt menneskesyn, gå først og vise vei gjennom involverende og ansvarliggjørende dialog for å skape resultater som fremmer helheten og den enkeltes fysiske, relasjonelle mentale mestringskapasitet" (s. 51). Videre trekker de frem viktigheten av at en leder er bevisst hvordan ens egen atferd påvirker de en er leder for (Slinning & Haugen, 2011). Dette underbygges av Kvalsund (2005) som argumenterer for at leders utvikling av selvbevissthet både er viktig og nødvendig for å kunne utvikle selvforståelse og selvinnsett. I Aronsson og Lindhs (2004) undersøkelse om langtidsfriskhet viste resultatene, som jeg tidligere har vært inne på, at den viktigste av de arbeidsmiljømessige faktorene når det gjaldt prediksjon av langtidsfriskhet var muligheten til å få støtte fra leder når arbeidet opplevdes som vanskelig.

Den presenterte teorien fremhever viktigheten av lederstøtte og tilpasset ledelse. En måte leder kan uttrykke at han ser sine medarbeidere som enkeltindivider kan være gjennom tilrettelegging og oppfordring til mestringsfravær.

2.4 Mestringsfravær

Flere studier viser at mestringsfravær kan benyttes som en mestringsstrategi for å unngå langtidsfravær (Saksvik et al., 2011). En studie av fravær som mestringsstrategi blant sykepleiere viste at å benytte korttidsfravær som mestringsstrategi hadde en positiv effekt. En positiv effekt innebærer at en unngår forverring av en tilstand som for eksempel stress (Hackett & Bycio, 1996). Dahl-Jørgensen et al. (2002) fant i sin undersøkelse av fravær som mestringsstrategi for bedre helse resultater som indikerte at fravær i noen sammenhenger kan bidra til økt mestring av arbeidssituasjon for arbeidstaker. De trekker imidlertid frem viktigheten av kontekst på arbeidsplassen i form av fraværskultur og opplevd handlingsrom som viktige betingelser. Flere undersøkelser viser til resultater som indikerer at korttidsfravær kan bidra til helsegevinst hos individet og til redusert sykefravær på sikt for organisasjonen (Blank & Diderichsen, 1995; Chadwick-Jones, Nicholson & Brown, 1982; Goodman & Atkin, 1984; Lejon & Mikaelson, 1984; Staw & Oldham, 1978, omtalt i Dahl-Jørgensen et al., 2002)

Viktigheten av kontekst trekkes frem i studien gjennomført av Dahl-Jørgensen et al. (2002). Her trekkes kulturen på arbeidsplassen frem som eksempel på hvordan denne konteksten kommer til uttrykk. I samme studie ble det nevnt tre forutsetninger for å ta ut

fravær. Dette innebærer at de som faktisk benyttet seg av fravær som mestringsstrategi i undersøkelsen hadde oppfylt disse forutsetningene. Den første innebar at de ansatte var avhengige av at årsaken til fravær ble respektert og akseptert av ledere og kolleger. Den andre forutsetningen omhandlet behov for handlingsrom til å kunne ta ut fravær. Dette innebar at de ansatte følte sterk tilhørighet til arbeidsplassen og fryktet eventuelle negative sanksjoner på bakgrunn av fraværet. Den tredje forutsetningen var at de ansatte hadde fokus på å forebygge helserelaterte plager gjennom fysisk aktivitet (Dahl-Jørgensen et al., 2002).

De to første forutsetningene avhenger av ledere og kolleger i organisasjonen. En opplever et behov for forståelse for at man velger å ta ut fravær uten at man frykter at dette vil kunne få negative konsekvenser. Her antas det at en leder vil kunne bidra ved å oppfordre til fravær dersom han observerer at en medarbeider har behov for dette. Karasek og Theorells (1990) funn tydeliggjør viktigheten av sosial støtte fra leder.

I denne teoridelen vektlegges viktigheten av lederens kompetanse til å se hver enkelt medarbeider og gi den form for støtte og autonomi vedkommende har behov for. Denne teorien munner i fire hypoteser.

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom den ansattes relasjon til leder og langtidsfriskhet

Hypotese 2: Det er en positiv sammenheng mellom den ansattes opplevelse av bedriftens policy og tilrettelegging for mestringsfravær og langtidsfriskhet

Hypotese 3: Det er en positiv sammenheng mellom den ansattes opplevelse av autonomi og langtidsfriskhet

Hypotese 4: Det er negative sammenhenger mellom ansattes opplevelse av autonomi, relasjon til leder, mestringsfravær og sykefravær

3. Metode

I dette kapitlet gjennomgås undersøkelsen og analysens metodiske grunnlag. Metodedelen starter med en del som omhandler forskningsstrategi, videre gjennomgås studiens utvalg. Deretter presenteres prosedyre for datainnsamling, utvikling av spørreskjema og de ulike variablene. Videre redegjøres det for begrepene validitet og reliabilitet og disse knyttes opp mot denne studien. Det redegjøres også for den lave svarprosenten og hvilken betydning dette har for analyseprosessen. Avslutningsvis presenteres de ulike analysene som skal gjennomføres. Grunnet den lave svarprosenten har jeg valgt å ta kontakt med min kontaktperson i bedriften som sendte en utfyllende mail med svar på bedriftens strategier omkring tilrettelegging for langtidsfriskhet. Kort informasjon om denne tas med som en del av metodekapitlet, da den vil utgjøre deler av utgangspunktet både for oppgavens resultat- og drøftingsdel.

3.1 Valg av metode og forskningsstrategi

3.1.1 Bakgrunn for valg av metode

I forarbeidet til min masteroppgave bestemte jeg meg for at jeg ønsket å finne ut hva som kunne bidra til å skape et godt arbeidsmiljø og undersøke hvilke tiltak som kan fremme langtidsfriskhet. Jeg ønsket også å innhente informasjon fra et større antall deltakere. Med utgangspunkt i bedriften som hadde sagt seg villig til å samarbeide med meg ønsket jeg å inkludere alle de ansatte i bedriften for å kunne komme frem til resultater som var mest mulig representative for denne bedriften. Det er heller ikke skrevet så mange oppgaver som har benyttet kvantitativ metode innen rådgivingsvitenskap, og jeg opplever derfor at min oppgave kan bidra til å tilføre feltet en annen type informasjon.

3.1.2 Forskningsdesign

Ringdal (2013) skiller mellom fem ulike typer design: tverrsnittdesign, langsgående design, eksperimentell design, casedesign og komparativ design. I mitt masterprosjekt benyttes et casedesign med utgangspunkt i en spesifikk bedrift, og data er i hovedsak hentet inn gjennom en nettbasert spørreundersøkelse. Ut fra et ressurs hensyn ble det besluttet å hente inn data kun på et tidspunkt (tverrsnittdesign) og det er ikke gjennomført gjentatte målinger (langsgående design). Tverrsnittdesign er svært vanlig både innen kvalitativ og kvantitativ forskning. Hensikten er her å beskrive forhold i nåtid og data registreres bare én gang for hver analyseenhet (Ringdal, 2013).

3.2 Utvalg

Johansen (2007) skiller mellom brutto- og nettoutvalg. Dersom man har en stor populasjon (univers) trekkes et bruttoutvalg. Bruttoutvalg er alle som blir forespurt å delta i undersøkelsen, mens nettoutvalget består av de som faktisk deltar.

I min undersøkelse består populasjonen av alle ansatte i bedriften. Ved å invitere alle de 185 ansatte i bedriften til å delta i spørreundersøkelsen inngår hele populasjonen i bruttoutvalget. I den grad det generaliseres med bakgrunn i funnene vil dette da gjelde for «ansatte i bedriften» som analyseres. I den grad jeg har funn og resultater som også kan tenkes å gjelde for andre og lignende typer bedrifter som mitt «case» har jeg også forsøkt å si noe mer allment om fenomenet langtidsfriskhet.

Undersøkelsen hadde til hensikt å nå alle nivå i organisasjonen, og alle 185 som arbeider i bedriften ble sendt forespørsel om deltakelse. Nettoutvalget, de som besvarte undersøkelsen, var imidlertid lavt. Kun 58 respondenter besvarte undersøkelsen og det er disse 58 besvarelsene resultater og analyser er basert på.

3.3 Prosedyre for datainnsamling

Førstegangskontakten med bedriften ble etablert via mail. Her avtalte vi et møte der jeg kunne presentere mitt prosjekt. Etter dette møtet sa ledelsen i bedriften ja til å delta i undersøkelsen. Jeg fikk også tildelt en kontaktperson i bedriften som skulle fungere som et bindeledd mellom meg og bedriften. Etter at vi hadde blitt enige om et samarbeid søktes godkjenning av prosjektet til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Respondentene i min undersøkelse ble gitt informasjon om prosjektet og hva datamaterialet skulle brukes til. Respondentene ble også opplyst om at de er sikret anonymitet slik at svarene ikke kan spores tilbake til dem.

Spørreskjemaet ble distribuert via undersøkelsesverktøyet Questback. Det ble besluttet å benytte Questback da det var dette verktøyet bedriften var mest komfortable med å benytte siden de hadde kjennskap til dette fra tidligere. Dette er et program jeg som NTNU-student ikke har tilgang til, og det ble derfor besluttet i samråd med min kontaktperson i bedriften at hun skulle legge inn spørsmålene i Questback. Det var svært viktig at ledelsen i bedriften kunne garantere at respondentene var anonyme da dette var noe jeg hadde opplyst om i min søknad til NSD. For å sikre at alt ble gjort i henhold til NSDs retningslinjer ble skrevet fra NSD sendt på mail til min kontaktperson i bedriften slik at hun kunne bekrefte at hun skulle opptre i tråd med disse.

Informasjonsskriv ble sendt via mail og link til spørreskjemaet ble lagt ved i denne mailen. Datainnsamlingen ble gjennomført i siste halvdel av februar. Den første mailen med informasjonsskriv og link til undersøkelsen ble sendt ut 28.februar, og en puring ble sendt til alle deltagerne 4.mars. Grunnen til at påminnelsen ble sendt til alle deltagerne var fordi det skulle være anonymt hvem som hadde svart og hvem som ikke hadde svart.

Svarprosenten på 31 prosent er svært lav spesielt med tanke på at utvalgsstørrelsen i utgangspunktet er veldig liten. Begrensninger tilknyttet denne lave svarprosenten vil bli presentert i delen som omhandler svarprosent.

3.4 Reliabilitet og validitet

Høy validitet forutsetter høy reliabilitet, og reliabilitet kan betraktes som et rent empirisk spørsmål om gjentatte målinger med samme måleinstrument gir samme resultat. Validitet krever derimot en teoretisk vurdering av hvorvidt vi måler det vi ønsker å måle (Ringdal, 2013).

3.4.1 Innholdsvaliditet og indre validitet

Validitet kan knyttes opp mot to grunnleggende spørsmål: (1) måler testen det den er ment å måle? (2) kan testen anvendes til å foreta beslutninger om individet? Resultater fra testen, eller i dette tilfellet undersøkelsen, bør kunne predikere fremtidig atferd. Innholdsvaliditet undersøker relasjonen mellom spørsmålene som tar utgangspunkt i teori og det fenomenet vi ønsker å måle. Innholdsvaliditet er en vurdering av om man empirisk måler det teoretiske begrepet man ønsker å måle. Det omhandler også hvor sikre man kan være på slutninger om årsakssammenhenger (Ringdal, 2013). I mitt masterprosjekt har innholdsvaliditeten relevans med tanke på hvordan begrepet langtidsfriskhet, samt begrepene som ligger til grunn for de uavhengige variablene, har blitt operasjonalisert.

Man må ta høyde for at de dataene som samles inn ikke nødvendigvis gir helt reelle svar på det fenomenet en ønsker å undersøke. Det er rimelig å anta at det faktisk at spørreskjemaet har vært til gjennomlesing hos erfarne forskere og at det har blitt gjennomført en pilotstudie har bidratt til et høynet presisjonsnivå. Et annet viktig aspekt er at de aller fleste spørsmålene i spørreskjemaet er hentet fra tidligere gjennomførte undersøkelser om arbeidsmiljø fra kilder som Statistisk sentralbyrå og lignende.

3.4.2 Ytre validitet

Den ytre validiteten omhandler resultatenes generaliserbarhet til populasjonen . Det er tre måter man finner indikasjoner på hvor gode data er i forhold til generalisering, og disse er svarprosent, representativitetsanalyse og vurdering av ”missing data” (Ringdal, 2013).

Tabell 1: Bruttoutvalg, nettoutvalg, svarprosent

Bruttoutvalg	185
Nettoutvalg	58
Svarprosent	31,4

Tabell 1 viser at svarprosenten var 31. Dette er en lav svarprosent i følge flere metodebøker der 50 prosent og høyere angis som akseptable svarprosenter. Ringdal (2013) viser til 60 prosent. På den positive siden har så å si alle respondentene besvart alle spørsmålene i spørreskjemaet, slik at det er minimale utfordringer med «missing data».

Det er særlig systematisk frafall som kan redusere datakvaliteten. Av tabell 2 går det frem at fordelingen for kjønn er tilnærmet lik i nettoutvalget og populasjonen/bruttoutvalget. Dette er positivt. Samtidig er det særlig en overrepresentasjon av yngre ansatte (29 år og yngre), og det er en overrepresentasjon av personer med lederansvar. Dette er mindre positivt. I sum gjør den lave svarprosenten og det systematiske frafallet at resultatene må tolkes med forsiktighet og med et kritisk blikk.

Tabell 2: Sammenligning brutto- (N=179) og nettoutvalg (N=58)

	Bruttoutvalg	Nettoutvalg
Kjønn		
<i>Menn</i>	92 %	88 %
<i>Kvinner</i>	8 %	8,6 %
<i>Missing</i>	0 %	3,4 %
<i>Sum</i>	100 %	100 %
Alder		
<i>< 29 år</i>	13,9 %	29,3 %
<i>30 – 39 år</i>	49,2 %	39,7 %
<i>40 – 49 år</i>	27,4 %	20,7 %
<i>50 år <</i>	9,5 %	10,3 %
<i>Missing</i>	3,2 %*	0 %
<i>Sum</i>	100 %	100 %
Lederansvar		
<i>Ja</i>	16,2 %	31 %
<i>Nei</i>	83,8 %	67,3 %
<i>Missing</i>	0%	1,7 %
<i>Sum</i>	100%	100 %

* I tilsendt datamateriale manglet fødselsdato på seks av bedriftens ansatte

3.4.3 Reliabilitet

Reliabilitet måler hvor pålitelige dataene er. Fordelen med reliabilitetsmålinger som baseres på intern konsistens, er at de kan beregnes på grunnlag av tverrsnittdata, som er målinger gjort på kun ett tidspunkt. Denne split-half teknikken innebærer beregning av korrelasjon mellom

to skalaer som hver er basert på halvparten av indikatorene. Split-half reliabiliteten baseres på korrelasjonen mellom disse to skalaene, men korrigerer for at de kun bygger på halvparten av den opprinnelige skalaen. Derfor egner denne teknikken seg best til skalaer som bygger på et stort antall indikatorer. Det mest brukte målet på intern konsistens-reliabilitet er Cronbachs alfa (Ringdal, 2013). I analysen i denne studien har flere spørsmål blitt slått sammen til en indeks for å finne et felles mål for de gitte variablene. Et eksempel er det konstruerte felles målet for relasjon til leder. I denne studien testes reliabilitet ved hjelp av Cronbachs alfa som er et mål på intern konsistens. Denne har til hensikt å måle hvorvidt spørsmål som antas å måle det samme faktisk måler det samme. Cronbachs alfa varierer fra 0 til 1 og bør helst være over 0,70. Grensen på 0,70 kan benyttes som en tommelfingerregel (Clausen & Johansen, 2012). Clausen og Johansen påpeker videre at denne grensen ikke er en fasit som alltid benyttes. Ulike forfattere foreslår ulike grenser for hva som er en tilfredsstillende høy Cronbachs alfa. Likevel er 0,70 et mål som er mye brukt, og det tas med bakgrunn i dette utgangspunkt i denne verdien i denne studien.

Når den interne konsistens-reliabiliteten testes ved hjelp av Cronbachs alfa er det imidlertid ikke kun verdien på Cronbachs alfa som er interessant. Det er også viktig å undersøke den bivariante korrelasjonen mellom hvert av spørsmålene i indeksen, den såkalte inter-item korrelasjonen. Dersom korrelasjonen mellom spørsmålene er tilfredsstillende, styrker dette indeksens reliabilitet (Pallant, 2010). Det ideelle er korrelasjoner mellom 0,30 og 0,60 fordi man ved for sterke korrelasjoner kan risikere å inkludere items som er overflødige (Ringdal, 2013). Et eksempel på dette kan være en høy korrelasjon mellom to spørsmål i indeksen fordi en har stilt det samme spørsmålet flere ganger på litt ulike måter (Clausen & Johansen, 2012).

3.5 Utvikling av spørreskjema

I utforming av spørreskjema peker Fowler Jr. og Cosenza (2008) på noen viktige elementer. Noen av disse kan kort oppsummeres: (1) Still de riktige spørsmålene slik at vi måler det vi faktisk ønsker å måle (2) Still spørsmålene slik at de vanskelig kan misforstås. Unngå bruk av kompliserte faguttrykk. (3) Unngå verdiladde spørsmål.

Dillman (2008) argumenterer for at også spørsmålenes rekkefølge har stor betydning. Spørsmål som kan oppfattes som private eller sensitive bør plasseres mot slutten av spørreskjemaet for ikke å virke invaderende på respondenten. Ringdal (2013) påpeker også viktigheten av å gjennomføre en pre-studie i forkant for å undersøke hvor godt spørreskjemaet fungerer og hvor det bør gjennomføres eventuelle endringer.

Aronsson, som er svensk professor i psykologi har vært en foregangsmann når det gjelder forskning på området langtidsfriskhet. Spørsmålene som omhandler sykefravær og jobbnærvær i min undersøkelse er hentet fra undersøkelser gjennomført av Aronsson og Blom (2010) fra studier gjennomført av Aronsson sammen med Tomas Lindh (2004) og fra Johansen og Rønnings undersøkelse av levekår i Oppland (2009).

Da om lag en fjerdedel av utvalget ikke snakker norsk, ble det i samråd med veileder besluttet at det beste alternativet var å lage ett spørreskjema på engelsk som ble delt ut til alle respondentene fremfor å lage ett på norsk og ett på engelsk. Dette for å hindre at meningsinnholdet skulle kunne tolkes ulikt på grunn av språklige forskjeller. Jeg hadde på forhånd fått tilbakemelding fra min kontaktperson i bedriften om at alle de ansatte behersket engelsk godt. Spørsmålene i spørreskjemaet er hentet fra tidligere utarbeidede spørreskjemaer. Spørsmålene er hentet fra Statistisk sentralbyrås "Samordnet levekårsundersøkelse 2009 Tverrsnitt□Tema: Arbeidsmiljø" (Wilhelmsen, 2009), Johansen og Rønnings studie av "Levekår i Oppland: Fordelinger for Dovre og Lesja" (Johansen & Rønning, 2009), Aronsson og Bloms "Work conditions for workers with good long-term health" (Aronsson & Blom, 2010) og fra Aronsson og Lindhs "Långtidsfriskas arbetsvillkor- En populationsstudie" (Aronsson & Lindh, 2004).

3.6 Variablene

3.6.1 Langtidsfriskhet

Aronsson og Lindh definerer langtidsfriskhet ved tilfeller som har høyst en episode med sykenærvær per år og høyst ti dager sykefravær i løpet av to år. Aronsson og Lindh gjennomførte to målinger i løpet av en toårs periode, med ett års mellomrom (Aronsson & Lindh, 2004). I denne studien er det kun mulighet til ett måletidspunkt, og det ble derfor besluttet å operere med en tidsramme på 24 måneder. Definisjonen av langtidsfriskhet i denne oppgaven tillater dermed inntil to tilfeller av sykenærvær i løpet av en toårsperiode og inntil ti dager sykefravær.

De aktuelle spørsmålene var: *Can you estimate how many days you were on sick leave during the last 24 months? (self - / or doctor- certified)* Her var svaralternativene:

- a) 0 days
- b) 1-10 days
- c) 11-20 days
- d) 20 days or more

Has it happened over the previous **24 months** that you have gone to work despite feeling that you really should have taken sick leave (self - / or doctor- certified) because of your state of health? Svaralternativene var:

- a) *Not relevant, haven't been sick over the past 24 months*
- b) *Never*
- c) *Yes one- two times*
- d) *Yes, three- four times*
- e) *Yes, five times or more*

For å kunne måle korrelasjon mellom langtidsfriskhet og utvalgte uavhengige variabler ble det konstruert en variabel der de som har krysset av på ett av alternativene *not relevant, haven't been sick over the past 24 months, never* og *yes, one- two times* for episoder sykefravær og *0 days* eller *1-10 days* på antall dager sykefravær defineres som langtidsfriske og får koden 1. De resterende respondentene får koden 0.

For å inkludere en ny dimensjon kan det være av interesse å undersøke eventuelle årsaker til jobbnærvær. Det finnes såkalte positive årsaker til sykenærvær i tillegg til negative (Saksvik et al., 2011). Derfor ble et spørsmål hentet fra undersøkelsen "Sickness presenteeism in Norway and Sweden" av Vegard Johansen (2012). Spørsmålet lød:

Why did you go to work even though you were sick? Multiple check marks possible

- a) *No one else can do my job*
- b) *Because I love my job*
- c) *To not be considered lazy or unproductive*
- d) *To not give my colleagues excessive work load*
- e) *Because going to work is good for my health*
- f) *Because I have my pride set on not being on sick leave*

3.6.2 Relasjon til leder

Variabelen omtales både som relasjon til leder og relasjon til nærmeste leder. Dette fordi det i spørreskjemaet er spesifisert at det er relasjon til nærmeste leder som undersøkes. Variabelen har for enkelhets skyld blitt kalt "relasjon til leder", og denne variabelen går derav under begge navn gjennomgående i denne oppgaven.

Kvaliteten på relasjon til leder måles ved hjelp av fem påstander som respondenten skal si seg mer eller mindre enige i. De var som følger:

To what extent do you agree or disagree in the following statements?

- a) *Considering my efforts and my achievements I get the respect and the recognition I deserve from my immediate manager.*
- b) *I get support and help from my immediate manager when I need it*
- c) *My work results are appreciated by my immediate manager*
- d) *My immediate manager treats me fairly*

e) *I am often involved in unpleasant conflicts with my immediate manager*

Svaralternativene var som følger, verdi står oppgitt i parentes: *Totally agree (5)*, *Quite agree (4)*, *Neither agree nor disagree (3)*, *Rather disagree (2)* og *Strongly disagree (1)*. I påstanden *I am often involved in unpleasant conflicts with my immediate manager*, var derimot skalaen snudd fordi det å si seg enig i denne påstanden ikke indikerer at man opplever å ha en god relasjon til sin nærmeste leder. Cronbachs alfa viste her 0,85 og inter-item korrelasjonen var tilfredsstillende (se vedlegg 5, tabell 7).

For å danne én felles variabel for alle påstandene som måler respondentenes relasjon til nærmeste leder ble det konstruert en ny variabel. Cronbachs alfa ble testet på forhånd for å undersøke om alle påstandene skulle være med i indeksen. Konstruksjon av en indeks for relasjon til leder bestod av å slå sammen de fem variablene til en felles variabel og dele på fem, for å få frem en gjennomsnittsskår til hver av respondentene. Indeksen for *relasjon til leder* som kontinuerlig variabel ble brukt i binær logistisk regresjon. I tillegg til dette ble indeksen dikotomisert slik at den kun hadde to verdier for å se om jeg fikk andre resultater dersom det ble brukt en annen type analyse, i dette tilfellet kjikvadrattest og Fisher exact test. De med gjennomsnittsskåre 1 til 3,9 ble kodet som 1 og fikk betegnelsen dårlig/mindre god relasjon til leder. De med verdiene 4,0 og høyere fikk verdien 2 og ble betegnet som god relasjon til leder. Samme prosedyre ble gjennomført for variablene mestringsfravær og autonomi.

3.6.3 Mestringsfravær

Mestringsfravær ble målt ved hjelp av fire spørsmål respondenten skulle svare på:

To what extent does the management in your workplace ...

- a) *encourage the employees to take a day off after periods of heavy workload*
- b) *show understanding if the employees occasionally take a day off to recover*
- c) *have a policy so that the employees can take a day off to recover*
- d) *arrange possibilities for the employees to take a day off in order to be as productive and efficient as possible during their work hours, by offering flexible solutions such as short-term absence.*

Alternativene ble rangert etter hvor enig respondenten var. Svaralternativene var som følger: *Very high extent*, *High extent*, *Medium extent*, *Low extent*, *Very low extent*. Cronbachs alfa viste her 0,76. Korrelasjonen mellom spørsmålene varierte fra 0,28 til 0,59. Spørsmålene som har en korrelasjon på kun 0,28 betegnes av Pallant (2010) som en svak korrelasjon, og det bør vurderes å fjerne denne. Spørsmålet dette omhandler er ... *show understanding if the employees occasionally take a day off to recover?* og ... *have a policy so that the employees*

can take a day off to recover? Begge disse spørsmålene korrelerer imidlertid middels høyt til høyt med de andre spørsmålene som måler mestringsfravær, og da indeksen kun består av fire spørsmål besluttet det på grunnlag av dette å beholde alle spørsmålene (se vedlegg 5, tabell 8).

Det ble også for mestringsfravær konstruert en indeks på samme måte som ved relasjon til leder. Men når de fire variablene ble slått sammen til en felles variabel, ble det denne gang på fire for å få frem en gjennomsnittsskår, fordi indeksen består av fire spørsmål.

Indeksen for *mestringsfravær* er brukt i binær logistisk regresjon. I tillegg ble indeksen dikotomisert slik at den fikk to verdier for å se utslagene i kjikvadrattest og Fisher exact test. De med gjennomsnittsskår 1 til 3,9 fikk betegnelsen lavt mestringsfravær. De med verdiene 4,0 og høyere fikk betegnelsen høyt mestringsfravær.

3.6.4 Autonomi

Grad av autonomi ble målt ved hjelp av seks spørsmål respondenten skulle ta stilling til.

To which extent do you experience that... ?

- a) *your opinions are taken into consideration when it comes to decisions regarding your work situation?*
- b) *you can decide what tasks to perform?*
- c) *you can decide how to perform your tasks?*
- d) *your views on your employment is taken into account?*
- e) *you experience autonomy in your job? (deadlines, flexitime)*
- f) *you have the possibility of evolving in your job? (professionally, personally)*

Svaralternativene var som følger, verdiene vises i parentes: *Very high extent*(5), *High extent*(4), *Medium extent* (3), *Low extent* (2), *Very low extent* (1).

Her viste Cronbachs alfa 0,73. Dette er en tilfredsstillende høy intern konsistens-reliabilitet, men den bivariante korrelasjonen mellom spørsmålene var noe mindre tilfredsstillende.

Korrelasjonen mellom ... *you can decide how to perform your tasks?* og ...*you have the possibility of evolving in your job? (professionally, personally)* viste en svak negativ korrelasjon på -0,07. Spørsmålet ... *you can decide how to perform your tasks?* korrelerte også svakt (<0,29) med alle de andre spørsmålene i indeksen bortsett fra på spørsmålet ... *you can decide what tasks to perform?* Det ble også oppgitt at Cronbachs alfa ville øke fra 0,728 til 0,732 dersom spørsmålet ble fjernet. Denne økningen er så minimal at den alene ikke gir grunnlag for å fjerne et item fra en indeks med så få items totalt (Field, 2013). Utfordringen med dette spørsmålet var jo imidlertid at den også korrelerte dårlig med de andre spørsmålene i indeksen, og det ble derfor besluttet å fjerne denne. Det var også en lav inter-item korrelasjon mellom spørsmålet som omhandlet opplevelse av mulighet til å bestemme hvilke

oppgaver man skal utføre og de andre spørsmålene, med unntak av spørsmålet som omhandlet i hvilken grad respondentene opplevde mulighet for autonomi i form av tidsfrister og fleksitid, der korrelasjonen var 0,44. Det ble derfor besluttet å fjerne også dette spørsmålet. Dette resulterte i en Cronbachs alfa på 0,74 (se vedlegg 5, tabell 9).

Noe av årsaken til at de fjernede spørsmålene korrelerte svakt med de andre spørsmålene i indeksen kan være at de ansatte i bedriften er vant til å jobbe selvstendig med høy grad av autonomi og at det å *ikke* ha mulighet til å bestemme hvordan en skal utføre arbeidet og hvilket arbeid en skal utføre er en problemstilling de ikke nødvendigvis har vært nødt til å ta stilling til.

Det er imidlertid viktig å påpeke at dette kun er mine antagelser og dette vil bli diskutert ytterligere i oppgavens drøftingsdel. Det ble også for autonomi konstruert en indeks av fire variabler, der det ble delt på fire for å få frem en gjennomsnittsskåre. Den kontinuerlige indeksen for «autonomi» er brukt i binær logistisk regresjon.

3.7 Svarprosent

Problem med frafall er mest fremtredende i undersøkelser som baseres på selvutfylling og telefonintervjuer. Ringdal (2013) trekker frem at man ved selvutfyllingsskjemaer bør forvente et frafall på opp til 50 prosent. Det er imidlertid viktig å påpeke at disse tallene baseres på undersøkelser på store utvalg som gjennomføres for eksempel av Statistisk sentralbyrå. Her er utvalgsstørrelsen på flere tusen så dersom halvparten faller fra har man likevel et godt utgangspunkt for analyse dersom utvalget er representativt. I mitt prosjekt består derimot hele utvalget av 185 respondenter. Dette er et svært lite utvalg i kvantitativ sammenheng og hvert enkelt frafall har dermed stor innvirkning. Omstendighetene rundt min undersøkelse er også noe annerledes enn for eksempel ved levekårsundersøkelser der man sender ut spørreskjemaer til svært mange. I dette prosjektet har en bedrift på forhånd takket ja til å være med i undersøkelsen og det ble derfor antatt en høyere svarprosent enn ved for eksempel levekårsundersøkelse der respondentene ikke på forhånd har sagt seg villig til å delta. Den lave svarprosenten setter begrensninger med tanke på hvor sikre resultatene fra analysen er (Eikemo & Clausen, 2012). Resultatene må derfor tolkes med forsiktighet.

3.8 Analyser

I denne delen presenteres de ulike analysene som skal gjøres for å teste hypotesene som er formulert i oppgavens teoridel.

For å avgjøre hvor man skal settes grensen på hvorvidt nullhypotesen skal beholdes eller forkastes må man sette signifikansnivå. Gjennomgående i alle analyser i denne oppgaven

har signifikansnivået blitt satt til 0,05. Dette nivået er satt med bakgrunn i at dette er det vanligste signifikansnivået man opererer med innen samfunnsvitenskapelig forskning (Ringdal, 2013).

3.8.1 Kjikvadrattest og Fishers exact test

Da jeg ønsker å finne ut hvorvidt det foreligger en sammenheng mellom to variabler i populasjonen på grunnlag av en krysstabell i utvalget er kjikvadrat-test et naturlig valg. Kjikvadrattesten forutsetter kategoriske variabler på nominal- eller ordnialnivå. Her formes hypoteser med bakgrunn i presentert teori. I denne studien vil det for eksempel være hensiktsmessig å teste hvorvidt de som opplever god relasjon til nærmeste leder er mer langtidsfriske enn andre medarbeidere. I en klassisk kjikvadrat-test innebærer nullhypotesen at det ikke er en sammenheng mellom to variabler i populasjonen, mens den alternative hypotesen H_1 hevder det finnes en sammenheng mellom de to variablene. Disse hypotesene dekker dermed alle mulige utfall. Dersom kjikvadratet (χ^2) er stort, indikerer dette at nullhypotesen kan forkastes, og dersom dette er lite bør nullhypotesen beholdes. Før man kan forkaste nullhypotesen, må man imidlertid sjekke hvorvidt χ^2 er høyere enn kritisk verdi (Ringdal, 2013). Kjikvadrattesten forutsetter forventede frekvenser på minimum 5 i alle rutene i krysstabellen. Dersom man ikke oppfyller dette kravet, kan man se på Fishers exact. Denne sikrer kjikvadrattestens nøyaktighet ved små utvalg. Hvis denne er signifikant, kan man gå ut i fra at χ^2 er riktig. P-verdien angir hvorvidt resultatene er statistisk signifikante (Field, 2013).

3.8.2 Binær logistisk regresjonsanalyse

Grunnen til at jeg har valgt å benytte logistisk regresjon fremfor lineær regresjon er fordi den avhengige variabelen langtidsfriskhet er kategorisk. Forutsetningene om linearitet mellom X og Y variabelen vil dermed ikke oppfylles, det vil være fravær av homoskedastisitet og en vil risikere å predikere verdier utenfor intervallet 0 og 1 (Eikemo & Clausen, 2012). Logistisk regresjon kan benyttes for å predikere utfall på den avhengige variabelen. I denne studien har imidlertid logistisk regresjon blitt brukt i den hensikt å undersøke hvorvidt det foreligger sammenhenger mellom de utvalgte variablene og langtidsfriskhet. Dette er blitt gjort for å tilpasse analysen til forskningsspørsmålet.

Den enkleste formen for logistisk regresjon er der den avhengige variabelen er dikotom. Dette betegnes som *binær logistisk regresjon*. Denne avhengige variabelen er dummykodet og har verdiene 0 og 1. Ved binær logistisk regresjon er det snakk om et kontinuum der sannsynligheten for at det fenomenet vi ønsker å måle inntreffer varierer

mellom 1 og 0. Dersom det er sikkert at fenomenet inntreffer, blir sannsynligheten (p) 1 og dersom det er sikkert at fenomenet ikke inntreffer, er sannsynligheten 0. Det sentrale prinsippet ved logistisk regresjon er å undersøke hvor store andeler innenfor de utvalgte gruppene som har sannsynlighet for at fenomenet som undersøkes inntreffer (Johannessen, 2009). For å beregne koeffisientene i logistisk regresjon benyttes Maximum Likelihood Estimation (MLE). Denne beregner estimatene som gjør det mest sannsynlig at vi har fått de observerte y -verdiene (0 og 1). Som utgangspunkt for dette formuleres en Maximum Likelihood funksjon. Beregningen går ut på å finne de estimatene som maksimerer denne funksjonen (Tuft, 2000). Koeffisientene for hver av de uavhengige variablene viser hvor mye logaritmen av oddsen endres når den uavhengige variabelen øker med én enhet i verdi. En koeffisient med positivt fortegn innebærer en positiv sammenheng. Altså at oddsen øker med en høyere verdi på den uavhengige variabelen. Det motsatte er tilfelle for koeffisient med negativt fortegn (Tuft, 2000).

Oddsratio er essensielt i tolkningen av logistisk regresjon. Oddsratioen er en indikator på endringen i odds som fører til en enhetsforandring i prediktoren, altså den uavhengige variabelen. Dersom denne verdien er over 1, innebærer det at når prediktoren øker, øker samtidig oddsen for at et bestemt utfall skjer (Field, 2013)

For å finne ut hvor godt regresjonsmodellen passer datamaterialet benyttes Cox og Snells R^2_{CS} og/eller Nagelkerke R^2_N . I denne oppgaven benyttes Nagelkerke R^2 . Disse målene regnes ut på ulike måter og gir ulike svar, men konseptet er det samme. Når det gjelder tolkning av disse, kan de anses som likeverdige med R^2 da de tilbyr et mål på modellens signifikans (Field, 2013).

For å kunne si noe om hvorvidt en variabel er en signifikant prediktor for et gitt utfall, benyttes det som kan betegnes som Wald-statistikk. Denne statistikken gir oss svar på om b -koeffisienten for den gitte prediktoren er signifikant forskjellig fra null. Dersom koeffisienten er signifikant forskjellig fra null kan vi anta at denne prediktoren bidrar til å predikere utfallet på den avhengige variabelen. Man må imidlertid være forsiktig når man tolker Wald-statistikk fordi i tilfeller der regresjonskoeffisienten (b) er stor har standardfeilen en tendens til å bli svært høy hvilket resulterer i at Wald-statistikken blir undervurdert. En høy standardfeil øker sannsynligheten for en type-II feil som innebærer å avvise en hypotese (prediktor) når den i realiteten er riktig (signifikant) (Field, 2013). I denne studien opereres det med et svært lite utvalg og jeg har derfor valgt å konsentrere meg om p -verdiene for å undersøke om disse gir grunnlag for å anta en statistisk signifikant sammenheng.

For å kunne kjøre logistisk regresjon, er det noen forutsetninger som bør testes. Disse

finnes som vedlegg til denne oppgaven. En av forutsetningene er fravær av innflytelsesrike enheter (Field, 2013). Jo flere enheter man har, jo mindre innflytelse har hver enkelt. I dette utvalget har i realiteten alle enhetene innflytelse, men denne forutsetningen har likevel blitt testet. Det er imidlertid viktig å påpeke at resultatene analysene gir er usikre grunnet få enheter i utvalget.

3.8.3 Pearsons korrelasjon og Spearmans rho

En korrelasjon innebærer at det eksisterer en statistisk sammenheng mellom to variabler. Korrelasjoner kan fungere som et ledd i en kjede som leder til en årsakshypotese, men man kan ikke utføre kausalforklaringer basert på korrelasjonsanalyser. Det finnes mange ulike korrelasjonsmål, og hvilket korrelasjonsmål man benytter avhenger av variablenes målenivå. Pearsons korrelasjon og Spearmans rho kan benyttes i tilfeller der man ønsker å undersøke styrken på sammenhengen mellom to kontinuerlige variabler (Pallant, 2010).

I min analyse benyttes først og fremst Pearsons r. Denne varierer mellom +1 og -1. Tallverdien angir styrken på korrelasjonen der maksverdi er satt til 1. Dersom det ikke eksisterer korrelasjon mellom variablene er verdien 0 (Ringdal, 2013). En svak korrelasjon varierer fra 0,10 til 0,29. En medium korrelasjon tilsvarer en r fra 0,30 til 0,49, mens en sterk korrelasjon varierer fra 0,50 til 1,0 (Pallant, 2010). Fortegnet angir korrelasjonens retning. En positiv korrelasjon innebærer at en høy x-verdi sammenfaller med en høy y-verdi, mens en negativ korrelasjon viser at høye verdier av x går sammen med lave verdier av y. Pearsons r måler hvorvidt det foreligger en tendens til en lineær sammenheng mellom to variabler. Dette innebærer at den eventuelle sammenhengen mellom disse to variablene kan beskrives ved hjelp av en likning som grafisk danner en rett linje. Pearsons r kan betegnes som en estimator for korrelasjonskoeffisienten, ρ (Ringdal, 2013).

Spearmans rho er en ikke-parametrisk statistikk og kan dermed benyttes på data som ikke er normalfordelte. Spearmans rho måler i likhet med Pearsons r styrken på korrelasjon mellom to variabler. Forskjellen på Pearsons korrelasjon og Spearmans rho er kun at Spearmans rho konverterer beregningene etter at tallene er rangert. Den minste x-verdien rangeres som 1, den neste 2 og så videre. Spearmans rho måles på samme måte som Pearsons korrelasjon fra -1 til +1 (Field, 2013).

3.9 Bedriftens strategi for å fremme langtidsfriskhet

Bedriften utvalget er hentet fra har som nevnt et lavt sykefravær. Da svarprosenten kun var på 31 prosent ble det i samråd med veileder besluttet at det kunne være av interesse å spørre min kontaktperson i bedriften om deres strategier for å tilrettelegge for langtidsfriskhet. Det ble

også spurt om ledelsens, representert ved min kontaktperson i HR-avdelingen, syn på relasjon til leder, autonomi og mestringsfraværs betydning for langtidsfriskhet i bedriften.

3.10 Fordelingsanalyse

Langtidsfriskhet er et fenomen som tidligere er forsket på av blant andre Aronsson og Lindh (2004). For å få en bedre forståelse av hva mine resultater viser vil det være hensiktsmessig å gjennomføre en fordelingsanalyse for resultatene fra Aronsson og Lindhs undersøkelse sammenlignet med min. Dette gjennomføres for å finne ut om mitt utvalg har samme grad av langtidsfriskhet som utvalget i Aronsson og Lindhs undersøkelse.

4. Resultater

4.1 Analysenes resultater

Tabell 3: Andel langtidsfriske i prosent.

	Langtidsfrisk	Ikke-langtidsfrisk
Normalbefolkning Sverige	28 %	72 %
Ingeniører Sverige	34 %	66 %
Bedrift utvalget er hentet fra	82,8 %	17,2 %

Tabell 3 viser at det er 83 prosent langtidsfriske i bedriften og 17 prosent som ikke er langtidsfriske. Til sammenligning var det bare 28 prosent langtidsfriske i den svenske normalbefolkningen, og 34 prosent langtidsfriske blant ingeniørene i den svenske normalbefolkningen (som er en sammenlignbar gruppe). De ansatte i den utvalgte bedriften virker med andre ord å ha sterk overrepresentasjon av langtidsfriske sammenlignet med befolkningen ellers. Noe av forskjellen kan skyldes at mange av de spurte er «unge arbeidstakere» og at det er «høy andel ledere», og jeg skal se på betydningen av alder og posisjon. Videre vil jeg også undersøke eventuelle sammenhenger mellom de tre målene på arbeidsmiljøet og langtidsfriskhet.

Tabell 4. Tabellanalyse av sammenhenger mellom relasjon til leder, bedriftens policy og tilrettelegging for mestringsfravær, autonomi og langtidsfriskhet i prosent.

	Relasjon		Mestringsfravær		Autonomi	
	Dårlig	God	Lav	Høy	Lav	Høy
Langtidsfrisk	71	84	89	58	85	79
Ikke-langtidsfrisk	29	16	11	42	15	21
Sum	100	100	100	100	100	100
N	7	51	46	12	34	24
p-verdi Kji		0,40		*0,01		0,54
p-verdi Fisher		0,59		*0,02		0,73

* $p < 0,05$

Tabell 4 analyserer sammenhenger mellom relasjon til leder, bedriftens policy og tilrettelegging for mestringsfravær, autonomi og langtidsfriskhet. Selv om vi finner forskjeller i andeler langtidsfriske både for relasjon til leder og grad av autonomi, er ikke disse

signifikante. Dette går frem av p-verdier både for kjikvadrattest og fishers exact test. Derimot finner vi en statistisk signifikant sammenheng av opplevelse av bedriftens policy for mestringsfravær og langtidsfriskhet. De som opplever lav grad av tilrettelegging og policy for mestringsfravær er overrepresentert blant de langtidsfriske med 89 prosent.

I tabell 5 undersøkes alle tre sammenhenger samtidig. Det gjøres her en multivariat analyse som forteller om betydningen av relasjon til leder, bedriftens policy for mestringsfravær og autonomi for langtidsfriskhet. I den logistiske regresjonen benyttes de kontinuerlige indeksene som varierte med gjennomsnittskår fra 1 til 5. I en regresjonsanalyse med så få enheter er det lite hensiktsmessig å gjøre store poenger av oddsrater eller koeffisienter. Dette fordi disse må bli ekstreme for å gi statistisk signifikante resultater i små utvalg (Eikemo & Clausen, 2012; Field, 2013). Jeg skal derfor konsentrere meg om p-verdier, men velger likevel å rapportere oddratio (Exp-B) i tabellen. Igjen viser tabellen at de som opplever at bedriften i liten grad tilrettelegger og har en policy for mestringsfravær er overrepresentert med langtidsfriskhet. Analysen tyder også på at relasjon til leder kan ha noe å si, men dette resultatet er bare signifikant på 0,1-nivået.

Tabell 5. Multivariat logistisk regresjon av sammenhenger mellom relasjon til leder, bedriftens policy og tilrettelegging for mestringsfravær, autonomi og langtidsfriskhet.

	B	Standardfeil	p-verdi	Oddsratio
Konstant	-0,43	2,23	0,85	0,65
Relasjon til leder	1,68	0,93	0,07	5,35
Autonomi	0,05	0,73	0,94	1,10
Mestringsfravær	-1,53	0,72	0,03*	0,22
Nagelkerke R ²	0,19			

* p < 0,05

Resultatene er like i tabellene 4 og 5, og det gjør det ganske enkelt å konkludere om hypotesene. Hypotese 1 om en sammenheng mellom den ansattes relasjon til leder og langtidsfriskhet finner ikke støtte. Verken kjikvadrattest, Fisher Exact eller logistisk regresjon gir signifikant sammenheng mellom den ansattes relasjon til leder og langtidsfriskhet. Hypotese 2 om en sammenheng mellom den ansattes opplevelse av bedriftens policy for mestringsfravær og langtidsfriskhet finner støtte. Både kjikvadrattest, Fisher Exact og logistisk regresjon gir statistisk signifikant sammenheng mellom bedriftens policy for mestringsfravær og langtidsfriskhet. De som opplever at bedriften har liten grad av mestringsfravær er overrepresentert blant de langtidsfriske. Hypotese 3 om en sammenheng mellom den ansattes opplevelse av autonomi og langtidsfriskhet finner ikke støtte. Verken

kjikkvadrattest, Fisher Exact eller logistisk regresjon gir signifikant sammenheng mellom den ansattes autonomi og langtidsfriskhet. Nagelkerke R^2 oppgir at inntil 19 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen langtidsfriskhet forklares av modellen.

Tabell 6. Korrelasjoner av sammenhenger mellom relasjon til leder, bedriftens policy for mestringsfravær, autonomi og sykefravær. Pearson r og Spearmans ρ .

	Relasjon til leder	Policy for mestringsfravær	Autonomi
Sykefravær			
Pearson r	-0,23	-0,02	-0,24
p-verdi	0,09	0,86	0,08
Sykefravær			
Spearmans ρ	-0,12	-0,00	0,18
p-verdi	0,36	0,99	0,18

Tabell 6 undersøker om det foreligger sammenhenger mellom autonomi, relasjon til leder, mestringsfravær og sykefravær. Som man ser av tabellene er korrelasjonene svært svake (de ligger alle nær 0). Verken Pearson r (parametrisk korrelasjonstest) eller Spearmans ρ (ikke-parametrisk test) gir statistisk signifikant sammenheng mellom autonomi, relasjon til leder, mestringsfravær og sykefravær. Hypotese 4 finner altså ikke støtte.

4.2 Utfyllende informasjon fra kontaktperson i bedriftens HR-avdeling

I etterkant av undersøkelsen sendte jeg en mail med spørsmål til min kontaktperson i bedriften. Jeg har valgt å gjengi hennes skriftlige svar uten redigering da dette utgjør en del av utgangspunktet for oppgavens drøftingsdel.

Spørsmålene jeg sendte var:

1. Hvor mange av deres ansatte er menn og hvor mange er kvinner?
2. Har du mulighet til å sende med en oversikt over de ansattes alder?
3. Jeg lurer på om dere har noen dokumenter der dere tydeliggjør hvilke tiltak dere gjør for å forebygge sykefravær? Et alternativ til dette kan være at du eller noen andre i ledelsen sier noe (på mail) om hvilke tanker dere har omkring sykefravær og hvordan dere griper dette problemet an. Samtidig viser jo resultatene at sykefravær ikke er et utpreget problem for deres bedrift. Det kan derfor være av interesse at du eller noen andre i ledelsen sier noe om hvorfor dere tror langtidsfriskheten er så høy som det den er hos dere. Tror dere at det er viktig at de ansatte opplever å ha en god relasjon til sin nærmeste leder (få anerkjennelse, bli sett osv.) og er dette noe dere vektlegger? Autonomi antas også å ha en effekt på langtidsfriskhet, er dette noe dere har et bevisst forhold til i deres bedrift? Under samtalen vi hadde i høst snakket vi litt om mestringsfravær og dette med at de ansatte skal gis mulighet til å ta en dag fri etter perioder med stort arbeidspress for å unngå å bli langtidssykemeldt. Har dere en strategi på dette området?

Svar:

Av totalt 185 fast ansatte idag, er det 16 kvinner i bedriften². Snittalder kvinnene er på 36,5 år (Snittalder i bedriften totalt er 37,5 år). Kun 1 av kvinnene har lederansvar.

Snittalder for mennene er 38 år og det er 29 menn som har lederansvar.

Bedriften har sykefravær som et av flere måleparametre i kvalitetssikringsarbeidet sitt. Sykefravær gir et bilde på tilstanden i bedriften, mindre trivsel på en arbeidsplass kan gi utslag i høyere sykefravær da terskelen for å melde seg syk normalt vil være lavere ved mindre trivsel. Vårt fokus er forebygging, tidlig inngripen og individuell behandling. Vår viktigste samarbeidspartner er bedriftshelsetjenesten, og de brukes både som en støttespiller i enkeltsaker og som forelesere på allmøter. Bedriftshelsetjenesten har de siste to årene blant annet kjørt infomøter om stress og stressmestring, ernæring, forebygging av belastningsskader, ergonomi, de har lagt opp egentreningsprogram for oss og de har aktivt deltatt i utforming og tilrettelegging av refleksjonsrom (som er både et hvilerom og et aktivitetsrom). Vi har også et tilbud om fysikalsk behandling hvor vi dekker et visst antall timer. Alle slike henvendelser rutes til bedriftshelsetjenesten som følger opp hver enkelt sak og legger opp egentreningsprogram for de det gjelder.

Når en medarbeider får personalansvar, gjennomføres en opplæring hvor HR blant annet fokuserer på "den vanskelige samtalen". Dette kan gjelde oppfølging av sykefravær, men også å ta tak i signaler fra de ansatte og som på sikt kan føre til fravær. Viktig for personallederne er at de har en trygghet i at forebygging av fravær/ raskt tilbake ved fravær blir supportert og støttet opp av såvel HR som bedriftshelsetjeneste. Ansatte kan ofte gi litt forsiktige og utydelige signaler i starten om at noe er feil og det er viktig at leder da tar seg tid til å "se" vedkommende og sette av litt tid til ham. Å bli sett og tatt på alvor har en viktig forebyggende effekt og det har vi god erfaring med både som forebygging og også som oppfølging når et sykefravær har inntrådt. Vi kjører jevnlig korte seanser med medarbeidersamtaler mellom leder/ansatt og der har HR anbefalt at man også fletter inn spørsmål om hvordan man har det utenfor jobben og ikke bare har fokus på det faglige. I og med at vi har muligheter for hjemmekontorløsninger og fleksibel arbeidstid, opplever vi også at ansatte benytter denne fleksibiliteten når man føler seg litt uggen, men samtidig også føler seg for "frisk" til å melde seg syk. Ansatte kan da enten velge å jobbe deler av dagen og ta resten fri, eller de kan jobbe på ettermiddag/kveld hvis de har vært i dårlig form på starten av dagen. Dette er nok med og "kamuflerer" noe sykefravær.

Vi oppfordrer ansatte til å ta fri etter tøffe arbeidsperioder, og vi går også inn i individuelle tilfeller og gir fridager med lønn slik at man får hentet seg inn igjen.

Det viktigste er at ansatte gjennom vår personalhåndbok er oppmerksom på hva som finnes av tilbud for å forebygge og komme raskere tilbake og at terskelen for å benytte seg av tilrettelegging skal være lav.

Bedriften har en sosial klubb som driftes av de ansatte og vi skal heller ikke undervurdere betydningen av fellesskapsfølelsen som arrangement gjennom den sosiale klubben medfører. Bedriftens sosialklubb har ansvar for gjennomføring av høstfester, juletreffester, skidag, grilling, nyttårsball, i tillegg til at vi har avdelinger for de fleste sportsaktiviteter. Dette er med på å forsterke bedriftskulturen og selv om effekten av en slik sosial klubb ikke er målbar

² Navnet på bedriften blitt anonymisert etter bedriftens ønske og blir derfor kalt "bedriften".

har den stor miljømessig betydning som er med på å øke trivselen og fellesskapsfølelsen. Fellesskapsfølelsen og at man drar lasset i lag og at alle har betydning for sluttresultatet har nok også en stor positiv betydning om at hver enkelt sin innsats er viktig og at man derfor strekker seg litt ekstra, slår nok også ut på langtidsfriskheten vår.

5. Drøfting av resultater

I denne delen av oppgaven drøftes resultatene av analysene, og teoribidrag fra teoridelen blir løftet frem der det anses som hensiktsmessig. Da ingen av hypotesene fant støtte har jeg funnet det hensiktsmessig å trekke inn noe ny teori for å belyse mulige årsaker til at hypotesene ikke fant støtte. Grunnet oppgavens begrensning hva gjelder antall sider lar det seg ikke gjøre å gå i dybden i alle de presenterte teoribidragene i oppgavens teoridel. Til tross for at disse ikke hentes opp i like stor grad i drøftingen, har de likevel vært viktige både i utforming av spørreskjema og for å utvikle forståelse for fenomenene som studeres i denne studien.

Et aspekt som har gjort seg gjeldende i denne studien er den lave svarprosenten som har bidratt til en liten utvalgsstørrelse. Dette har påvirket resultatene i stor grad, og en betydelig del av drøftingen vies derfor til diskusjon rundt dette aspektet. Her trekker jeg frem mulige årsaker til den lave svarprosenten, og diskuterer hvilke tiltak som kunne vært iverksatt for å øke svarprosenten. Jeg har også viet en forholdsvis stor del til metodiske betraktninger og begrensninger ved studien.

Drøftingsdelen starter med en redegjøring og drøfting av langtidsfriskheten i bedriften utvalget er hentet fra. Deretter følger en del som omhandler en diskusjon omkring resultatene fra analysene om sammenheng mellom relasjon til leder og langtidsfriskhet. Videre drøftes de noe overraskende statistisk signifikante resultatene av den negative sammenhengen som ble funnet mellom mestringsfravær og langtidsfriskhet. Delen som omhandler variabelen mestringsfravær er noe kortere enn henholdsvis delen om relasjon til leder og autonomi, da denne i noen grad anses som et verktøy for lederen og derfor til en viss grad går innunder delen som omhandler relasjon til leder. Denne delen etterfølges av en drøfting av resultatene som viser at det ikke er en statistisk signifikant sammenheng mellom autonomi og langtidsfriskhet og mulige årsaker til dette resultatet. Sammenhengen mellom langtidsfriskhet og henholdsvis relasjon til leder og autonomi blir ikke statistisk signifikant, noe som til en viss grad skyldes den lave utvalgsstørrelsen. Dette diskuteres også i delene som omhandler drøfting av analysene for disse variablene.

Videre drøftes noen metodiske betraktninger som har gjort seg gjeldende i denne studien. Her vektlegges hva som kunne vært gjort annerledes ved ulike aspekter av innhenting av datamaterialet. Drøftingen avsluttes med en konklusjon som sammenfatter

funnene denne studien har generert der jeg forsøker å knytte dette opp mot oppgavens problemstilling svare på denne.

5.1 Langtidsfriskhet i utvalget

Resultatene fra denne studien viser at 82,8 prosent av utvalget befinner seg i kategorien langtidsfriske. Dette er et svært høyt tall sammenlignet med for eksempel Aronsson og Lindhs (2004) studie der den svenske normalbefolkningen hadde en andel langtidsfriske på 28 prosent. Andelen langtidsfriske ingeniører var imidlertid 34 prosent. Det mest hensiktsmessige er sannsynligvis å sammenligne bedriften utvalget i denne studien er hentet fra med ingeniørene i Aronsson og Lindhs studie. Dette fordi normalbefolkningen er et representativt utvalg av den svenske yrkesaktive delen av befolkningen. Her er både fysisk og psykisk belastende yrker representert som for eksempel sykepleiere, anleggsarbeidere og lærere. Disse yrkene har generelt sett høyere sykefravær enn bedrifter som utvalget i denne undersøkelsen er hentet fra (NOU, 2010).

Langtidsfriskhet består som kjent både av lavt sykefravær og lavt sykenærvær. Johns (2010) argumenterer for at sykenærvær kan være fordelaktig både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Videre skisserer han at det i et moderne arbeidsliv kan være vanskelig å finne noen som umiddelbart kan ta over ens arbeidsoppgaver. Dette fordi dagens arbeidsliv i stor grad er spesialisert og bygger på den enkeltes kompetanse. Dette antas å gjøre seg gjeldende i særlig stor grad for kunnskapsarbeidere. Dersom arbeidstakeren velger å dra på jobb ved sykdom fordi ingen andre kan gjøre jobben, kan dette i følge Johns betegnes som nærværspress. Dersom han velger å dra på jobb fordi andre medarbeidere kan bistå med arbeidsmengde kan dette betegnes som tilrettelegging eller positivt sykenærvær (Johns, 2010). I mailen fra bedriftens kontaktperson forklarer hun at de ansatte har mulighet for hjemmekontor og fleksibel arbeidstid og at dette er med og kamuflerer noe av sykefraværet. Det er uvisst hvorvidt de som føler seg i litt dårlig form, men likevel velger å jobbe, anser dette som sykenærvær. Dersom de ansatte velger å jobbe hjemmefra fordi de føler seg i dårlig form, men ikke i dårlig *nok* form til ikke å jobbe, kan dette oppleves både positivt og negativt. Vil da presset til å få jobben gjort bli større fordi de ansatte gis høy grad av tilrettelagt arbeid? Og kan dette være en form for tilrettelegging eller nærværspress? Det er rimelig å argumentere for at dette kan betegnes som en form for tilrettelegging, som også høres ut til å være ledelsens intensjon. I spørreskjemaet ble respondentene gitt mulighet til å oppgi ulike årsaker til sykenærvær (Se vedlegg 4 for spørsmål og vedlegg 12 for prosentvis fordeling). Respondentene ble her gitt mulighet til å krysse av for flere mulige årsaker. Når vi ser på hva

respondentene har oppgitt som årsaker til sykenærvær oppgir for eksempel 24,1 prosent at de går på jobb til tross for sykdom grunnet uunnværlighet, altså at ingen andre kan utføre deres jobb. Dette ble introdusert i teoridelen og betegnes av Saksvik (1996) som uunnværlighetspress, eller det Johns (2010) betegner som nærværspres. 25,9 prosent har sykenærvær fordi de er glad i jobben sin, altså en form for positiv årsak. Den største prosentandelen finner vi hos de som oppgir å ha sykenærvær for ikke å gi sine kolleger økt arbeidsmengde. Dette kan i følge Saksvik (1996) betegnes som moralpress. Om lag en fjerdedel av utvalget oppgir altså at de velger å gå på jobb ved sykdom fordi de ikke ønsker å være en belastning for andre.

En mulig forklaring på det lave sykenærværet og derav den høye langtidsfriskheten kan skyldes det Vingård et al. (2004) anser som problematisk operasjonalisering av begrepet sykenærvær. De argumenterer for at mange arbeidstakere går på jobb til tross for sykdom, men oppfatter ikke seg selv som sykenærværende av den grunn. Dette fordi sykdommen ikke påvirker deres arbeidskapasitet. De argumenterer videre for at arbeidets innhold og mulighet for tilrettelegging i stor grad påvirker sykenærvær og hvorvidt arbeidstakeren velger å betrakte dette som sykenærvær.

Noe av utfordringer kan også ligge i operasjonaliseringen av sykefravær som tillater inntil to episoder sykenærvær i løpet av de siste to årene. Spørsmålet om antall episoder sykenærvær sier ingenting om hvor lang denne episoden kan være. Her kan man altså risikere at arbeidstakeren går på jobb til tross for sykdom i ukesvis og likevel blir karakterisert som langtidsfrisk. Det er samtidig vanskelig å si noe om hvorvidt en ansatt vil oppgi at han *drar* på arbeid til tross for sykdom da vedkommende jo i prinsippet ikke behøver å *dra* på jobb, men kan velge å jobbe hjemmefra. Grunnen til det lave sykenærværet kan også skyldes måten spørsmålene om sykenærvær stilles. Spørsmål kan for eksempel være *velger du å jobbe når du er litt syk?*, og bevisst ikke skrive *dra på jobb* fordi dette spørsmålet dermed inkluderer arbeid hjemmefra som sykenærvær. Dette diskuteres ytterligere i studiens begrensninger.

5.2 Relasjon til leder

Den første hypotesen innebar en antagelse om sammenheng mellom den ansattes relasjon til leder og langtidsfriskhet. Denne hypotesen ble testet ved hjelp av kjikvadrattest og Fisher exact test samt binær logistisk regresjon. Resultatet fra kjikvadrattesten tyder på at det ikke er en statistisk signifikant sammenheng. Det er rimelig å anta at noe av grunnen til at det ikke ble statistisk signifikante resultater for hypotesen om en positiv sammenheng mellom relasjon til leder og langtidsfriskhet kan skyldes utvalgsstørrelsen. Dette omtales blant annet i Field

(2013) som viser at det i små utvalg er vanskelig å få statistisk signifikante resultater. En kan se både av kjiqvadrattesten og den logistiske regresjonsanalysen at det foreligger en positiv sammenheng, men da denne ikke er statistisk signifikant støttes ikke hypotesen. Dette betyr imidlertid ikke at det ikke foreligger en sammenheng. Dersom signifikansnivået hadde blitt satt til 0,10 hadde resultatet vært statistisk signifikant i den logistiske regresjonen. Tabell 4 viser at 84 prosent av de langtidsfriske oppgir å ha en god relasjon til sin nærmeste leder. Dette tallet er likevel ikke høyt nok til å gi statistisk signifikante resultater. Dette illustrerer hvor store utslag man må ha i små utvalg for å få statistisk signifikante resultater. Den positive korrelasjonen kan til tross for ingen signifikante resultater gi en pekepinn på at en god relasjon til leder sannsynligvis er viktig for de ansattes langtidsfriskhet.

I små utvalg er det større sannsynlighet for å begå en type II-feil som innebærer at man forkaster forskningshypotesen og beholder nullhypotesen fordi man tror et utslag skyldes tilfeldigheter når det i virkeligheten er en reell sammenheng (Ringdal, 2013). Dersom man ser på tidligere forskning på området, kan mye tyde på at dette er tilfellet her. Vi kan likevel ikke antyde at det faktisk er en reell sammenheng da testene ikke ga statistisk signifikante resultater, men det er rimelig å anta at man ville kunne ha funnet statistisk signifikante sammenhenger i et større utvalg.

I spørreskjemaet ble den ansattes relasjon til leder målt ved hjelp av fem påstander respondentene skulle ta stilling til. Disse påstandene hadde uttrykt fokus på støtte, anerkjennelse og det å bli verdsatt av sin nærmeste leder. Her kunne jeg også målt de ansattes relasjon til leder ved hjelp av andre spørsmål som i større grad fokuserte på lederens evne til å tilpasse lederstil til hver enkelt som et eksempel?

I begrepet transformasjonsledelse som ble videreutviklet fra Burns (1978) av Bass (1985) argumenterer Lines og Sandvik (2013) for at noen av komponentene som utgjør begrepet transformasjonsledelse er særlig relevant for kunnskapsarbeidere. En av disse komponentene er individuelle hensyn hvor lederen tilpasser atferd og beslutninger etter hver enkelt medarbeiders særtrekk og antatte behov. Særtrekk kan være tekniske ferdigheter, kompetansenivå, motivasjon eller livssituasjon. Viktigheten av at leder tilpasser seg og tar individuelle hensyn støttes også av Goffee og Jones (2009). Lines og Sandvik antar også at aspektet intellektuell stimulering anses som viktig for kunnskapsarbeidere. Kanskje kan noe av årsaken til at hypotesen om positiv korrelasjon mellom relasjon til leder og langtidsfriskhet ikke ble statistisk signifikant være at grad av intellektuell stimulering ikke måles i denne studien? I forhold til begge disse komponentene oppleves det hensiktsmessig å trekke inn begrepet co-aktualisering (Ivey et al., 2012) hvor det kan være rimelig å anta en form for co-

aktualisering der leder utvikler sin relasjonskompetanse og selvbevissthet i samspill med medarbeideren. Her vil relasjonen kunne oppfattes som aktualiserende der begge parter opplever vekst og utvikling.

Kvalsund (2005) argumenterer for at en positiv uavhengighetsrelasjon innebærer et ønske om å oppnå en gjensidighet som inkluderer uavhengighet. I kunnskapsbedrifter er det som Lines og Sandvik (2013) påpeker vanlig at medarbeidere innehar større fagkunnskap innen sitt felt enn lederen. Med bakgrunn i dette antas det å være rimelig å argumentere for at det finnes grunnlag for en slik uavhengighet som beskrives av Kvalsund (2005) og Kvalsund og Meyer (2005). Dette bidrar til en økt forståelse av muligheten for at respondentene opplever seg som uavhengige og at viktigheten av relasjon til leder ikke gjør seg gjeldende i like stor grad. Kan det dermed være tilfelle at de ansatte opplever en uavhengighet som i liten grad fremmer en erkjennelse av en gjensidig avhengighet?

Kunne resultatene blitt annerledes dersom et spørsmål om lederens evne til å tilpasse lederstil til hver enkelt medarbeider hadde blitt stilt? Her kunne det vært interessant å trekke inn Kvalsunds (2005) argumentasjon for viktigheten av lederens selvbevissthet. Det er rimelig å anta at denne selvbevisstheten vil kunne øke lederens kompetanse til tilpasning og fremme autonomi og uavhengighet på en måte som fremmer gjensidighet mellom leder og medarbeider, og co-aktualisering kan dermed oppstå.

Felles for alle teoribidrag i oppgavens teorikapittel er viktigheten av lederens tilpasningsevne og selvbevissthet. Sett i etterkant av undersøkelsen kan man stille spørsmål om hvorvidt dette i tydeligere grad burde blitt inkludert i spørsmålene i spørreskjemaet. Her gjør seg gjeldende noe av utfordringen med at fenomenet langtidsfriskhet er et tverrfaglig forskningsfenomen. Forskning på temaet langtidsfriskhet og også på sykefravær befinner seg hovedsakelig innenfor psykologi, sosiologi, økonomi og organisasjons- og ledelsesfag. Dermed har det vært mer utfordrende å finne eksisterende spørreskjemaer som undersøker den relasjonelle siden ved langtidsfriskhet med fokus på kvaliteten på relasjonen mellom leder og medarbeider med et utgangspunkt som passer mitt fagfelt: rådgivning. For at kvaliteten på spørreskjemaet skal være best mulig, er det viktig å vite at en måler det en ønsker å måle. En god måte å gjøre dette på er ved å bruke tidligere validerte spørreskjemaer som er utarbeidet og brukt av erfarne forskere. Dette representerer også en fordel ved at man har mulighet til å kunne sammenligne resultater med tidligere forskning på området. Dersom jeg skulle ha konstruert egne spørsmål ville dette krevd en mer omfattende pilotundersøkelse som jeg vurderte å ikke ha tid til i lys av et masterstudies omfang. Her stilles man altså overfor valget mellom å sikre kvaliteten på spørsmålene, eller å sikre at man får stilt de spørsmålene en

ønsker å stille. Et annet aspekt er at det kanskje ikke er forsket nok på relasjonen mellom leder og medarbeider i kunnskapsbedrifter. Er kunnskapsarbeidere signifikant forskjellige fra andre arbeidstakere, bør også undersøkelsen rettet mot kunnskapsarbeidere være tilpasset dette. Og kanskje nettopp derfor vil det være interessant å undersøke relasjoner i kunnskapsbedrifter. Dette er en oppdagelse jeg har gjort meg i etterkant av innsamling og analyse, og dersom jeg skulle gjennomført prosjektet på nytt, ville jeg i større grad tatt hensyn til at utvalget består av kunnskapsarbeidere. Dette vil imidlertid drøftes ytterligere i delen som omhandler studiens begrensninger.

Mintzberg (1998) argumenterer som eksempel for at kunnskapsarbeidere responderer på inspirasjon fremfor veiledning. Ledere for kunnskapsarbeidere bør derfor, ifølge Mintzberg lede på arbeidstakernes premisser for å tilrettelegge best mulig. Her antydes viktigheten av lederens relasjonskompetanse og det mellommenneskelige aspektet ved ledelse, og at dette har stor betydning i kunnskapsbedrifter. Mayer og Salovey (1997) argumenterer på følgende måte:

Ledere som aldri har satt pris på evnen til å "lese" andre, forstå andre mennesker og forstå emosjoner fordi dette har vært "myke ferdigheter", må tenke gjennom sine standpunkter på nytt. Når fokus skiftes fra det kollektive til egne personlige interesser og verdier, så fordrer dette ledere som er i stand til å fange opp glede, sinne, tristhet, redsel og andre emosjoner som preger et menneske, og at lederen er i stand til å håndtere slike emosjoner både hos seg selv og sine medarbeidere (Gjengitt i Hillestad, 2002, s. 287).

Dette underbygger Kvalsunds (2005) argumentasjon for viktigheten av utvikling av selvbevissthet hos ledere. Dette fordi han argumenterer for at man vanskelig kan lede andre dersom man ikke kan lede seg selv. Det antas med bakgrunn i dette at utvikling av egen selvbevissthet er essensielt også i lederroller der man forventes å tilpasse lederstil til hvert enkeltindivid. Ifølge Hillestad (2003) viser evalueringer at organisasjonsformer med økt grad av flat struktur, som ofte er tilfellet i kunnskapsbedrifter, at det stilles endrede krav til ledelse. Disse evalueringene viser et markert behov for en annen type ledelse enn i tradisjonelle hierarkisk organiserte bedrifter. Hillestad argumenterer for et behov for større grad av motiverende, relasjonsbasert ledelse gjennom coaching, tilbakemeldinger og tilstedeværelse.

Et verktøy lederen kan benytte for å vise at han ser hver enkelt antas å være gjennom mestringsfravær. I den neste delen diskuteres funnene fra analysen som testet sammenheng mellom mestringsfravær og langtidsfriskhet.

5.3 Mestringsfravær

Den andre hypotesen undersøkte hvorvidt det forelå en positiv sammenheng mellom den ansattes opplevelse av bedriftens policy og tilrettelegging for mestringsfravær og langtidsfriskhet. I likhet med hypotesen om relasjon til leder ble også denne hypotesen testet ved hjelp av kjikvadrattest og Fisher exact samt binær logistisk regresjon. Sammenhengen mellom mestringsfravær og langtidsfriskhet var negativ og statistisk signifikant. Hypotese 2 støttes altså ikke da denne antok en positiv korrelasjon. Den negative sammenhengen mellom mestringsfravær og langtidsfriskhet må være svært sterk da den i et utvalg bestående av kun 58 respondenter er statistisk signifikant. Hva kan være årsaken til den sterke, negative korrelasjonen mellom mestringsfravær og langtidsfriskhet?

Kan den negative sammenhengen skyldes at de ansatte i stor grad gis autonomi og fleksibilitet til å styre dette selv og dermed ikke har behov for at bedriftens ledelse skal tilrettelegge for mestringsfravær? Kanskje fungerer tilretteleggingen for sykenærvær såpass godt at de ansatte ikke ser behovet for å ta seg en dag fri for å hente seg inn fordi de i praksis kan gjøre dette uten å bli oppfordret til det? Det er også plausibelt at de ansatte ikke anser dette som sykenærvær fordi de kan arbeide hjemmefra, og derfor ikke oppgir eller opplever dette som sykenærvær som jeg har vært inne på tidligere i drøftingen.

Analysen viser også at de som *ikke* opplever høy grad av mulighet for mestringsfravær er overrepresentert blant de langtidsfriske. Hva kan dette skyldes? Kan det da være slik at de opplever at det ikke er noen mulighet for å ta seg en dag fri for å hente seg inn ved behov og at de derfor ikke benytter seg av dette? Videre er det, som jeg har vært inne på tidligere, sannsynligvis mørketall i rapportering av både sykefravær og sykenærvær grunnet den fleksible løsningen hva gjelder arbeidstid. Samtidig vil det være rimelig å anta at man i en bedrift der de ansatte gis stor fleksibilitet til hvor og når arbeidet utføres, vil være høyere terskel for sykefravær enn i arbeid som krever at man er på arbeidsplassen en bestemt tidsperiode og utfører en bestemt type arbeid.

En mulighet kan også være at respondentene i utvalget faktisk *er* friske og ikke opplever et behov for mestringsfravær, og at de derfor heller ikke så lett legger merke til hvorvidt det tilrettelegges for mestringsfravær. Kontaktpersonen i bedriften oppgir at: *”Vi oppfordrer ansatte til å ta fri etter tøffe arbeidsperioder, og vi går også inn i individuelle tilfeller og gir fridager med lønn slik at man får hentet seg inn igjen.”* Dette kan tolkes som at det er mulighet for at de som oppgir lav opplevd grad av policy og tilrettelegging for mestringsfravær ikke har blitt tilbudt å ta en dag fri fordi ledelsen ikke oppfatter at vedkommende har hatt behov for dette. Kan det være slik at de som skårer lavt på

mestringsfravær faktisk er mer friske og derfor ikke har sett så mye til denne tilretteleggingen for mestringsfravær? Eller kan det handle om at disse arbeider i administrasjonen og må møte opp på arbeidsplassen og dermed ikke har den samme autonomien i form av fleksitid og mulighet for hjemmekontor?

41,4 prosent oppgir at de opplever bedriftens policy for mestringsfravær som høy eller svært høy. I dikotomiseringen av denne variabelen ble verdien tre, som innebærer en middels opplevd grad av policy og tilrettelegging for mestringsfravær, regnet som lav. Hele 29,3 prosent av respondentene befinner seg på denne verdien. På verdien lav, som inneholder verdiene en, to og tre, finner vi 58,6 prosent av respondentene. Her er det altså kun 29,3 prosent som har oppgitt lav/svært lav, altså verdi en eller to, på opplevelse av bedriftens policy/tilrettelegging for mestringsfravær. Disse resultatene kan tyde på at svært mange av bedriftens ansatte ikke har noen formening om bedriftens strategier for å fremme mestringsfravær. Dersom en ser på spørsmålene som utgjør indeksen for mestringsfravær enkeltvis (se vedlegg 7), viser en frekvensfordeling at på spørsmålet *To what extent does the management in your workplace show understanding if the employees occasionally take a day off to recover?*, har hele 63,8 prosent oppgitt høy eller svært høy opplevelse av bedriftens forståelse for mestringsfravær. Dette kan tolkes dithen at svært mange av respondentene i utvalget opplever en mulighet for mestringsfravær ved behov på grunn av ledelsens forståelse for dette. Ifølge studier gjennomført av Dahl-Jørgensen et al. (2002) er respekt og aksept fra ledere en svært viktig forutsetning for å kunne benytte seg av mestringsfravær.

På spørsmålet *To what extent does the management in your workplace encourage the employees to take a day off after periods of heavy workload?* har derimot hele 50 prosent oppgitt svært lav eller lav opplevd oppmuntring om mestringsfravær. Tar vi med de som har svart *middels grad* med verdi tre, som er med å danne kategorien lav i den dikotome variabelen, befinner hele 79,3 prosent av respondentene seg innenfor kategorien lav grad av opplevd tilrettelegging for mestringsfravær. Det er dermed rimelig å anta at dette spørsmålet påvirker resultatene i stor grad da dette skiller seg markant ut fra de andre spørsmålene med tanke på respondentenes opplevelse. På spørsmålene om forståelse for og tilrettelegging for mestringsfravær, ligger hovedvekten av respondentene i kategorien høy, henholdsvis 63,8 og 60,4 prosent. Dette tyder på at majoriteten av utvalget opplever en høy grad av *forståelse* for mestringsfravær. Kanskje er det rimelig å anta at det i en bedrift som gir høy grad av autonomi til sine ansatte også forventer autonomi når det gjelder beslutninger om behov for mestringsfravær? Dette kan forklare noe av årsaken til den høye prosentandelen som oppgir at bedriften i liten grad oppfordrer til mestringsfravær. Kanskje de ikke oppfordrer til

mestringsfravær fordi de stoler på at de ansatte selv tar ansvar for dette? På spørsmålet om hvordan respondentene oppfatter sin egen helse oppgir 91,4 prosent at de opplever sin generelle helsetilstand som god eller svært god. Dette tyder på at respondentene i utvalget opplever seg selv som svært friske, og behovet for mestringsfravær er kanskje ikke like fremtredende?

Funnene kan tyde på at mestringsfravær hos respondentene ikke oppleves som viktig for langtidsfriskhet. Som jeg har drøftet over kan det være interessant å se om dette kan ha sammenheng med at bedriften består av kunnskapsarbeidere, og at disse er mer autonome enn andre arbeidstakere? Dette tar oss videre til hypotesen som omhandler sammenheng mellom autonomi og langtidsfriskhet.

5.4 Autonomi

Den tredje hypotesen innebærer en antagelse om sammenheng mellom den ansattes opplevelse av autonomi og langtidsfriskhet. Denne hypotesen er testet på samme måte som hypotesene om relasjon til leder og mestringsfraværs sammenheng med langtidsfriskhet, ved hjelp av kjiqvadrattest, Fisher's exact test og binær logistisk regresjon. Ingen av resultatene var statistisk signifikante. Hva kan være grunnen til at sammenhengen mellom autonomi og langtidsfriskhet ikke ble signifikant? I motsetning til hypotesen om sammenheng mellom relasjon til leder og langtidsfriskhet, er ikke sammenhengen mellom autonomi og langtidsfriskhet signifikant verken på 0,05-nivå eller 0,10-nivå. Da hypotesen om sammenheng mellom autonomi og langtidsfriskhet ikke fant støtte, ser jeg et behov for å belyse dette fra andre perspektiver enn de som presenteres i teoridelen. Dette fordi resultatene kan tyde på at det er andre faktorer som spiller inn på langtidsfriskhet, samtidig som ny teori kan bidra til å utvide autonomi-begrepet utover det som ble gjort i oppgavens teoridel og lagt til grunn ved utarbeidelse av spørreskjema.

Goffee og Jones (2007) argumenterer for en rekke egenskaper som kjennerkjenner kunnskapsarbeidere. Blant disse hevder de at kunnskapsarbeidere vet hva de er verdt, de har lav kjedsomhetsterskel og de er organisatorisk smarte (Omtalt i P. H. Christensen & Foss, 2011). Videre oppsummerer Christensen og Foss (2011) at kunnskapsarbeidere i høy grad selv kan planlegge når og hvordan de vil utføre oppgaver. Med bakgrunn i denne oppsummeringen; Kan det være rimelig å anta at kunnskapsarbeiderne i denne studien anser muligheten til å velge hvordan oppgaver skal utføres som en selvfølge og en forutsetning? Kanskje dette kan bidra til å forklare noe av årsaken til at spørsmålene som omhandlet

mulighet til å bestemme oppgaver og utførelse av disse oppgavene korrelerte svakt med de andre spørsmålene i indeksen?

Kanskje kan noe av svaret på at det ikke ble funnet noen sterk sammenheng ligge i at spørsmålene som var ment å måle autonomi ikke var tilpasset kunnskapsarbeidere i stor nok grad? Hein (2009) argumenterer for et behov for motivasjons- og ledelsesteorier som tar utgangspunkt i kunnskapsarbeidere. Det antas at autonomibegrepet innehar fellestrekk med motivasjonsteorier, og derfor antas dette også i noen grad å gjøre seg gjeldende også for autonomi. Hein beskriver behovet for teori tilpasset kunnskapsarbeidere med en argumentasjon av at en kraftig overvekt av forskning som finnes på dette feltet i stor grad omhandler industriarbeid og annen type arbeid enn det kunnskapsarbeidere bedriver. Kanskje er dette utslagsgivende i denne studien? Burde autonomi blitt målt ved hjelp av andre spørsmål? Man kan argumentere for at blant annet Karasek og Theorells (1990) krav-kontrollmodell er bedre egnet til å forske på for eksempel industriarbeidere. Det antas for eksempel som svært lite sannsynlig at kunnskapsarbeidere befinner seg i arbeidssituasjoner som Karasek og Theorell betegner som passivt arbeid med lave krav og lav grad av egenkontroll. Dette antas å være mer sannsynlig for andre typer arbeid. Spørsmålene som omhandlet å få bestemme arbeidsoppgaver og utførelse av disse oppgavene korrelerte jo også, som nevnt, svakt med de andre spørsmålene i indeksen for autonomi, og de ble derfor fjernet. Er det rimelig å anta at å inkludere av flere spørsmål som målte respondentenes opplevelse av autonomi kunne gitt andre resultater? Kanskje kunne det ha gitt andre resultater dersom oppgavens teoridel i større grad hadde tatt utgangspunkt i teorier om kunnskapsarbeidere og hva de anser som viktig og konstruert spørsmål ut i fra disse? Spørsmål kunne da tatt utgangspunkt i Lines og Sandvik (2013), Goffee og Jones (2009) og Christensen og Foss (2011), og hatt større fokus på selvrealisering, kreativ utfoldelse og muligheten til å bli stimulert intellektuelt. Christensen og Foss (2011) argumenterer for at kunnskapsarbeid er sterkt forbundet med viktige motivasjonsfaktorer, en faglig stolthet og iboende arbeidslyst. Christensen (2008) har konstruert TURPAS-modellen som illustrerer kunnskapsarbeiderens ulike behov. TURPAS-modellen består av følgende komponenter: Tilhørighet, Utfordrende oppgaver, Rimelighet, Prestasjon, Autonomi og Selvrealisering. Her fremheves behovet for utfordrende oppgaver og selvrealisering i lys av autonomibegrepet. Dette kan ses igjen i lys av Antonovsky (1996) og viktigheten av å oppleve arbeidet som meningsfylt.

Hein (2009) kategoriserer fire typer kunnskapsarbeidere: primadonnaen, pragmatikeren, prestisjegeren og lønsmottakeren. Primadonnaen betrakter arbeidet som et kall der meningen er å gjøre en forskjell. Hein skiller videre mellom ekstroverte og introverte

prestisjefegere der den ekstroverte anser arbeid som en konkurranse der målet er å imponere andre. Den introvert utgaven anser arbeid som en søken etter noe der målet er å prestere overfor en selv. Hos pragmatikeren er målet å utføre arbeid av god kvalitet. Lønsmottakeren anser arbeid som en straff der målet er maksimal fortjeneste. Primadonnaen har en opplevelse av at et meningsfylt liv delvis realiseres gjennom meningsfylt arbeid og kan beskrive følelsen som oppstår i søken etter løsning på et gitt problem som motiverende i seg selv.

Primadonnaen trives best når han får mulighet til å yte sitt beste der hans kapasitet strekkes til sine grenser og han opplever utvikling. Disse arketyper som presenteres av Hein, spesielt primadonnaen, men også i noen grad både prestisjefegeren og pragmatikeren, har en rekke fellestrekk med kunnskapsarbeideren som beskrives av Christensen (2008) i den såkalte TURPAS-modellen. Disse har også fellestrekk med Goffee og Jones (2009), om blant annet behovet for utvikling og utfordringer. Christensen (2008) antar at ved å få utfordrende oppgaver gis man mulighet til faglig selvrealisering. Lederen kan tilby sine medarbeidere uavhengighet i form av autonomi på noen områder, men samtidig fremme gjensidig avhengighet på andre områder. Dette kan ses i lys av Mayer og Salovey (1997) som argumenterer for viktigheten for leder av å inneha såkalte ”myke ferdigheter”. Det antas dermed at disse egenskapene i stor grad gjør seg gjeldende for kunnskapsarbeidere, og dermed med fordel kunne blitt inkludert i et spørreskjema myntet på kunnskapsarbeidere. Noe av årsaken til at resultatene ikke viser noen sammenheng av betydning mellom autonomi og langtidsfriskhet kan skyldes den store spredningen på de ulike spørsmålene som måler autonomi. Basert på presentert teori tas det utgangspunkt i at det for kunnskapsarbeidere er viktig å oppleve arbeidet som meningsfylt, og at de opplever å ha mulighet til å utvikle seg i arbeidet. I utvalget har 56,9 prosent oppgitt at de er enig eller svært enig i at de opplever mulighet for utvikling (se vedlegg 9, tabell 23). Dette er en forholdsvis liten prosentandel dersom det sammenlignes med for eksempel spørsmålet som omhandler hvorvidt meninger om ansettelsesforhold tas til etterretning, der 70,7 prosent opplever dette i høy eller svært høy grad (se vedlegg 9, tabell 26). På spørsmålet som ble fjernet fra indeksen for autonomi, nemlig spørsmålet *To which extent do you experience that you can decide how to perform your tasks?* oppgir hele 82,7 prosent at de opplever dette i høy eller svært høy grad (se vedlegg 11, tabell 28). Ingen av respondentene har oppgitt at de opplever dette i lav eller svært lav grad. Dette kan tyde på at det ikke nødvendigvis er her utfordringen ligger.

I motsetning til sammenhengen mellom langtidsfriskhet og relasjon til leder, var sammenhengen mellom autonomi og langtidsfriskhet svært svak. Betyr dette at autonomi ikke har sammenheng med langtidsfriskhet? Basert på tidligere forskning er det svært lite

sannsynlig at autonomi *ikke* har noen sammenheng med langtidsfriskhet. Direkte, eller indirekte, gjennom for eksempel trivsel, tilhørighet og mestring. Det som derimot *kan* være tilfelle, kan være det faktum at autonomi er en forutsetning for kunnskapsarbeidere og at en arbeidssituasjon med lav grad av autonomi er utenkelig for dem. Det er også høyst plausibelt at autonomi i denne studien vektlø andre faktorer ved autonomi enn de som anses som viktigst for kunnskapsarbeidere, og at analysen med bakgrunn i dette ikke genererte statistisk signifikante resultater. Ut i fra det jeg nå har vært inne på kan det se ut til at kunnskapsarbeidere innehar et sterkere behov for utfordringer og meningsfylt arbeid. Det later også til at de opplever at de har høy kompetanse, og dermed bevisst søker utfordringer. Dette kan kanskje kan lede til at oppgaver og muligheter for utfordringer verdsettes i vel så stor grad?

5.5 Korrelasjon mellom relasjon til leder, mestringsfravær, autonomi og sykefravær

Denne analysen ble tatt med for å kontrollere for hvorvidt det forelå en sammenheng mellom de utvalgte variablene og sykefravær. Dette ble i hovedsak gjort for å kontrollere om det fantes sammenhenger som ikke kom frem i de andre analysene. Det ble heller ikke her funnet statistisk signifikante sammenhenger. Da denne ikke viste signifikante sammenhenger besluttet jeg, av hensyn til plassbegrensning, besluttet å ikke diskutere dette ytterligere.

5.6 Metodiske betraktninger

Valget av kvantitativ metode som foretrukket tilnærming til mitt prosjekt har vist seg å være både lærerikt og utfordrende. Det anses derfor som hensiktsmessig å redegjøre grundig og drøfte hvordan valg av metode har påvirket både prosessen og det ferdige produktet.

5.6.1 Distribusjon av spørreskjema

Delen som omhandler distribusjon tas med fordi valg av distribusjonsmetode og hvordan spørreskjemaet ble distribuert antas å ha vært medvirkende årsak til den lave svarprosenten. Spørreskjemaet ble som nevnt i metodekapitlet distribuert via min kontaktperson i bedriften som sendte ut en mail til de ansatte med informasjon om prosjektet, samt en link til det elektroniske spørreskjemaet. Den lave svarprosenten genererer spørsmål hvorvidt valget av å distribuere spørreundersøkelsen via kontaktperson var hensiktsmessig.

5.6.2 Konsekvenser av lav svarprosent

Da innsamlede data fra undersøkelsen ble tilsendt og det viste seg at det kun var 31 prosent som hadde besvart, ble jeg først overrasket. Overrasket fordi jeg hadde regnet med at flere ville svare fordi bedriftens ledelse hadde takket ja til å være med i studien. Det er likevel

viktig å huske på at de ansatte står fritt til å trekke seg eller velge å avstå fra å delta uten å oppgi noen grunn.

Som Ringdal (2013) og de Leeuw og Hox (2008) trekker frem som en av ulempene med selvutfyllingsskjema er at man må forvente stort frafall. Videre trekkes det frem at for å unngå stort frafall ved selvutfyllingsskjema, er det viktig å motivere utvalget til deltagelse. De ansatte kan oppleve det som unødvendig å delta i undersøkelsen hvis de ikke opplever å se nytten av å delta. Dette kan bidra til at mange velger å avstå fra deltakelse i studien. I denne bedriften praktiseres det som tidligere nevnt relativt høy grad av fleksibel arbeidstid. Dette innebærer altså at de ansatte selv må disponere tiden sin, og dersom de velger å bruke tid på å besvare min spørreundersøkelse ligger arbeidet og venter på dem når de er ferdige og kanskje opplever de å måtte jobbe noe lenger enn planlagt for å bli ferdige med dagens arbeid. Dette er en fremtredende utfordring i mitt prosjekt sammenlignet med studier som gjøres på arbeidsplasser der de ansatte har fast arbeidstid og det blir lagt til rette for at denne typen undersøkelser besvares i arbeidstiden slik at man likevel er ferdig på jobb til ”vanlig” tid.

I ettertid ser jeg at det kunne ha lønt seg å møte opp i bedriftens lokaler, presentert meg og mitt forskningsprosjekt, og tilbudt mer informasjon om prosjektet. Jeg antar også, med bakgrunn i de Leeuw og Hox (2008) og Ringdal (2013), at jeg burde ha vektlagt og understreket at jeg setter svært stor pris på de som tar seg tid til å svare, og at dette betyr mye for meg og for undersøkelsens kvalitet. Jeg kunne også ha vært tydeligere på at dette er noe bedriften vil kunne nyte godt av, og dersom jeg ved hjelp av deres ansatte kan lokalisere hvilke variabler som henger sammen med langtidsfriskhet, vil bedriften kunne anvende denne informasjonen til å finne ut hvorvidt deres strategier for å fremme langtidsfriskhet fungerer.

Dersom jeg skulle ha gått gjennom denne prosessen på nytt, ville jeg forsøkt å få tilgang til respondenter fra enda en bedrift for å minimere muligheten for små utvalg av den størrelsen som jeg har endt opp med i denne studien. Jeg ville også i større grad argumentert for viktigheten av å benytte et distribusjonsprogram jeg hadde tilgang for lettere å inkludere eventuelle andre bedrifter i studien.

En av de store fordelene ved å benytte kvantitativ metode er imidlertid at respondentene gis mulighet til å være anonyme. Dette var også noe av årsaken til at jeg valgte denne metoden til mitt masterprosjekt. Det antas at respondentene i større grad tør å si det de mener uten å være redd for sanksjoner i ettertid fordi de er sikret anonymitet. Min undersøkelse er imidlertid også et eksempel på at denne anonymiteten kanskje også kan bidra til lav svarprosent fordi det kan være vanskeligere for respondentene å se verdien av deres deltagelse. I tillegg til dette bidrar anonymiteten til at ingen vet hvem som har svart på

spørreskjemaet og hvem som ikke har svart, og det er dermed lettere å la være å svare fordi det ikke får noen konsekvenser å unnlate å svare.

5.7 Hva indikerer funnene?

Da resultatene fra analysen ikke viser noen statistisk signifikante funn som støtter hypotesene, kan dette tyde på at det i bedriften utvalget er hentet fra ikke nødvendigvis er de utvalgte uavhengige variablene som i størst grad påvirker bedriftens langtidsfriskhet. Indikerer dermed resultatene at en god relasjon til leder, autonomi og mulighet for mestringsfravær ikke er viktig ved tilrettelegging av langtidsfriskhet? Dette stemmer heldigvis ikke. Resultatene indikerer sammenhenger, men grunnet utvalgsstørrelsen er det vanskelig å få statistisk signifikante resultater. Da bedriften beskriver hvilke tiltak de har iverksatt for å tilrettelegge for langtidsfriskhet, oppgir de at de utvalgte uavhengige variablene i denne undersøkelsen er en viktig del av denne tilretteleggingen. I tolkning og drøfting av resultatene i denne studien utpeker relasjon til leder seg som en viktig faktor for å predikere langtidsfriskhet. Det er også mye som tyder på at mange av de ansatte ikke har noen bestemt oppfatning om ledelsens oppfordring til mestringsfravær. Dette kan skyldes at de som har svart på undersøkelsen ikke har hatt behov for dette. Mulig årsak til mangel på sammenheng mellom autonomi og langtidsfriskhet skyldes i stor sannsynlighet måten autonomi ble målt på i denne studien.

5.8 Konfunderende variabler

Hvilke konfunderende variabler kan antas å ha en effekt på langtidsfriskhet? Denne bedriften har overvekt av unge ansatte. Dette gjelder hovedsakelig for utvalget, der hele 29,3 prosent er 29 år eller yngre, mens det i bedriften som helhet er 13,9 prosent ansatte som er 29 år eller yngre (se tabell 2). I nettoutvalget er det stor overvekt av menn, der menn utgjør 88 prosent av utvalget. Det samme gjelder for bruttoutvalget der andelen menn er på 92 prosent. Dersom det foreligger kjønnsforskjeller, er det vanskelig å undersøke siden utvalget består av kun fem kvinner. Den høye langtidsfriskheten og det lave sykefraværet i bedriften kan skyldes det faktum at bedriften har overvekt av menn. I følge Helse- og omsorgsdepartementet har kvinner statistisk sett høyere sykefravær enn menn (NOU, 2010). Som det har blitt diskutert tidligere i denne oppgaven, antas det også at stor grad av fleksibilitet med tanke på arbeidstid og sted spiller inn på både sykefravær og sykenærvær. De ansatte kan jobbe hjemmefra ved sykdom, hvilket innebærer at man kan risikere at dette verken blir registrert som sykefravær eller sykenærvær. Det kan også tenkes at de som har besvart undersøkelsen ikke er representative for bedriften som helhet. Kanskje *har* respondentene i utvalget lavt sykefravær og lavt sykenærvær? Dette fenomenet diskuteres av Johansen, Aronsson og Marklund (2014)

i deres undersøkelse av årsaker til sykefravær. Her diskuterer de muligheten for at ansatte med sterke meninger om, kunnskap om eller erfaring med sykefravær og sykenærver i større grad har vært villige til å besvare undersøkelsen. Det kan være hensiktsmessig å kortfattet diskutere det samme her. Man vil kunne anta at dersom man opplever seg selv som frisk, vil det være legitimt å anta at man har større vilje til å besvare en undersøkelse om langtidsfriskhet. Kanskje kan enkelte med høyt sykefravær oppleve det som stigmatiserende å skulle oppgi sitt høye sykefravær?

5.9 Konklusjon

I denne studien har jeg gjennom ulike hypoteser forsøkt å besvare problemstillingen

På hvilken måte påvirker relasjon til leder, autonomi og tilrettelegging og policy for mestringsfravær en bedrifts langtidsfriskhet?

Resultatene indikerer at utvalget har en høyere prosentandel langtidsfriske enn i sammenlignbare studier. Noe av årsaken til dette kan skyldes operasjonaliseringen av langtidsfriskhet, og de ansattes muligheter for hjemmekontor og fleksibel arbeidstid. Jeg antar også, med bakgrunn i presenterte studier, at spørreskjemaet ikke i stor nok grad var tilpasset kunnskapsarbeidere, og at dette bidro til mangel på statistisk signifikante resultater.

Resultatene indikerer at tilrettelegging for langtidsfriskhet gjennom å fremme en god relasjon til nærmeste leder er tilstede til tross for at denne sammenhengen ikke er statistisk signifikant. Jeg har opplevd det som svært utfordrende å drøfte resultater som med stor sannsynlighet ville gitt statistisk signifikante sammenhenger i et større utvalg, men som ikke gir utslag i denne studien. Betydningen av autonomi er mindre tydelig enn for relasjon til leder, men jeg antar at dette i stor grad skyldes måten autonomi ble målt på i denne studien. Den negative sammenhengen mellom mestringsfravær og langtidsfriskhet kan skyldes at dette er et lite utbredt fenomen, og at det ikke benyttes i utstrakt grad, og at de ansatte derfor ikke har noen bestemt formening om dette. Resultatene i denne studien er overraskende i forhold til resultater fra andre studier som er benyttet i denne oppgaven, og en stor del av drøftingen er derfor viet til å drøfte mulige årsaker til de overraskende resultatene. Respondentene i denne studien har som nevnt store muligheter for fleksitid og hjemmekontor og dermed kanskje ikke anser behovet for mestringsfravær i like stor grad. Oppgavens relevans for rådgivningsfeltet vil jeg ut i fra resultatene si at ligger i å bidra til en god relasjon mellom leder og medarbeider, og likeledes være aktiv i søken etter hva kunnskapsarbeidere vektlegger for i størst mulig grad å tilrettelegge for deres langtidsfriskhet.

6. Avslutning

6.1 Implikasjoner for videre forskning

Dersom en ny undersøkelse skulle vært gjennomført, kunne det vært interessant med en triangulering av kvalitativ og kvantitativ metode. Dette var noe jeg var inne på i starten av arbeidet med dette prosjektet, men jeg innså raskt at oppgavens begrensninger i form av tid ikke tillot dette. Dersom en skal forske på lignende temaer i fremtiden, vil en kvalitativ studie av hvordan de ansatte opplever de ulike aspektene ved arbeidet og selv kan ha mulighet til å identifisere hva som oppleves som viktig for deres langtidsfriskhet kunne danne grunnlaget for en kvantitativ tilnærming. Da kan spørsmålene i spørreskjemaet i større grad konstrueres med bakgrunn i informantenes opplevelser. Det kunne vært interessant å undersøke hvordan de ansatte i bedriften opplever at bedriftens tiltak for å tilrettelegge for langtidsfriskhet fungerer. Opplever de at muligheten til å jobbe hjemmefra blir en byrde fordi de da vanskeligere kan være hjemme og ikke gjøre noe når de er syke, eller oppleves dette som en form for autonomi og støtte? Da jeg ikke har undersøkt dette eksplisitt i denne studien blir det kun spekulasjoner dersom en skal anta noe om hvordan dette oppleves.

Det er også viktig å nevne at det er grunn til å tro at man kunne unngått problemer med lite utvalg dersom jeg hadde hatt en referansebedrift i tillegg til den utvalgte teknologibedriften.

Hvis en lignende studie skal gjennomføres i fremtiden, ser det ut til at det kan være viktig å tilpasse teori og spørreskjema til typen arbeidstakere en undersøker. Det er grunn til å anta at kunnskapsarbeidere verdsetter andre aspekter ved arbeidet enn andre arbeidstakere, og dette bør det tas høyde for i utforming av studien.

6.2 Begrensninger ved studien

I arbeidet med dette prosjektet fant jeg i analysen resultater som indikerte at jeg i større grad skulle vektlagt det faktum at utvalget består av kunnskapsarbeidere. Tidligere i denne oppgaven har jeg nevnt hva som karakteriserer kunnskapsarbeidere, og kanskje stiller disse andre krav til autonomi enn andre arbeidstakere? Ikke nødvendigvis *høyere* krav, men at de vektlegger andre typer autonomi, som for eksempel mulighet for faglig utvikling gjennom utfordrende oppgaver.

En annen begrensning representeres av operasjonaliseringen av langtidsfriskhet. Operasjonaliseringen som er hentet fra Aronsson og Lindhs studie (2004) tillater inntil ti dager sykefravær og inntil to episoder sykenærsvær i løpet av en toårsperiode. Å måle

sykenærvær ved hjelp av episoder kan være problematisk. Det stilles ingen krav til maksimum lengde på disse episodene, og operasjonaliseringen tillater potensielt mange dagers sykenærvær, så lenge de ikke overstiger antall episoder på to. Har man en kronisk skade eller sykdom, er det rimelig å anta at varigheten av denne kan strekkes utover, og personer med kroniske plager risikerer derfor å kunne bli feilaktig kategorisert som langtidsfriske.

Jeg ble tidlig i prosessen stilt overfor valget om å benytte validerte spørsmål som er benyttet i tidligere undersøkelser av høy kvalitet, eller å selv konstruere spørsmål som kunne sikret at det ble stilt spørsmål som i enda høyere grad kunne vært spisset mot denne studiens problemstilling. Her falt valget på en hybrid av disse to. Samtlige av spørsmålene som omhandler mestringsfravær er konstruert av meg i samråd med veileder, da det var svært utfordrende å finne tidligere gjennomførte spørreundersøkelser som hadde benyttet spørsmål om mestringsfravær.

Det er også en utfordring at fenomenet langtidsfriskhet ikke har vært gjenstand for mye forskning fra tidligere, spesielt med vekt på kunnskapsarbeidere. Dette har i noen grad gjort det utfordrende å finne relevant teori. Kvalitativ metode anses som hensiktsmessig å anvende i tilfeller der man vet lite om et fenomen og ønsker å utforske dette videre (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette bidrar til en tanke og et ønske om en triangulering av kvalitativ og kvantitativ metode, men grunnet masterstudiets begrensede tidsperiode og oppgavens sideomfang vurderte jeg det ikke som gjennomførbart i denne studien.

Den mest fremtredende begrensningen ved denne studien er likevel liten utvalgsstørrelse og den lave svarprosenten. Da utvalget i utgangspunktet var lite, blir en spesielt sårbar for frafall. I artikkelen "Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey" (Johansen et al., 2014) drøfter forfatterne konsekvensene for den lave svarprosenten på 33 prosent som de oppnådde i sin undersøkelse. Her vurderer de muligheten for at arbeidstakere med sterke meninger eller erfaring med sykefravær og sykenærvær i større grad har vært villige til å svare på undersøkelsen. Dette ble også drøftet i delen som omhandler konfunderende variabler og kan også betegnes som en potensiell begrensning ved studien. Videre kan dette resultere i en overestimert andel langtidsfriske og kan bidra til å forklare hvorfor utvalget bestod av hele 82,8 prosent langtidsfriske. Dette er rimelig å anta da denne andelen langtidsfriske ikke stemmer overens med tidligere forskning på området (Aronsson & Lindh, 2004).

Den lave svarprosenten kan også bidra til skjevheter i resultatene (Ringdal, 2013). Eksempelvis kan dette oppstå ved at flere av de langtidsfriske svarer, mens de som ikke er

langtidsfriske har valgt å ikke besvare undersøkelsen. Dette gir et urealistisk bilde av andelen langtidsfriske i bedriften. Dersom frafallet er tilfeldig er ikke dette et like stort problem, men frafallet er ifølge Lynn (2008) sjelden eller aldri tilfeldig. Det er derfor svært viktig ikke bare å se på den totale svarprosenten, men også undersøke hvordan respondentene fordeler seg. Dersom utvalget fraviker betraktelig fra det man kan forvente ut i fra tidligere forskning, er det stor sannsynlighet for at en har å gjøre med skjevheter i utvalget. I denne studien var det en overrepresentasjon av unge arbeidstakere (<29 år) og ansatte med lederansvar.

Det er imidlertid viktig å understreke at dersom en ikke får statistisk signifikante resultater betyr ikke dette nødvendigvis at det ikke foreligger en sammenheng. Fravær av statistisk signifikante resultater innebærer at en ikke kan utelukke at resultatene skyldes tilfeldigheter (Field, 2013). I denne studien har jeg valgt signifikansnivå på 0,05, hvilket innebærer at med statistisk signifikante resultater er det mindre enn fem prosent sannsynlig at resultatene skyldes tilfeldigheter. I denne undersøkelsen er det ikke realistisk å konkludere med noe grunnet det lille utvalget og den lave svarprosenten. Den lave svarprosenten vanskeliggjør også å generalisere resultatene til bedriften.

Resultatene for relasjon til leder viser en klar sammenheng til tross for at denne ikke er statistisk signifikant. Sammenhengen mellom autonomi og langtidsfriskhet er også tilstede, men denne er ikke like sterk. Datasettet viser også at 87,9 prosent (se vedlegg 6, tabell 11) oppgir å ha god relasjon til sin nærmeste leder. Som nevnt tidligere har jeg kanskje ikke tatt nok hensyn til at bedriften er en kunnskapsbedrift og at aspekter som tilrettelegging fra leder i forhold til mestringsfravær er noe de ansatte i denne bedriften da ikke er så avhengig av? Kanskje kan det også tenkes at autonomi er noe de ansatte i denne typen organisasjon forutsetter og på mange måter tar for gitt?

Lines og Sandvik (2013) argumenterer for at kunnskapsarbeidere ofte kjennetegnes av et sterkt ønske om autonomi. Hos kunnskapsarbeidere kan behovet for autonomi begrunnes i typen utdanning de tiltrekkes av som gir stor frihet. Her kan noe av grunnen til at sammenhengen mellom autonomi og langtidsfriskhet ikke var statistisk signifikant ligge. Kanskje forutsetter de ansatte i teknologibedriften i denne studien autonomi og dermed ikke er bevisst den rollen autonomien spiller for deres opplevelse av jobben?

6.3 Valg av kvantitativ metode og forskerrollen

Valget av kvantitativ metode som foretrukket tilnærming til arbeidet med denne masteroppgaven var et noe utradisjonelt valg. Det er ikke mange masteroppgaver innen rådgivning på NTNU som har et kvantitativt utgangspunkt. Dette gjorde meg nysgjerrig og

jeg ønsket å forsøke en kvantitativ tilnærming, da jeg opplever at dette kan bidra til å belyse et fenomen fra et annet metodisk utgangspunkt. Det er likevel ikke til å legge skjul på at jeg har hatt ganske mange utfordringer i gjennomføring av dette prosjektet, og mange av disse skyldes det metodiske valget. Jeg er likevel fornøyd med å ha valgt en kvantitativ tilnærming, og jeg håper at dette kan åpne dører for andre rådgivningsstudenter som ønsker å undersøke rådgivningsfenomener fra en, innen rådgivningstradisjonen, utradisjonell tilnærming.

Et aspekt ved kvantitativ metode som skiller det fra henholdsvis q-metode og kvalitativ metode, er forskerens grad av objektivitet. Denne antas å være større innen kvantitativ forskning sammenlignet med de to andre tilnærmingene. Jeg ønsker likevel å si noe om min rolle som forsker i dette prosjektet og på hvilke måter det er elementer av subjektivitet som gjør seg gjeldende i denne studien. For det første vil jeg tørre å påstå at det i aller høyeste grad er subjektivitet tilstede i valg av teori som skal danne grunnlaget for studien. Jeg har valgt ut teorier jeg opplever er relevante, og med andre teorier kunne det blitt dannet andre hypoteser, som igjen hadde gitt grunnlag for andre resultater enn de jeg kan vise til i min studie. Det er også en subjektiv dimensjon ved det å velge hvilke spørsmål som skal stilles og på hvilken måte disse skal stilles. De fleste av spørsmålene er riktignok hentet fra tidligere gjennomførte undersøkelser for å sikre studiens validitet, men det stilles kontinuerlige krav til valg som må gjøres i prosessen, og disse valgene er i noen grad subjektive. Jeg opplevde også i stor grad utfordringer ved at denne prosessen strakk seg over flere måneder i tid. I tillegg til dette opplevde jeg noe tidspress for å rekke å få spørreskjemaet klart til fristen som var avtalt med bedriften. I ettertid er det tydelig for meg at spørreskjemaet ble konstruert på et annet tidspunkt enn da teori var ferdig skrevet.

Det er et ordtak som sier at veien blir til mens man går. Dette har gjort seg svært gjeldende i arbeidet med dette masterprosjektet, og ingenting ble slik jeg hadde sett for meg at det skulle bli. At hypotesene ikke ble bekreftet, bidrar til å utvikle min forståelse av fenomenet langtidsfriskhet hos kunnskapsarbeidere, samtidig som det fremhever viktigheten av videre forskning på dette temaet.

7. Referanseliste

- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory guide to health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11-18.
- Arbeids-, og sosialdepartementet. (2014). *Det norske trygdesystemet*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- Arbeidsmiljøloven. (2013). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v., from http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_4 - KAPITTEL_4
- Arnold, J., & Randall, R. (2010). *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the Workplace* (5 utg.). England: Pearson Education Limited.
- Aronsson, G., & Blom, V. (2010). Work conditions for workers with good long-term health. *International Journal of Workplace Health Management*, 3(2).
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiological Community Health*, 54(7), 502-509.
- Aronsson, G., & Lindh, T. (2004). Långtidsfriskas arbetsvillkor. En populationsstudie. *Arbete och hälsa*.
- Aubert, A.-M., & Bakke, I. M. (2011). *Utvikling av relasjonskompetanse: Nøkler til forståelse og rom for læring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Buber, M. (2003). *Jeg og du* (H. Wergeland, Trans.): De norske bokklubber.
- Christensen, M. (2011). Positiv psykologi og engasjement på arbeidsplassen. I P. Ø. Saksvik (Red.), *Arbeids- og organisasjonspsykologi* (3 utg., s. 112-133). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Christensen, P. H. (2008). *Motivation i videnarbejde*. Paper presented at the Inspirationsdag 13.03.2008, Copenhagen Business School. [http://www.videndanmark.dk/fileadmin/Moder/Inspirationsdag130308/Peter Holdt Christensen.pdf](http://www.videndanmark.dk/fileadmin/Moder/Inspirationsdag130308/Peter_Holdt_Christensen.pdf)

- Christensen, P. H., & Foss, N. J. (2011). Utfordringer ved motivasjon og ledelse av kunnskapsarbeidere. *Magma. Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*(3), 41-48.
- Clausen, T. H., & Johansen, V. (2012). Chronbachs alfa. I T. A. Eikemo & T. H. Clausen (Red.), *Kvantitativ analyse med SPSS* (2 utg., s. 268-277). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Dahl-Jørgensen, C., Opdahl, T. M., & Saksvik, P. Ø. (2002). Fravær som en mestringsstrategi for bedre helse? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(1), 3-29.
- de Leeuw, E. D., & Hox, J. J. (2008). Self-administered questionnaires; mail surveys and other applications. I E. D. de Leeuw, J. J. Hox & D. A. Dillman (Red.), *International Handbook of Survey Methodology* (s. 239-263). Storbritannia: Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Dillman, D. A. (2008). The Logic and Psychology of Constructing Questionnaires. I E. D. de Leeuw, J. J. Hox & D. A. Dillman (Red.), *International Handbook of Survey Methodology* (s. 161-175). Storbritannia: Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Eikemo, T. A., & Clausen, T. H. (2012). Logistisk regresjon. I T. A. Eikemo & T. H. Clausen (Red.), *Kvantitativ analyse med SPSS: EN innføring i kvantitative analyseteknikker* (2 utg., s. 114-142). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using SPSS* (4 utg.). London: SAGE Publications Ltd.
- Fleten, N., Krane, L., & Johnsen, R. (2009). Utvidet egenmelding - en vei mot riktigere sykefravær? *Norsk Epidemiologi*, 19(2), 223-228.
- Foss, L., & Skyberg, K. (2008). *Sykefravær i ulike bransjer: Utvikling i sykefravær og utførhet i lys av individuelle faktorer og forhold ved arbeidsplassen*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Fowler Jr., F. J., & Cosenza, C. (2008). Writing Effective Questions. I E. D. de Leeuw, J. J. Hox & D. A. Dillman (Red.), *International Handbook of Survey Methodology* (s. 136-160). Storbritannia: Psychology Press Taylor & Francis Group.

- Glasø, L. (2008). Det emosjonelle samspillet i leder-medarbeider-relasjonen. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 45(3), 240-248.
- Glasø, L., Matthiesen, S. B., & Føllesdal, H. (2013). Ledere: The great pretenders. I R. Rønning, W. Brochs-Haukedal, L. Glasø & S. B. Matthiesen (Red.), *Livet som leder. Lederundersøkelsen 3.0*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Goffee, R., & Jones, G. (2009). *Clever: Leading Your Smartest, Most Creative People*. Boston: Harvard Business Press.
- Hackett, R. D., & Bycio, P. (1996). An evaluation of employee absenteeism as a coping mechanism among hospital nurses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 327-338.
- Hackman, R. J., & Oldham, G., R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hammer, T. H., & Landau, J. (1981). Methodological Issues in the Use of Absence Data. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 574-581.
- Hein, H. H. (2009). The Motivation and Management of Highly Specialized Creative Employees. I A. Davila, M. Elvira, J. Ramirez & L. Zapata-Cantu (Red.), *Understanding Organizations in Complex, Emergent and Uncertain Environments* (s. 167-184). London: Palgrave Macmillan.
- Hetland, H., & Hetland, J. (2012). Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (2 utg., s. 104-119). Bergen: Fagbokforlaget
- Hillestad, T. (2002). Organisering og ledelse av kunnskapsvirksomhet. I O. Nordhaug (Red.), *Kunnskapsledelse. Trender og utfordringer*. (s. 278-297). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hillestad, T. (2003). Lederskapets dilemma når hierarkiene faller. *Magma. Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*(2).
- Horwitz, F. M., Heng, C. T., & Quazi, H. A. (2003). Finders, keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human Resource Management Journal*, 13(4), 23-44.

- Ivey, A. E., D'Andrea, M. J., & Ivey, M. B. (2012). *Theories of Counseling and Psychotherapy: A Multicultural Perspective*. California: SAGE Publications, Inc.
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS (4 utg.)*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Johansen, V. (2007). Det lille kvantitative metodeheftet. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Johansen, V. (2012). Sickness presenteeism in Norway and Sweden. *Nordic Journal of Social Research*, 3, 88-102.
- Johansen, V., Aronsson, G., & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BMJ Open*. doi: 10.1136/bmjopen-2013-004123
- Johansen, V., & Rønning, R. (2009). *Levekår i Oppland. Fordelinger for Dovre og Lesja*. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. USA: Basic Books.
- Knardahl, S. (2010). *Sykefravær i ulike bransjer*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju (2 utg.)*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvalsund, R. (2005). *Coaching. Metode: prosess: relasjon*. Trondheim: Synergy Publishing.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2008). Persons-in-relation: Dialogue as transformative learning i counseling. I G. Gudaite (Red.), *Santykis ir pokytis tarpasmeniniu ryšiu gelmines prielaidos ir psichoterapija* (s. 184-204). Vilniaus: Vilniaus Universitetas.
- Kvalsund, R., & Meyer, K. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.

- Lines, R., & Sandvik, A. M. (2013). Verdiskaping og ledelse av kunnskapsarbeidere. I R. Rønning, W. Brochs-Haukedal, L. Glasø & S. B. Matthiesen (Red.), *Livet som leder. Lederundersøkelsen 3.0* (s. 309-336). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Lynn, P. (2008). The problem of nonresponse. I E. D. de Leeuw, J. J. Hox & D. A. Dillman (Red.), *International Handbook of Survey Methodology* (s. 35-55). New York: Taylor & Francis Group LLC.
- Martocchio, J. J. (1994). The Effects of Absence Culture on Individual Absence. *Human Relations*, 47(3), 243-262.
- Mintzberg, H. (1998). Covert Leadership: Notes on Managing Professionals. *Harvard Business Review*(November - Desember), 140-147.
- Motschnig-Pitrik, R., & Barrett-Lennard, G. (2010). Co-Actualization: A New Construct in Understanding Well-Functioning Relationships. *Journal of Humanistic Psychology*, 50(3), 374-398.
- NOU. (2010). *Arbeid for helse*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/2010/nou-2010-13/4/4.html?id=628099>.
- Ose, S. O. (2010). Kunnskap om sykefravær: nye norske bidrag. Trondheim/Oslo: SINTEF.
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual. A step by step guide to data analysis using SPSS* (4 utg.). Berkshire: Open University Press, McGraw Hill Education.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3 utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Risan, H. (2012). Dyadisk lederskap. *Magma. Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*(2), 67-74.
- Rogers, C. (1940). The process of therapy. *Journal of Consulting Psychology*, 4(5).
- Rogers, C., & Wallen, J. L. (1946). *Counseling with returned servicemen*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Saksvik, P. Ø. (1996). Attendance Pressure During Organizational Change. *International Journal of Stress Management*, 3(1), 47-59.

- Saksvik, P. Ø., Finne, L. (2009). Sykenærvær og langtidsfriskhet. Psykologen som sykemelder. I P. Ø. Saksvik & K. Nytrø (Red.), *Klinisk organsasjonspsykologi*. (s. 345-364). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Saksvik, P. Ø., Guttormsen, G., & Thun, S. (2011). Sykenærvær, nærværspress, fraværmestring og langtidsfriskhet - nye begrep i fraværsforskningen. I P. Ø. Saksvik (Red.), *Arbeids- og organsasjonspsykologi: Aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv* (3.utg., s. 214-234). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Saksvik, P. Ø., Tvedt, S. D., Nytrø, K., Andersen, G. R., Andersen, T. K., Buvik, M. P., & Torvatn, H. (2007). Developing criteria for healthy organizational change. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 21(3), 243-263.
- Schibbye, A.-L. L. (2012). *Relasjoner. Et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi* (2 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Slinning, E., & Haugen, R. (2011). *Helsefremmende lederskap - slik leder de beste*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tufte, P. A. (2000). *En intuitiv innføring i logistisk regresjon. Arbeisnotat*. Oslo: Statens institutt for forbruksforskning.
- Vingård, E., Alexanderson, K., & Norlund, A. (2004). Chapter 10. Sickness presence. *Scandinavian Journal of Public Health*(32), 216-221.
- Wilhelmsen, M. (2009). *Samordnet levekårsundersøkelse 2009 - Tverrsnitt. Tema: Arbeidsmiljø*. Oslo - Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.

VEDLEGG

VEDLEGG 1: KVITTERING PÅ INNMELDING AV PROSJEKT

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfages gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Camilla Fikse
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 22.01.2014

Vår ref: 36959 / 2 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 08.01.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

36959	<i>Søken etter faktorer som påvirker langtidsfriskhet for å skape et bedre arbeidsmiljø</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Camilla Fikse</i>
<i>Student</i>	<i>Nathalie Gaulin Brovold</i>

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

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.06.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Nathalie Gaulin Brovold nathalie_gaulin@hotmail.com

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 36959

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Det vil i prosjektet bli registrert sensitive personopplysninger om helseforhold, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 c).

Questback er databehandler for prosjektet. Personvernombudet forutsetter at det foreligger en databehandleravtale mellom Questback og NTNU for den behandling av data som finner sted, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder på denne siden: <http://datatilsynet.no/verktøy-skjema/Skjema-maler/Databehandleravtale---mal/>

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 15.06.2014 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres, hos både prosjektleder og databehandler. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV ENGELSK VERSJON

Request to participate in the research project

"Factors that influence good long-term health in order to create a better working environment"

Background and purpose of the study

The purpose of the study is to examine what factors influence good long-term health with [REDACTED] employees. The research questions are as follows: *In what way does relationship with leader, autonomy and coping absence affect a company's good long-term health?*

The project is part of my master's degree at the Norwegian University of Science and Technology (NTNU), Department of Adult Learning and Counselling. [REDACTED] is an organization with very low sickness absence. Therefore I consider the organization an interesting object of research. My goal is to investigate contributing factors to the low sickness absence at [REDACTED]. I also want to find out whether there are measures [REDACTED] takes that other organizations can learn from in order to decrease their sickness-absence and to create a better working environment.

What does participation in the study involve?

Participation in the study involves answering an electronic survey with 24 questions. It is estimated that this will take between 15 and 20 minutes. In this survey information on relation to manager, sickness-absence and working environment will be collected.

Regarding the collection of data

Since [REDACTED] does not disclose their employees e-mail addresses and therefore the collection of data is implemented as an internal survey in [REDACTED] using Questback.

Participation in the study is voluntary and you are free to withdraw from the study without giving any cause.

Publication of results

The results will be published in my master's thesis at NTNU. The project is scheduled to end 2014-06-15.

If you have any questions please contact my academic supervisor or me by using the contact information in this letter.

Kind regards

Nathalie Gaulin Brovold

Telephonenumber: [REDACTED]

Mail address: [REDACTED]

Academic supervisor:

Camilla Fikse

Telephonenumber: [REDACTED]

Mail address: [REDACTED]

VEDLEGG 3: INFORMASJONSSKRIV NORSK VERSJON

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

”Søken etter faktorer som påvirker langtidsfriskhet for å skape et bedre arbeidsmiljø”

Bakgrunn og formål

Formålet med studien er å undersøke hvilke faktorer som påvirker langtidsfriskhet hos [REDAKERT] ansatte. Problemstillingene er følgende: *"På hvilken måte påvirker relasjon til leder, autonomi og tilrettelegging og policy for mestringsfravær en bedrifts langtidsfriskhet?"*

Prosjektet er en masterstudie ved institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap ved NTNU. [REDAKERT] er en bedrift med svært lavt sykefravær og det anses derfor som interessant å undersøke bakenforliggende årsaker til dette og om det eventuelt er noe [REDAKERT] gjør som andre bedrifter kan lære av for å få ned sykefraværet og skape et bedre arbeidsmiljø.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer å svare på et elektronisk spørreskjema med omtrent 30 spørsmål. Det antas at dette vil ta mellom 15 og 20 minutter. I dette spørreskjemaet vil det innhentes informasjon om blant annet relasjon til kolleger og ledere, sykefravær og arbeidsmiljø.

Om datainnsamlingen

Da [REDAKERT] ikke utleverer de ansattes e-postadresser gjennomføres datainnsamlingen som en intern undersøkelse i [REDAKERT] via distribusjonsverktøyet Questback.

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn.

Publisering av resultater

Resultatene presenteres i en masteravhandling ved NTNU.

Mitt prosjekt skal etter planen avsluttes 15.06.2014.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt via kontaktinformasjon som oppgis i dette brevet.

Med vennlig hilsen

Nathalie Gaulin Brovold

Telefonnummer: [REDACTED]

Mailadresse: [REDACTED]

Hovedveileder Camilla Fikse

Telefonnummer: [REDACTED]

Mailadresse: [REDACTED]

VEDLEGG 4: SPØRRESKJEMA

1. Sex
 - a. Male
 - b. Female
2. How old are you?
 - a. 29 years or younger
 - b. 30 - 39 years
 - c. 40 – 49 years
 - d. 50 years or older
3. Do you have management responsibilities in your job description, meaning that other people are working under your management - or that your position in some other way is an executive position?
 - a. Yes
 - b. No

To which extent do you experience that...

4. your opinions are taken into consideration when it comes to decisions regarding your work situation?
 - a. Very high extent
 - b. High extent
 - c. Medium extent
 - d. Low extent
 - e. Very low extent
5. you can decide what tasks to perform?
 - a. Very high extent
 - b. High extent
 - c. Medium extent
 - d. Low extent
 - e. Very low extent
6. you can decide how to perform your tasks?
 - a. Very high extent
 - b. High extent
 - c. Medium extent
 - d. Low extent
 - e. Very low extent
7. your views on your employment is taken into account?
 - a. Very high extent
 - b. High extent
 - c. Medium extent
 - d. Low extent
 - e. Very low extent
8. you experience autonomy in your job? (deadlines, flexitime)
 - a. Very high extent
 - b. High extent
 - c. Medium extent
 - d. Low extent
 - e. Very low extent
9. you have the possibility of evolving in your job? (professionally, personally)

- a. Very high extent
- b. High extent
- c. Medium extent
- d. Low extent
- e. Very low extent

To what extent do you agree or disagree in the following statements?

- 10. Considering my efforts and my achievements I get the respect and the recognition I deserve from my immediate manager
 - a. Totally agree
 - b. Quite agree
 - c. Neither agree nor disagree
 - d. Rather disagree
 - e. Strongly disagree
- 11. I get support and help from my immediate manager when I need it
 - a. Totally agree
 - b. Quite agree
 - c. Neither agree nor disagree
 - d. Rather disagree
 - e. Strongly disagree
- 12. My work results are appreciated by my immediate manager
 - a. Totally agree
 - b. Quite agree
 - c. Neither agree nor disagree
 - d. Rather disagree
 - e. Strongly disagree
- 13. My immediate manager treats me fairly
 - a. Totally agree
 - b. Quite agree
 - c. Neither agree nor disagree
 - d. Rather disagree
 - e. Strongly disagree
- 14. I am often involved in unpleasant conflicts with my immediate manager
 - a. Totally agree
 - b. Quite agree
 - c. Neither agree nor disagree
 - d. Rather disagree
 - e. Strongly disagree

Health-related questions

- 15. How do you experience your general health condition?
 - a. Very good
 - b. Good
 - c. Neither good nor poor
 - d. Poor
 - e. Very poor

16. How many times were you on sick leave during the last **24 months**? (self - / or doctor-certified)
- None
 - One - two times
 - Three - four times
 - Five - six times
 - Seven times or more
17. Can you estimate how many days you were on sick leave during the last **24 months**? (self - / or doctor- certified)
- 0 days
 - 1 – 10 days
 - 11 - 20 days
 - 20 days or more
18. Has it happened over the previous **24 months** that you have gone to work despite feeling that you really should have taken sick leave (self - / or doctor- certified) because of your state of health?
- Not relevant, haven't been sick over the previous 24 months
 - Never
 - Yes, one - two times
 - Yes, three – four times
 - Yes, five times or more
19. Can you estimate how many days during the last **24 months** you went to work even though you should have been on sick leave? (self - / or doctor- certified)
- Have not been sick during the last 24 months
 - None / Have been sick but did not go to work
 - 1 – 10 days
 - 10 – 20 days
 - 21 days or more
20. Why did you go to work even though you were sick? Multiple check marks possible
- No one else can do my job
 - Because I love my job
 - To not be considered lazy or unproductive
 - To not give my colleagues excessive work load
 - Because going to work is good for my health
 - Because I have my pride set on not being on sick leave

To what extent does the management in your workplace ...

21. encourage the employees to take a day off after periods of heavy workload
- Very high extent
 - High extent
 - Medium extent
 - Low extent
 - Very low extent
22. show understanding if the employees occasionally take a day off to recover
- Very high extent
 - High extent
 - Medium extent
 - Low extent

- e. Very low extent
- 23. have a policy so that the employees can take a day off to recover
 - a. Very high extent
 - b. High extent
 - c. Medium extent
 - d. Low extent
 - e. Very low extent
- 24. arrange possibilities for the employees to take a day off in order to be as productive and efficient as possible during their work hours, by offering flexible solutions such as short-term absence
 - a. Very high extent
 - b. High extent
 - c. Medium extent
 - d. Low extent
 - e. Very low extent

VEDLEGG 5: INTER-ITEM KORRELASJONER OG CRONBACHS ALFA

Tabell 7: Inter-item korrelasjoner for relasjon til leder

Chronbachs alfa: 0,85

	Respekt og anerkjennelse	Støtte og hjelp	Anerkjennelse for resultater	Rettferdig behandling	Ofte i konflikt
Respekt og anerkjennelse	1,00	0,68	0,71	0,51	0,27
Støtte og hjelp		1,00	0,71	0,54	0,50
Anerkjennelse for resultater			1,00	0,63	0,33
Rettferdig behandling				1,00	0,50
Ofte i konflikt					1,00

Tabell 8: Inter-item korrelasjoner for mestringsfravær

Chronbachs alfa: 0,76

	Oppfordrer mestringsfravær	Viser forståelse for mestringsfravær	Policy for mestringsfravær	Tilrettelegger for mestringsfravær
Oppfordrer mestringsfravær	1,00	0,48	0,45	0,59
Viser forståelse for mestringsfravær		1,00	0,28	0,44
Policy for mestringsfravær			1,00	0,46
Tilrettelegger for mestringsfravær				1,00

Tabell 9: Inter-item korrelasjoner for autonomi

Chronbachs alfa: 0,73

Chronbachs alfa etter å ha fjernet spørsmål om bestemme oppgaver og hvordan utføre

oppgaver: 0,74

	Syn på ansettelse	Fleksitid	Mulighet for utvikling	Dine meninger blir hørt	Bestemme hvilke oppgaver	Bestemme utførelse av oppgaver
Syn på ansettelse	1,00	0,32	0,45	0,67	0,14	0,19
Fleksitid		1,00	0,39	0,21	0,44	0,24
Mulighet for utvikling			1,00	0,48	0,24	-0,07
Dine meninger blir hørt				1,00	0,20	0,25
Bestemme oppgaver					1,00	.48
Bestemme utførelse av oppgaver						1,00

VEDLEGG 6: TEST AV FORUTSETNINGER LOGISTISK REGRESJON

For å kunne kjøre en logistisk regresjon finnes det ulike forutsetninger som må testes.

Forutsetningene som er testet i denne oppgaven multikollinearitet, innflytelsesrike enheter og linearitet

Fravær av multikollinearitet

Denne innebærer at de ikke skal være høy korrelasjon mellom de uavhengige variablene.

Dersom det foreligger multikollinearitet kan det være vanskelig å skille effekten av de ulike variablene fra hverandre (Field, 2013). I logistisk regresjon er det ingen formell måte å sjekke for multikollinearitet. Derfor benyttes lineær regresjon for å teste for multikollinearitet ved å krysse av for *collinearity diagnostics* i SPSS. Ved å kjøre denne testen får man to ulike verdier: toleranseverdi og VIF (variance inflation factor). Toleranseverdien er en indikator på hvor stor del av variasjonen i den uavhengige variabelen som ikke forklares av de andre uavhengige variablene. 0 indikerer perfekt multikollinearitet. Pallant (2010) foreslår en grense på 0,10 dersom toleranseverdien er lavere enn 0,10 indikerer dette at den multiple korrelasjonen med de andre uavhengige variablene er høy og multikollinearitet kan oppstå. VIF-verdien indikerer hvorvidt den uavhengige variabelen har sterk lineær sammenheng med de andre uavhengige variablene i modellen. Det er ingen fasit på hvor grensen skal settes på denne verdien, men Pallant (2010) opererer med en grense på 10. Verdier over 10 indikerer multikollinearitet. Av tabell 3 kan vi gå ut i fra at det ikke ble funnet noen problemer med multikollinearitet.

Tabell 10: Toleranseverdi og VIF for de uavhengige variablene med langtidsfriskhet som avhengig variabel

Variabler	Toleranseverdi	VIF
Relasjon til leder	0,56	1,78
Autonomi	0,63	1,60
Mestringsfravær	0,79	1,28

Innflytelsesrike enheter

For å undersøke om datasettet inneholdt enheter som påvirker modellen overdrevent ble Cook's D (Cook's Distance), leverage og DfBetas benyttet. Cook's D måler den totale innflytelsen enhetene har på modellen. Leverage måler den potensielle innflytelsen enhetene har på variablene og DfBetas måler innflytelsen på hver variabel i forhold til enhetene (Field, 2013). I Field (2013) oppgis det at Cook's D ikke bør være over 1. Cook's D verdiene varierte fra 0,000 til 0,254 som indikerer at det ikke var problemer knyttet til Cook's D. Den forventede leverage-verdien ble regnet ut til å være 0,1379. Det ble sett etter verdier tre ganger så høye som den forventede leverage-verdien (0,414), men ingen faktiske leverage-verdier var så høye. Field (2013) oppgir at verdien for DfBeta ikke bør overstige 1. I datasettet varierte denne verdien fra -0,358 til 0,242. Vi kan derfor med bakgrunn i dette anta at ingen tilfeller påvirker modellen overdrevent.

Linearitet i parametrene

Ved lineær regresjon er en av forutsetningene at forholdet mellom variablene er lineær. Dersom utfallsvariabelen er dikotom er derimot denne forutsetningen vanskelig å oppfylle. Dette løses ved å transformere dataene ved hjelp av den logaritmiske transformasjonen. Dette bidrar til at formen på forholdet blir lineært, mens forholdet mellom variablene i seg selv ikke er lineært. Det er altså en måte å uttrykke et ikke-lineært forhold ved hjelp av en lineær fremstilling. Den uttrykker altså et lineært forhold mellom de kontinuerlige variablene i modellen og logaritmen til utfallsvariabelen. Dette kan testes ved å se om interaksjonsvariabelen mellom den uavhengige variabelen og dennes log transformasjon er signifikant. Om denne er signifikant, innebærer dette at forutsetningen om linearitet er brutt (Field, 2013) Dette kan også testes ved å sette opp krysstabeller for modellens avhengige og uavhengige variabler. På denne måten kan man undersøke om den prosentvise fordelingen er lineær (Field, 2013; Ringdal, 2013). Ved bruk av sistnevnte metode ble det ikke antatt en lineær sammenheng (Se tabell 9, 10 og 11). Jeg har likevel valgt å kjøre en logistisk regresjon til tross for at denne forutsetningen brytes. I følge Field (2013) er det ikke alltid alle forutsetninger fylles, og det er da viktig å være klar over dette i tolkningen av analysen.

Tabell 11: Prosentvis fordeling av relasjon til leder og langtidsfrisk, ikke-langtidsfrisk

Relasjon til leder	Langtidsfrisk	Ikke-langtidsfrisk
Svært dårlig	0	0
Dårlig	3,4	1,7
Verken og eller dårlig	1,7	1,7
God	48,3	8,6
Svært god	29,3	5,2
Sum	82,8	17,2

Tabell 12: Prosentvis fordeling av opplevd grad av policy og tilrettelegging for mestringsfravær og langtidsfrisk, ikke-langtidsfrisk

Mestringsfravær	Langtidsfrisk	Ikke-langtidsfrisk
Svært liten grad	0	0
Liten grad	8,6	3,4
Verken stor eller liten grad	37,9	3,4
Stor grad	34,5	6,9
Svært stor grad	1,7	3,4
Sum	82,8	17,2

Tabell 13: Prosentvis fordeling av opplevd grad av autonomi og langtidsfrisk, ikke-langtidsfrisk

Autonomi	Langtidsfrisk	Ikke-langtidsfrisk
Svært liten grad	0	0
Liten grad	3,4	1,7
Verken stor eller liten grad	15,5	3,4
Stor grad	58,6	12,1
Svært stor grad	5,2	0
Sum	82,8	17,2

VEDLEGG 7: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING OVER SPØRSMÅL SOM UTGJØR INDEKS FOR MESTRINGSFRAVÆR

Tabell 14: Frekvensfordeling i prosent over opplevd grad av oppmuntring til mestringsfravær

	Prosent
Svært liten grad	6,9
Liten grad	43,1
Middels grad	29,3
Stor grad	19
Svært stor grad	1,7
Sum	100

Tabell 15: Frekvensfordeling i prosent over opplevd grad av forståelse for mestringsfravær

	Prosent
Svært liten grad	0
Liten grad	8,6
Middels grad	27,6
Stor grad	46,6
Svært stor grad	17,2
Sum	100

Tabell 16: Frekvensfordeling i prosent over opplevd grad av policy for mestringsfravær

	Prosent
Svært liten grad	10,3
Liten grad	19
Middels grad	29,3
Stor grad	32,8
Svært stor grad	8,6
Sum	100

Tabell 17: Frekvensfordeling i prosent over opplevd grad av tilrettelegging for mestringsfravær

	Prosent
Svært liten grad	3,4
Liten grad	10,3
Middels grad	25,9
Stor grad	44,8
Svært stor grad	15,5
Sum	100

VEDLEGG 8: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING OVER SPØRSMÅL SOM UTGJØR INDEKS FOR RELASJON TIL LEDER

Tabell 18: Prosentvis fordeling på variabelen i hvilken grad man opplever å få respekt og anerkjennelse fra nærmeste leder for den jobben man gjør

Respekt og anerkjennelse	Prosent
Svært uenig	1,7
Uenig	3,4
Verken enig eller uenig	5,2
Enig	70,7
Svært enig	19,0
Sum	100

Tabell 19: Prosentvis fordeling på variabelen i hvilken grad man er enig i at man opplever å få støtte og hjelp fra nærmeste leder

Støtte og hjelp	Prosent
Svært uenig	1,7
Uenig	5,2
Verken enig eller uenig	5,2
Enig	55,2
Svært enig	32,8
Sum	100

Tabell 20: Prosentvis fordeling på variabelen i hvilken grad man er enig i at man opplever å få anerkjennelse fra nærmeste leder for resultater man oppnår

Anerkjennelse for resultater	Prosent
Svært uenig	1,7
Uenig	1,7
Verken enig eller uenig	5,2
Enig	60,3
Svært enig	29,3
Missing	1,7
Sum	100

Tabell 21: Prosentvis fordeling på variabelen i hvilken grad man er enig i at man blir rettferdig behandlet av nærmeste leder

Rettferdig behandling	Prosent
Svært uenig	0
Uenig	3,4
Verken enig eller uenig	1,7
Enig	41,4
Svært enig	53,4
Sum	100

Tabell 22: Prosentvis fordeling på variabelen i hvilken grad man er enig i at man ofte er i konflikt med nærmeste leder*

Ofte i konflikt	Prosent
Svært uenig	0
Uenig	1,7
Verken enig eller uenig	6,9
Enig	19
Svært enig	72,4
Sum	100

* Her er skalaen snudd slik at svært uenig får verdien 5. Svært enig i denne påstanden tilsvareer altså at man er svært uenig i at man ofte er i konflikt med sin nærmeste leder

VEDLEGG 9: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING AV SPØRSMÅLENE SOM UTGJØR INDEKS FOR AUTONOMI

Tabell 23: Prosentvis fordeling på variabelen mulighet for utvikling

Mulighet for utvikling	Prosent
Svært lav	0
Lav	10,3
Middels	32,8
Høy	44,8
Svært høy	12,1
Sum	100

Tabell 24: Prosentvis fordeling på variabelen autonomi i form av fleksitid og lignende

Autonomi/fleksitid	Prosent
Svært lav	0
Lav	1,7
Middels	29,3
Høy	50
Svært høy	17,2
Sum	100

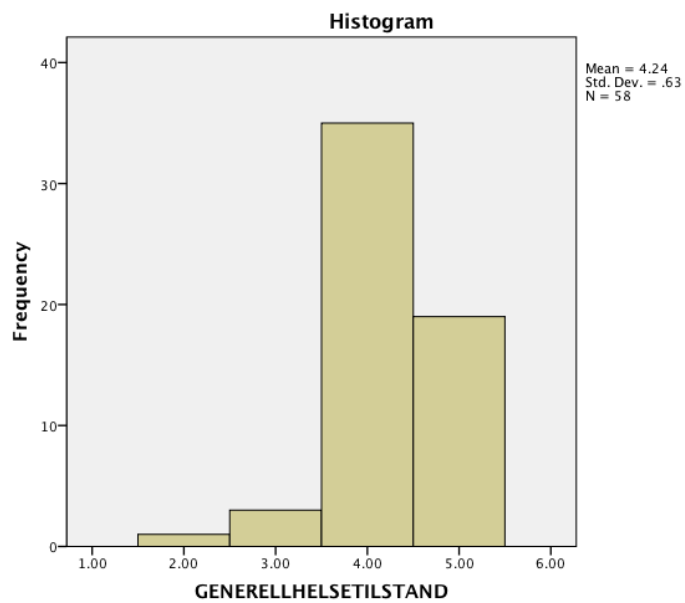
Tabell 25: Prosentvis fordeling på variabelen syn på ansettelse

Syn på ansettelse	Prosent
Svært lav	0
Lav	6,9
Middels	36,2
Høy	55,2
Svært høy	1,7
Sum	100

Tabell 26: Prosentvis fordeling på variabelen i hvilken grad dine meninger angående ansettelsesforhold tas til etterretning

Meninger angående ansettelsesforhold	Prosent
Svært lav	1,7
Lav	8,6
Middels	19,0
Høy	63,8
Svært høy	6,9
Sum	100

VEDLEGG 10: HISTOGRAM OVER FORDELING AV HVORDAN RESPONDENTENE OPPLEVER SIN GENERELLE HELSETILSTAND



Figur 3: Respondentenes opplevelse av egen helsetilstand

VEDLEGG 11: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING AV SPØRSMÅL SOM BLE FJERNET FRA INDEKS FOR AUTONOMI

Tabell 27: Prosentvis fordeling på variabelen i hvilken grad du får bestemme hvilke oppgaver du skal gjøre

Meninger angående ansettelsesforhold	Prosent
Svært lav	0
Lav	8,6
Middels	34,5
Høy	53,4
Svært høy	3,4
Sum	100

Tabell 28: Prosentvis fordeling på variabelen i hvilken grad du får bestemme hvordan oppgavene skal utføres

Meninger angående ansettelsesforhold	Prosent
Svært lav	0
Lav	0
Middels	15,5
Høy	53,4
Svært høy	29,3
Missing	1,7
Sum	100

VEDLEGG 12: PROSENTVIS FREKVENSFORDELING AV ÅRSAKER TIL SYKENÆRVÆR

Tabell 29: Prosentvis fordeling av årsaker til sykenærvær

Årsaker til sykenærvær	Prosent
Ingen andre kan gjøre jobben min	24,1
Fordi jeg er glad i jobben min	25,9
For ikke å bli betraktet som lat eller uproduktiv	17,2
For ikke å gi mine kolleger større arbeidsmengde	27,6
Fordi det å gå på arbeidet er bra for min helse	17,2
Fordi jeg setter min stolthet i ikke å være sykemeldt	24,1

