



Universitetet
i Stavanger

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET,
HANDELSHØGSKOLEN VED UIS

MASTEROPPGAVE I STRATEGI OG LEDELSE

Men hva med de som sitter igjen?

*- En studie av nedbemanningens påvirkning på arbeidsmiljøet i
oljebransjen*

Sygni Hansen Losnegård

Heidi Kathrine Undseth

Våren 2016



Universitetet
i Stavanger

**DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET,
HANDELSHØGSKOLEN VED UIS
MASTEROPPGAVE**

STUDIEPROGRAM:

Master i Økonomi og Administrasjon

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN FØLGENDE
SPESIALISERINGSRETNING:

Strategi og Ledelse

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL? **Nei**

TITTEL: Men hva med de som sitter igjen? - *En studie av nedbemanningens påvirkning på arbeidsmiljøet i oljebransjen*

ENGELSK TITTEL: But what about the remainders? - *A study of the influence of downsizing on work environment in the oil industry*

FORFATTER(E)

VEILEDER:

Studentnummer:

229869

.....

227811

.....

Navn:

Sygni Hansen Losnegård

.....

Heidi Kathrine Undseth

.....

Håvard Hansen

OPPGAVEN ER MOTTATT I TO – 2 – INNBUNDNE EKSEMPLARER

Stavanger,/..... 2016

Underskrift administrasjon:.....

Forord

Vi valgte å skrive om temaet psykososialt arbeidsmiljø og hvordan dette blir påvirket av nedbemanning. Dette synes vi er et veldig spennende tema så det var interessant og lærerikt å kunne fordype seg i. I tillegg var det inspirerende å se at nye relevante saker relater til oljebransjen jevnlig dukket opp i nyhetsbildet.

Det at temaet var såpass dagsaktuelt var ikke bare til hjelp. Bedrifter i oljebransjen fortsatte nedbemanningsprosessen parallelt med oppgaveskrivingen vår, og gjorde det vanskelig å finne bedrifter å samarbeide med. Til tross for at vi hadde en avtale med tre ulike bedrifter i januar, var det ingen bedrifter som ønsket å ta del i vår undersøkelse da den var klar i slutten av mars. Likevel greide vi sende ut undersøkelsen vår gjennom andre kanaler. Vi fikk delt linken vår med stor hjelp fra Industri Energi, Fellesforbundet og nettavisen enerWE. Dette gjorde det mulig å samle inn de svarene vi hadde behov for. Konsekvensen av at vi ikke fikk samarbeidet med bedrifter var blant annet at problemstillingen måtte utvides til å se på oljebransjen i hele Norge istedenfor kun i Rogaland som var den opprinnelige planen.

Vi vil gi en spesiell takk til vår veileder, Håvard Hansen, som har gitt oss konstruktive tilbakemeldinger underveis i prosessen. Videre vil vi også gi en stor takk til Industri Energi, Fellesforbundet og enerWE som har delt linken vår og slik gjort det mulig å gjennomføre undersøkelsen. Familie og venner fortjener også en stor takk. Ikke bare har de stilt opp og støttet oss under oppgaveskrivingen, de har også gitt oss konstruktive tilbakemeldinger både på pretesten og på oppgaven.

Stavanger, 2016

Sygni Hansen Losnegård

Heidi Kathrine Undseth

Sammendrag

Denne oppgaven handler om hvordan nedbemanningene i oljebransjen påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet i bedriftene. For å begrense oppgaven har vi valgt å ta for oss fire ulike elementer i det psykososiale arbeidsmiljøet; jobbutvidelse, trivsel, stress og kommunikasjon, henholdsvis vertikal og horisontal kommunikasjon. Problemstillingen som skal besvares i oppgaven er som følger:

Hvordan opplever de ansatte at nedbemanning har påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet i bedrifter i oljebransjen i Norge?

Opgaven benytter seg av kvantitative primærdata som er samlet inn ved hjelp av en spørreundersøkelse. Spørreundersøkelsen er utformet for å besvare fem ulike hypoteser. Resultatene av hypotesetestene skulle samlet gi et svar på oppgavens problemstilling. Videre er spørreundersøkelsen besvart av 340 ansatte fra 35 ulike bedrifter, noe som gir et dekkende bilde av situasjonen i oljebransjen i dag.

Analyseprogrammet SPSS ble benyttet for å analysere besvarelsene. For å undersøke konvergent validitet ble det først foretatt faktoranalyser for de ulike spørsmålene som skulle besvare samme hypotese. Deretter ble det foretatt en ensidig t-test for hver av hypotesene. Resultatene viste at alle hypotesene kunne beholdes. I tillegg ble reliabiliteten testet og resultatene her var også gode.

Respondentene rapporterte gjennom spørreundersøkelsen at de fikk flere arbeidsoppgaver på grunn av nedbemanning. Trivselen deres ble redusert samtidig som stressnivået økte. Videre kom det også frem at kommunikasjonen mellom de ansatte og ledelsen ble svekket av nedbemanningene i tillegg til at rykter og sladder på arbeidsplassen økte. Siden alle hypotesene ble støttet, var det tydelig at nedbemanning påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet i de ulike bedriftene.

Innhold

1.0 Innledning	1
2.0 Teori	3
2.1 Psykososialt arbeidsmiljø	3
2.1.1 Psykososialt arbeidsmiljø og nedbemanning	4
2.2 Jobbutvidelse	7
2.2.1 Jobbutvidelse og nedbemanning	8
2.3 Trivsel.....	10
2.3.1 Trivsel og nedbemanning	13
2.4 Stress.....	15
2.4.1 Stress og nedbemanning	16
2.5 Kommunikasjon.....	18
2.5.1 Vertikal kommunikasjon.....	20
2.5.2 Vertikal kommunikasjon og nedbemanning	21
2.5.3 Horisontal kommunikasjon	24
2.5.4 Horisontal kommunikasjon og nedbemanning.....	25
3.0 Metode	27
3.1 Design	27
3.2 Testing av hypotesene	27
3.3 Design av spørreundersøkelsen	28
3.3.1 Pre-testing.....	30
3.4 Utvalg	30
3.5 Metode for datainnsamling	31
3.6 Analyse av data.....	32
4.0 Analyse og resultater	34
4.1 Konvergent validitet og reliabilitet.....	34
4.1.1 Resultater av faktoranalysene	35
4.2 T-test.....	39
4.2.1 Resultater av de ensidige t-testene.....	39
5.0 Diskusjon	42
5.1 Jobbutvidelse	42
5.2 Trivsel.....	44
5.3 Stress.....	45
5.4 Kommunikasjon.....	47

5.4.1 Vertikal kommunikasjon.....	47
5.4.2 Horisontal kommunikasjon	49
6.0 Konklusjon.....	51
6.1 Begrensninger	52
6.2 Videre forskning	53
7.0 Referanser	54
Vedlegg 1: Forarbeid spørreundersøkelse	66
Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen.....	71
Vedlegg 3: Bedrifter som har deltatt i spørreundersøkelsen	79
Vedlegg 4: Resultater – gjennomsnittsverdier og standardavvik	80
Figurer:	
Figur 1 – Forskningsmodell	6
Figur 2 – Kommunikasjonsprosessen.	199
Tabeller:	
Tabell 1 - Faktorløsning jobbutvidelse.....	35
Tabell 2 - Faktorløsning trivsel	36
Tabell 3 - Faktorløsning stress	37
Tabell 4 - Faktorløsning vertikal kommunikasjon	38
Tabell 5 - Faktorløsning horisontal kommunikasjon	39
Tabell 6 - Resultater fra t-test.....	40

1.0 Innledning

Ved inngangen til 2015 ble resultatene av en verdensomspennende arbeidsmiljøundersøkelse presentert, og Norge lå på topp. 79 % av nordmenn rapporterte at de var fornøyde eller veldig fornøyde med arbeidshverdagen sin, og på verdensbasis var gjennomsnittet 50 % (NTB, 2014). Samtidig hadde Norge en svært høy andel sysselsatte, hvor over 70 % av befolkningen var i arbeid. Dette representerer 11 prosentpoeng høyere andel sysselsatte sammenlignet med EU-landene (Bye, 2015). Regjeringen rapporterte i 2015 at trenden i norsk arbeidsliv for mange var at arbeidsmiljøet stadig ble forbedret (Regjeringen.no, 2015).

Til tross for at arbeidsmiljøet nasjonalt sett var godt, ble det fra mai 2014 og frem til januar 2016 rapportert økning i arbeidsledigheten på 1.6 %. En av hovedgrunnene til dette skyldtes nedgangen i oljebransjen (Senel, Sættem, & Sandvik, 2016). Grunnet redusert oljepris og økte kostnader i oljebransjen ble antall jobber redusert med 15 000 i perioden 2013 til 2015 (NRK, 2015). Norsk olje og gass predikerer at nedgangen i oljemarkedet vil vare frem til 2018, og at i det dette tidsrommet vil forsvinne 50 000 jobber i oljebransjen (NRK, 2016). Flere aviser har benyttet kriseoverskrifter som «panikkstemning» (Jacobsen, 2014) og «blodet renner i gatene i Stavanger» (Seglem, 2015a). Disse overskriftene illustrerer den utfordrende situasjonen i oljebransjen. Et interessant spørsmål er hvordan den spente situasjonen i oljemarkedet påvirker de som sitter igjen på arbeidsplassen.

Nedbemanning kan påvirke arbeidsmiljøet på både ulike måter. En studie av typografer og journalister i en nedbemanningsprosess i Dagbladet viste at mange til en viss grad hadde negative psykologiske reaksjoner etter nedbemanningsprosessen (Iversen, Mollestad, & Nesheim, 2009). På en annen side har det også blitt gjennomført studier som viser at arbeidsmiljøet har blitt bedre etter at deler av arbeidsstokken har blitt fjernet (Emshoff, 1994; Henkoff, 1994; Isabella, 1989).

Oppgaven går nærmere inn på dette temaet og se på forholdet mellom nedbemanning og arbeidsmiljø i oljebransjen. Dette er spesielt interessant fordi denne situasjonen er i utvikling akkurat nå. Temaet er dermed foreløpig er lite undersøkt. For å begrense oppgaven studeres ikke det fysiske aspektet. Det vil dermed være mer presist å benytte begrepet «psykososialt arbeidsmiljø», som nettopp utelukker det fysiske arbeidsmiljøet.

Følgende problemstilling har blitt utarbeidet for oppgaven;

Hvordan opplever de ansatte at nedbemanning har påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet i bedrifter i oljebransjen i Norge?

Formålet med oppgaven er å gå nærmere inn på det psykososiale arbeidsmiljøet i dagens oljebedrifter i Norge for å se om nedbemanning har noen påvirkning. Oppgaven er avgrenset til fire relevante fokusområder; jobbutvidelse, trivsel, stress og vertikal og horisontal kommunikasjon. Ved å se nærmere på hvorvidt arbeidsoppgavene til de ansatte har utvidet seg, får vi et godt bilde av den organisatoriske endringer i de aktuelle bedriftene og om dette påvirker enkeltindividene. Videre undersøkes de individuelle forholdene ved å studere trivsel og stressnivå på arbeidsplassen. Dette gir et tydelig bilde på hvordan den enkelte opplever endringen. De sosiale forholdene på arbeidsplassen studeres ved å undersøke hvordan kommunikasjonen eventuelt har blitt påvirket av nedbemanningene. Her studeres både kommunikasjonen mellom de ansatte og ledelsen i tillegg til hvorvidt graden av rykter og sladder har blitt påvirket.

Oppgaven presenterer i kapittel 2 relevant teori om psykososialt arbeidsmiljø knyttet til nedbemanning i tillegg til hypotesene som er utarbeidet for oppgaven. Kapittel 3 viser metoden som er benyttet for å samle inn informasjonen. Analyse og resultater presenteres i kapittel 4 og diskuteres i kapittel 5. Avslutningsvis presenteres konklusjonen, etterfulgt av kilder og vedlegg.

2.0 Teori

I dette kapittelet avklares begrepet *psykososialt arbeidsmiljø* og relevant teori presenteres. Etter en generell presentasjon av psykososialt arbeidsmiljø diskuteres hvordan nedbemanning eventuelt kan påvirke dette. Deretter fordyper oppgaven seg i ulike elementer av det psykososiale arbeidsmiljøet, og begrenses til fire ulike aspekter. Disse presenteres separat med relevant teori og hvordan de kan påvirkes av nedbemanning.

2.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Psykososialt arbeidsmiljø er et vidt begrep hvor det er uenighet rundt hva den konkrete definisjonen er (Skogstad & Einarsen, 1996). Begrepet er benyttet som en overskrift i arbeidsmiljøloven, men er ikke videre avklart i lovtekstens innhold. En klar definisjon av begrepet psykososialt arbeidsmiljø kommer dermed ikke frem av lovteksten, til tross for at begrepet er benyttet (Arbeidsmiljøloven, 2005; Hammer, Nytrø, & Saksvik, 1998).

Thor Eirik Eriksen ved Arbeids- og miljømedisinsk avdeling på Universitetssykehuset i Nord-Norge har skrevet en artikkel om begrepet psykososialt arbeidsmiljø (Eriksen, 2007). Hans konklusjon er at psykososialt arbeidsmiljø er et dynamisk begrep som ikke bør begrenses til kun én enkelt definisjon. Hva psykososialt arbeidsmiljø er og hvordan det oppleves er noe som er under forandring og som er ulikt ut i fra situasjonen det er brukt i. Det viktigste er at et godt psykososialt arbeidsmiljø gir positive helsefremmende tiltak for arbeidsmiljøet.

I oppgaven benyttes definisjonen Skogstad (2000) har utarbeidet for psykososialt arbeidsmiljø. Han har valgt å dele begrepet psykososialt arbeidsmiljø inn i tre elementer. Det første elementet tar for seg ytre påvirkninger, hvor det fokuseres på omgivelser og arbeidsbetingelser. Dette omhandler organisasjonskultur, arbeidsoppgaver og arbeidsdeling. Videre inkluderer psykososialt arbeidsmiljø hvordan de ytre påvirkningene oppfattes og bearbeides av de ulike individene i en organisasjon. Her settes emosjonelle og kognitive prosesser i fokus hvor trivsel, helse og yteevne er sentrale tema. Det siste elementet omhandler produktet av den ytre påvirkningen og hvordan de ulike individene kjennetegnes. Her kan man enten se på individnivå, gruppenivå eller organisasjonsnivå (Skogstad, 2000).

Definisjonen til Skogstad (2000) dekker elementene organisatoriske-, individuelle- og sosiale forhold. Oppgaven har tatt utgangspunkt i disse elementene og videre valgt ut fire

fokusområder. På bakgrunn av en helomvending i oljemarkedet ønsker oppgaven å undersøke hvordan nedbemanningene som er foretatt påvirker de ulike fokusområdene.

2.1.1 Psykososialt arbeidsmiljø og nedbemanning

Nedbemanning kan defineres som en reduksjon i størrelsen på organisasjonen ved å kutte antall ansatte (Law, 2010). Det finnes ulike grunner til at en bedrift velger å foreta nedbemanninger, og de vanligste grunnene er at bedriften har overskudd av kapasitet eller ønsker å bli mer konkurransedyktig gjennom å redusere personalkostnader (Skarning, 2009). Men har nedbemanning noen påvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet i en bedrift?

«Store kutt- og nedbemanningsrunder får nesten alltid konsekvenser for arbeidsmiljøet» (Sabel, 2010, s. 113). I forbindelse med en nedbemanningsprosess er det ofte størst fokus på de som blir sagt opp, men ikke på de som sitter igjen etter nedbemanningen. I mediebransjen viser undersøkelsen til Sabel (2010) at gjentatte nedbemanningsprosesser hadde negativ effekt på arbeidsmiljøet. Kjennetegnene var ofte økte helseplager blant de ansatte sammen med økt sykefravær. Samtidig ble arbeidsgleden, fremtidsoptimismen, jobbtryggheten og lojaliteten til arbeidstaker redusert. Ifølge Hurd og Rohwedder (2010) kan nedbemanninger foretatt i nedgangsperioder være ekstra belastende for ansatte da mange ofte overvurderer sannsynligheten for å miste jobben i tillegg til at det er lite tilgang på andre jobber i markedet.

Andre resultater er også funnet på dette området. Ferrie, Westerlund, Oxenstierna og Theorell (2007) har blant annet funnet ulike effekter av nedbemanning gjennom sin undersøkelse. Ikke alle organisatoriske endringer resulterte i et dårligere arbeidsmiljø i organisasjonen. I deres undersøkelse var arbeidsmiljø målt i sosial støtte på arbeidsplassen, psykiske krav, beslutningsmyndighet, forståelsesevne, fysiske farer og inntekt. Undersøkelsen viste at moderate nedbemanninger i den offentlige sektoren i Sverige hadde flere positive enn negative utfall. Dette var ikke tilfellet i privat sektor, hvor utfallet var negativt. Store nedbemanninger hadde en positiv effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet for menn i privat sektor, mens det ble ikke funnet noen effekt på arbeidsmiljøet for kvinner i privat sektor. Store nedbemanninger hadde tilslutt en negativ effekt i offentlig sektor hvor arbeidsmiljøet ble påvirket til det dårligere (Ferrie et al., 2007).

Overlevelsessyndromet

I tiden etter en nedbemanning kan forhold i de ansattes posisjoner endres. Det kan være endringer i forventede krav til prestasjoner, bortfall av nøkkelansatte, ekstra arbeidsmengde og ulik informasjon om fremtidig karriere (Appelbaum, Delage, Labib, & Gault, 1997). Når slike situasjoner oppstår kan overlevelsessyndromet, eller «survivor syndrome», inntreffe blant individene som fortsatt er ansatt i bedriften. Doherty og Horsted (1996, s. 26) definerte begrepet som blandingen av følelser og oppførsel blant ansatte som er igjen på arbeidsplassen etter en nedbemanningsprosess. Overlevelsessyndromet kan i første omgang føre til økt arbeidsinnsats da de ansatte ønsker å redde sine arbeidsplasser (Rickey, 1992). Dette kan senere reduseres på grunn av manglende motivasjon fra de som sitter igjen. Resultatet arbeidsgiver sitter igjen med kan slik være dårligere enn forventet da den emosjonelle siden ved arbeidsmiljøet blir undervurdert av ledelsen (Markowich, 1994).

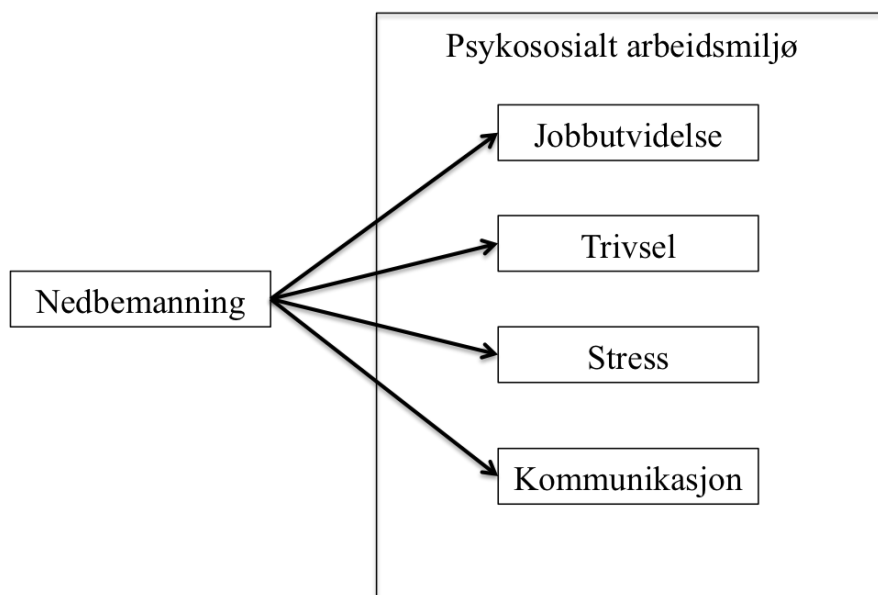
Teorien om overlevelsessyndromet støttes av forventningsteorien, eller «the expectancy theory» (Waldman & Sprangler, 1989). Denne teorien omhandler hvordan individers prestasjon henger sammen med hva de tror er forventet av dem og hvor mye utfallet har av verdi for den enkelte. Dersom ansatte med gode resultater blir oppsagt i en nedbemanningsprosess, kan de som sitter igjen ha problemer med å se sammenhengen mellom resultater og jobbsikkerhet. Dette kan dermed gjøre at deres insentiv til å prestere forsvinner. Forsterkningsteorien, «the reinforcement theory», støtter opp under dette ved å presisere at prestasjonen til et individ styrkes av umiddelbare positive utfall for gode resultater. Dersom de gjenværende ansatte ser at folk med gode resultater blir sagt opp, kan deler av motivasjonseffekten forsvinne.

Jobbutvidelse, trivsel, stress og kommunikasjon

Oppgaven tar for seg fire ulike aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet; jobbutvidelse, trivsel, stress og kommunikasjon. Disse er valgt ut for å dekke flere ulike sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet. Jobbutvidelse tar for seg hvordan ytre påvirkning kan ha innvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet (Skogstad, 2000), og det viser seg at dette ofte er noe som må til for å få dekket alle arbeidsoppgaver etter en nedbemanningsprosess (Russell, 1995). For å undersøke hvordan de ytre påvirkningene blir oppfattet av de ulike individene går oppgaven nærmere inn på trivsel og stress. Trivsel er viktig for at individene på arbeidsplassen skal prestere på et høyt nivå, samtidig som det er viktig at trivselen er god for at man skal beholde de ansatte (Andersen, 2010). Stress er en vanlig reaksjon som oppleves i

forbindelse med nedbemanninger og kan gi negative virkninger på de ansatte (Noer, 1993). Til slutt tar oppgaven for seg om kommunikasjon på arbeidsplassen blir påvirket av nedbemanningsprosesser. Kommunikasjon ser på de sosiale forholdene på arbeidsplassen og tar dermed for seg hvilken innvirkning den ytre påvirkningen har (Skogstad, 2000). Kommunikasjonen i en organisasjon har vist seg å bli påvirket av nedbemanningsprosesser da de ansattes behov for informasjon øker samtidig som den uformelle kommunikasjonen tiltar ved mangelfull informasjon fra ledelsen (Erlie, 2003). Ved å studere jobbutvidelse, trivsel, stress og kommunikasjon får oppgaven en stor bredde, hvor både de organisatoriske-, individuelle- og sosiale sidene ved det psykososiale arbeidsmiljøet blir studert. Videre viser tidligere studier at disse fire fokusområdene påvirkes av nedbemanninger i bedrifter (Baruch & Hind, 2000; Brockner, 1988; Burgard, Brand, & House, 2009; Cameron, 1994; Erlie, 2003; Isabella, 1989; Noer, 1993; Parker, Chmiel, & Wall, 1997).

Figur 1 viser oppgavens forskningsmodell. Her vises de fire faktorene jobbutvidelse, trivsel, stress og kommunikasjon som en del av det psykososiale arbeidsmiljøet. Som beskrevet i problemstillingen skal oppgaven se på hvordan disse faktorene blir påvirket av nedbemanninger i oljebransjen. Ulike hypoteser presenteres senere med utgangspunkt i denne forskningsmodellen med formål å besvare oppgavens problemstilling.



Figur 1 – Forskningsmodell

2.2 Jobbutvidelse

Jobbutforming handler om hvordan ulike arbeidsoppgaver er fordelt mellom arbeidstakerne. Arbeidsoppgavene de ansatte utfører kan ha ulik grad av spesialisering. Høy grad av spesialisering innebærer et begrenset spekter av oppgaver hvor oppgavene er lite komplekse og divergente (Krajewski & Ritzman, 2005).

Bedriftens størrelse kan ha innvirkning på hvilken grad av spesialisering som er praktisk mulig. I små bedrifter er det ofte vanskelig med stor grad av spesialisering da det er færre ansatte og flere små oppgaver å løse for hver ansatt. I store bedrifter er det enklere å dele inn oppgavene i mer spesialiserte enheter og slik få økt spesialisering. Likevel er det ikke nødvendigvis slik at økt grad av spesialisering gir de store bedriftene en økonomisk fordel. Med økt grad av spesialisering er det også større behov for koordinering av de ulike arbeidsoppgavene (Greve, 1995).

Taylor (1911) mente at arbeidsdelingen i en organisasjon burde være med så høy spesialisering som mulig, slik at de ansatte utvikler spisskompetanse innenfor sitt område. Dette er i samsvar med Babbage (1832) sin oppfatning. Han mente tid kunne spares dersom den enkelte arbeider kun utførte én arbeidsoppgave. Dette synet har fått sterk kritikk fra flere hold, hvor argumentene er at høy grad av spesialisering vil føre til ensformige og kjedelige jobber (Dereksen, 2014; Jacobsen & Thorsvik, 2007; Wagner-Tsukamoto, 2007). Kritikken handler her hovedsakelig om Taylors fremstilling av mennesket, hvor han mente den eneste motivasjonen til å jobbe var økonomi (Jacobsen & Thorsvik, 2007). I senere tid har det blitt stor enighet om at det er mange andre grunner til at mennesker jobber (Vroom, 1995). Vroom (1995) påpeker at mennesker trenger motivasjon til å jobbe i tillegg til økonomiske grunner. Hva som motiverer den enkelte kan variere.

For å gjøre arbeidsoppgavene mindre spesialiserte kan bedriften benytte seg av ulike strategier. Dette inkluderer jobbutvidelse og jobberikelse (Krajewski & Ritzman, 2005). Jobbutvidelse handler om å utvide arbeidsoppgavene til de ansatte med liknende arbeidsoppgaver som allerede utføres av arbeidstakeren. Dette er en metode for å skape mer variasjon i arbeidet til de ansatte (Heizer & Render, 2014) i tillegg til at den også kan gi arbeidstakeren et godt helhetsbilde av prosessen (Arbeidstilsynet, s.a.). Da jobbutvidelse innebærer at arbeidstakeren utfører flere likartede arbeidsoppgaver, kreves det mer opplæring

av den enkelte samtidig som en økning i lønn er å forvente. Dette er fordi flere ferdigheter kreves av arbeidstakeren (Heizer & Render, 2014).

Jobbutvidelse og jobberikelse er forholdsvis like begrep. Jobberikelse er i likhet med jobbutvidelse en måte å skape variasjon i arbeidet på, men ved jobberikelse får arbeidstakeren mer ansvar for arbeidsoppgaven sin fremfor flere likartede arbeidsoppgaver. Dette kan være gjennom økt ansvar for planlegging og kontroll (Heizer & Render, 2014). En studie utført av Tombaugh og White (1990) understreker likheten mellom begrepene. Ledelsen i en bedrift ønsket å berike arbeidsoppgavene til de ansatte med mer ansvar og kontroll. Likevel opplevde arbeidstakerne at de kun fikk flere arbeidsoppgaver av samme art, en jobbutvidelse. Dermed kan man se at begrepene er nært beslektet og at i praksis kan det være utfordrende å skille mellom de. Dette er ifølge Axtell og Parker (2003) et viktig funn da det viser at til tross for organisasjoners intensjon om å øke de ansattes beslutningsmyndighet oppleves det ofte som en økning i arbeidsoppgaver.

2.2.1 Jobbutvidelse og nedbemanning

Det er rimelig å anta at de store kuttene foretatt av oljeselskapene vil kunne føre til mindre grad av spesialisering på grunn av færre ansatte. Noen oljebedrifter har så mye som halvert arbeidsstokken sin i løpet av kort tid. Et oljeselskap lokalisert i Norge har gått fra å være 4 800 ansatte ved inngangen av 2015 til i dag å kun sitte igjen med halvparten (Lilleby & Lorentzen, 2016). Med så store reduksjoner i antall ansatte er det god grunn til å tro at en omstrukturering av arbeidsoppgavene er nødvendig, og at mange ansatte dermed vil oppleve at deres arbeidsoppgaver har blitt utvidet.

Parker et al. (1997) foretok en studie av nedbemanningsprosessen i en kjemisk industribedrift over fire år for å finne den langsiktige effekten av nedbemanning. De fant i sin studie sammenheng mellom nedbemanning og jobbutvidelse. Som følge av nedbemanningsprosessen måtte bedriften omorganisere arbeidet til de gjenværende ansatte. De samme arbeidsoppgavene ble dermed fordelt over de gjenværende ansatte, noe som økte arbeidsmengden til de enkelte individene. Dette er funn som forventes av denne undersøkelsen. Likevel baserer oppgavens resultater seg på en reaktiv nedbemanningsprosess fremfor en strategisk nedbemanningsprosess som ble foretatt i studien til Parker et al. (1997). En strategisk nedbemanningsprosess innebærer at bedriften nedbemanner av strategiske årsaker for å sikre deres langsiktige strategi (Kozolowski, Chao, Smith, & Hedlund, 1993). En

reaktiv nedbemanningsprosess innebærer at bedriftene foretar nedbemanner på grunnlag av færre kontrakter i et lavkonjunktur marked (Parker et al., 1997). Reaktiv nedbemanning ser ut til å være den vanligste formen for nedbemanning (Cameron, Freeman, & Mishra, 1991; Harback & Craft, 1991), og har også vist seg å påvirke de som sitter igjen i bedriften i stor grad (Parker et al., 1997).

En tidligere studie er foretatt av Kivimaki et al. (2001) som innebar en reaktiv nedbemanningsprosess. Resultatet av undersøkelsen viste at nedbemanning førte til en større grad av spesialisering for de ansatte. De ansatte opplevde at de fikk færre arbeidsoppgaver og at deres krav til ferdigheter i arbeidsutførelsen ble redusert. Dette strider mot oppgavens prediksjon om at en jobbutvidelse vil forekomme. Studien som ble foretatt ble gjort over 7 år for å finne langsiktige virkninger av nedbemanningene, mens oppgavens resultater baserer seg på kortsiktige virkninger. Bedriftene som deltar i oppgavens undersøkelse har nylig foretatt sine nedbemanninger. Dette gjør at situasjonen til de ansatte vil oppleves forskjellig grunnet den korte tidshorisonen bedriften har hatt på å tilpasse seg de nye omstendighetene.

Avslutningsvis har studiet foretatt av Russel (1995) samme resultat som oppgavens hypotese. Undersøkelsen fant at jobbutvidelse var et av hovedutfallene av nedbemanningsprosessen som var foretatt. Her rapporterte 58.2 % av den gjenværende arbeidskraften at jobbutvidelse hadde forekommet. De ansatte som opplevde jobbutvidelse rapporterte økte ferdigheter på jobb i tillegg til at de uttrykte at bedriften var underbemannet.

Ut i fra tidligere studier tyder det på at det eksisterer sammenhenger mellom nedbemanninger og jobbutvidelse. Undersøkelsen som her skal foretas ønsker å se om det finnes sammenhenger mellom jobbutvidelse og en reaktiv nedbemanningsprosess. I Norge har oljeprisene gått kraftig ned, noe som har gjort markedet utfordrende for mange oljebedrifter (Cappelen, Eika, & Prestmo, 2014). Noen oljebedrifter er på sin første nedbemanningsrunde mens andre allerede har foretatt flere nedbemanningsrunder (Barstad, 2016; Kongsnes, 2015). Følgene for bedriftene av lavkonjunktoren er mindre arbeid (Lewis, 2015), noe som fører til færre arbeidsoppgaver i bedriftene. På bakgrunn av dette ønskes det å undersøke om de ansatte i oljebedriftene i Norge har opplevd jobbutvidelse som følge av nedbemanningsprosessene som er gjennomført i bedriftene.

Hypotese 1: Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever at det har skjedd en jobbutvidelse på arbeidsplassen.

2.3 Trivsel

Fokuset på arbeidsmiljø endret seg samtidig som begrepet trivsel ble introdusert på 1930-tallet. I denne perioden ble arbeidslivet mer humant og fokuset på livskvalitet økte. Trivsel er et vidt begrep som omhandler mange faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Summen av disse faktorene er avgjørende for om man trives på arbeidsplassen (Brochs-Haukedal, 2010). Trivsel kan i denne sammenheng sammenstilles med det engelske begrepet «job satisfaction», da det kun omhandler hvordan ansatte har det på arbeidsplassen og ikke trivsel ellers i livet (Bökerman & Ilmakunnas, 2012). Locke (1976) har utviklet en av de mest brukte definisjonene av trivsel. Han mener at trivsel er en emosjonell tilstand som er et resultat av den ansatte sin egen oppfattelse og evaluering av jobben sin. Definisjonen til Locke blir benyttet i denne oppgaven.

De fleste forskere anerkjenner at trivsel er et internasjonalt begrep som omfatter ulike aspekter (Judge, Parker, Colbert, Heller, & Ilies, 2001). Den mest typiske kategoriseringen inkluderer lønn, forfremmelsesmuligheter, kolleger, ledelse og jobbinnhold (Judge et al., 2001; Smith, Kendall, & Hulin, 1969). Disse faktorene kan deles inn i indre og ytre elementer hvor betaling og forfremmelsesmuligheter er ytre faktorer, mens de indre faktorene er kolleger, ledelse og jobbinnhold (Judge et al., 2001). Spector (1997) mener at begrepet er flerdimensjonalt fordi ansatte kan være fornøyd med noen aspekter ved jobben og misfornøyd med andre.

Det er få begrep som er diskutert mer og forsket mer på enn trivsel innenfor organisasjonspsykologien, og flere teorier er presentert. Disse teoriene kan deles inn i tre kategorier; situasjonsteorier, personlighetstilnæringer og interaktive teorier (Judge et al., 2001). I denne oppgaven blir trivsel sett på fra situasjonsteoriene sitt perspektiv, som går ut på en tanke om at trivsel er et resultat av jobbinnholdet og andre forhold i omgivelsene (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992), og hvor jobben som helhet som står i fokus. Trivsel blir evaluert ut fra de fem aspektene jobbinnhold, forfremmelsesmuligheter, lønn, ledelse og kolleger, presentert av Smith et al. (1969). De ansattes emosjonelle tilstand blir vurdert som et resultat av disse (Locke, 1976).

Herzberg sin tofaktorteori er en av de mest kjente situasjonsteoriene. Den argumenterer for at faktorene som leder til trivsel ofte ikke er de samme som de som leder til mistrivsel (Herzberg, 1967). Han delte disse faktorene opp i motivasjons- og hygiene faktorer. Motivasjonsfaktorene er indre faktorer som jobbinnhold, ansvar og prestasjoner som direkte fører til trivsel. Hygiene faktorene derimot er ytre faktorer som arbeidsforhold og betaling. Disse fører ikke direkte til trivsel, men vil føre til mistrivsel dersom de ikke er til stede (Judge et al., 2001). Dette betyr at når trivsel i denne oppgaven blir evaluert ut fra fem ulike aspekter, vil noen av disse aspektene kunne føre direkte til høyere trivsel, mens andre kan føre til mistrivsel dersom de ikke er tilstede eller tilstrekkelige. Jobbinnhold og forfremmelsesmuligheter er de to aspektene som er motivasjonsfaktorer ifølge modellen til Herzberg, mens lønn, ledelse og kolleger (mellommenneskelige forhold) er hygiene faktorer (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Smith et al., 1969).

Jobbinnhold

Jobbinnhold er en av motivasjonsfaktorene definert i Herzbergs tofaktorteori. Tanken er at arbeidet blant annet skal være interessant, varierende og verdiskapende, noe som skal føre til høy trivsel på arbeidsplassen (Brochs-Haukedal, 2010). Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) gjennomførte i 2013 en medarbeiderundersøkelse blant arbeidstakere i det offentlige hvor de blant annet studerte hva som påvirket medarbeidernes engasjement. Jobbinnhold var den faktoren som hadde størst betydning. De som trives best i jobben sin var tilfredse med jobbinnholdet og følte de fikk utnyttet sin kompetanse samtidig som de opplevde at de hadde innflytelse på hvordan de utførte arbeidsoppgavene sine (Reiersen, Hanevold, Stranger-Thorsen, & Nonseid, 2013).

Forfremmelsesmuligheter

Forfremmelsesmuligheter er tilfellene hvor ansatte har mulighet til å få en høyere formell status i hierarkiet. Dette er en motivasjonsfaktor som direkte kan føre til trivsel på arbeidsplassen (Brochs-Haukedal, 2010). Mange studier kan underbygge tofaktorteorien på dette området, og generelt er det slik at de som har blitt forfremmet eller som tror de har mulighet til det opplever høyere grad av trivsel (Francesconi, 2001; Kostead, 2011; Pergamit & Veum, 1999).

Lønn

I tofaktorteorien er økonomisk godtgjørelse en av de hyppigst nevnte hygienefaktorene. Dette finner man igjen i en undersøkelse gjennomført av TNS Gallup for Arbeidstilsynet. Personer med middels høy inntekt trives best på arbeidsplassen, hvor 89 % sa at de i stor eller svært stor grad trives (Braathen, 2011). Dette kan bety at så lenge lønnen ansees som tilfredsstillende, er det andre faktorer som er viktigere for trivselen. Dersom denne lønnen kommer under det som ansees som tilfredsstillende, vil mistrivselen øke.

Ledelse

I en undersøkelse gjennomført av Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), BI og Universitetet i Bergen så man på hvordan ulike typer ledelse påvirker trivsel over tid, og forskerne ble overrasket over resultatene. Det å ha en god leder økte ikke trivselen over tid (Borgersen, 2015). Selv om noen kan se på dette som en overraskelse, stemmer det ganske godt overens med Herzbergs tofaktorteori hvor ledelse er en hygienefaktor. Ledelse har noe av den samme effekten som lønn, altså at så lenge ledelsen ses på som tilfredsstillende, vil den ikke påvirke trivselen vesentlig (Borgersen, 2015). På en annen side finnes faktoren *anerkjennelse* under motivasjonsfaktorene til Herzberg, og dette kan til en viss grad også henstilles til ledelse. Her er det snakk om å få anerkjennelse for godt arbeid i motsetning til en generell følelse av å bli satt pris på. Til en viss grad kan måten ledelsens gir tilbakemelding og oppmerksomhet på påvirke og eventuelt øke trivselen til en ansatt (Brochs-Haukedal, 2010).

Kolleger

Bortsett fra nær familie, er kolleger sannsynligvis de menneskene ansatte tilbringer mest tid sammen med. Derfor vil et godt forhold til kollegene ikke bare føre til høyere trivsel på arbeidsplassen, men også høyere trivsel i livet generelt (Nørsgaard et al., 2015). Fra et behovsteoretisk perspektiv er en stor del av vår behovstilfredsstillelse avhengig av andre mennesker. Som en del av en gruppe kan man få styrket sine verdioppfatninger og innstillinger fordi man opplever støtte fra andre med de samme oppfatningene (Brochs-Haukedal, 2010). Forskning på temaet viser blant annet et positivt forhold mellom støtten fra kollegene og trivselen på arbeidsplassen (Cummins, 1989; Ganster, Fusilier, & Mayes, 1986; LaRocco & Jones, 1978).

85 %-syndromet

Resultatene fra undersøkelser av trivsel på ulike arbeidsplasser viser ofte gode resultater. 85 %-syndromet blir diskutert i organisasjonspsykologien som en mulig bakgrunn for dette. Uttrykket refererer til at trivselsundersøkelser ofte kommer som et resultat av at ca. 85 % av respondentene trives godt eller svært godt på arbeidsplassen (Haukedal, 2005). I 2014 gjennomførte Randstad en undersøkelse. I undersøkelsen ble det funnet at norske arbeidstakere er de mest fornøyde arbeidstakerne i verden, hvor 79 % har svart at de er svært fornøyd eller fornøyd med sin arbeidsgiver (NTB, 2014). En av årsakene til at disse resultatene fremkommer kan være at trivselen i norske bedrifter er god. Samtidig kan årsaken også være at de fleste jobber har noe positivt ved seg, og at disse faktorene overskygger de faktiske utfordringene ved arbeidsmiljøet (Colbjørnsen, 2015).

Trivsel og produktivitet

For mange bedrifter er det i utgangspunktet størst fokus på produktivitet og effektivitet. Likevel er det gjennom historien etablert en forståelse for hvor viktig det er at de ansatte trives for at bedriften skal fungere optimalt. Balansen mellom trivsel og produktivitet er derfor et av de mest diskuterte temaene innen organisasjonsteorien (Brochs-Haukedal, 2010). Tage Søndergård Kristensen gjorde i 2010 et dypdykk i undersøkelser fra 32 forskjellige land og ulike bransjer i tidsperioden 2000-2009. Han kunne konstatere sammenhengen mellom trivsel og produktivitet. Ikke bare mener han at trivselen på arbeidsplassen er viktig, men at også den psykologiske kontrakten mellom de ansatte skal respekteres (Andersen, 2010). Andre studier viser at det nødvendigvis ikke er trivsel som påvirker produktivitet, men at produktivitet kan være en kilde til trivsel (Colbjørnsen, 2015; Lawler & Porter, 1967).

2.3.1 Trivsel og nedbemanning

I denne delen ser oppgaven på hvordan ansatte i oljebransjen opplever at nedbemanning påvirker trivsel oppdelt i de fem faktorene jobbinnhold, fremmelsesmuligheter, lønn, ledelse og kolleger.

Det er få studier som har undersøkt hvordan disse fem faktorene har blitt påvirket i en nedbemanningsprosess, men det er blant annet blitt gjort en undersøkelse relatert til arbeidsoppgaver og nedbemanning. Gignac og Appelbaum (1997) mener trivselen blir påvirket fordi de ansatte må igjennom store endringer i blant annet jobbinnhold, nye prosedyrer, større arbeidsmengde og jobb-usikkerhet. Disse endringene kan føre til økt

konfliktnivå med kolleger og ledelse og problemer med å tilpasse seg de nye arbeidsoppgavene. På bakgrunn av denne studien kan man også se at forholdet til kolleger og ledelse kan bli påvirket fordi jobbinnholdet har blitt endret. Disse faktorene vil trolig påvirke hverandre.

Når det gjelder nedbemanning og trivsel generelt finnes flere studier. Det foreligger omfattende forskning på det såkalte overlevelsessyndromet, hvor ansatte som sitter igjen etter en nedbemanningsprosess opplever blant annet lavere trivsel og engasjement og høyere angstnivå (Brockner, 1988; Gomez-Mejia, Balkin, & Cardy, 1998; McKinley, Sanches, & Schick, 1995; Mishra & Spreitzer, 1998). Andre studier viser at overlevelsessyndromet oppstår rett etter nedbemanning, men at i tiden etter vil situasjonen returnere til slik den var før nedbemanningen (Armstrong-Strassen, 2002), eller at engasjementet til og med øker (Baruch & Hind, 2000). De fleste bedriftene i oljebransjen i Norge har i den siste tiden nedbemannet hyppig, noe som betyr at de ansatte ikke nødvendigvis kan føle seg trygg selv om en nedbemanningsrunde er fullført. Det å være i en så turbulent situasjon kan påvirke de ansatte. På nasjonalt nivå ble det i 2006 gjennomført en stor undersøkelse på 10 000 ansatte som viste at nedbemanning og omorganiseringer hadde direkte effekt på trivsel på arbeidsplassen (Sterud, 2009).

Det kan virke som om en overvekt av tidligere studier viser til at nedbemanning har større negativ enn positiv effekt på trivsel. Basert på utledet teori, presenteres følgende hypotese relatert til trivsel;

Hypotese 2: Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever at trivselen på arbeidsplassen er redusert.

2.4 Stress

Det er mye usikkerhet i forskningen på fenomenet stress da begrepet både er blitt definert som en avhengig og en uavhengig variabel (Cox, 1985), samtidig som det også kan ses på som en prosess (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Noen forskere ser på stress som et element i omgivelsene som påvirker mennesker negativt (Beehr, 1976; French & Caplan, 1973; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964), mens andre har brukt begrepet som en generell kroppslig respons på ethvert krav (Selye, 1974). Caplan, Jones, French, Van Harrison og Pinneay (1975) mener stress refererer til enhver karakteristik i omgivelsene på arbeidsplassen som utgjør en trussel mot individet. To typer stress kan true dette individet; enten er det en etterspørsel individet ikke klarer å oppfylle eller så oppfyller ikke tilbudene individet sine behov.

McGrath (1970) definerer stress som «en uttalt ubalanse mellom krav og responskapasitet, under forhold der det å mislykkes i å møte kravene har viktige opplevde konsekvenser» (Haukedal, 2005, s. 335), en definisjon som vil bli benyttet i oppgaven. Stress kommer videre til å bli sett på som en avhengig variabel. Dette er fordi problemstillingen ønsker å se på hvordan nedbemanning påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet, og stress er en del av dette arbeidsmiljøet. Stress på arbeidsplassen vil her bli sett på som resultatet av sammenhengen mellom ansatte og omgivelsene. Når det her oppstår en ubalanse, vil en spenning oppstå.

En spenning er i denne sammenhengen definert som enhver unormal respons hos et individ. Slik spenning kan deles inn i tre ulike kategorier; psykologiske spenninger som angst og lav selvtillit, fysiologiske spenninger som høyt blodtrykk, og spenninger relatert til oppførsel som røyking (Caplan et al., 1975). Med utgangspunkt i slike spenninger er det naturlig å nevne «the stressor and strain approach», stress- og spenningstilnærmingen. Dette er en av de mest omtalte teoriene relatert til stress (Spector & Jex, 1998). Teorien er formulert relativt enkelt, og ser på stress som noe som kan oppstå når forhold relatert til arbeidet kan føre til dårligere psykisk eller fysisk helse (Beehr, 1995). I teorien er «stressor» en stressfaktor som arbeidsrelaterte karakteristikk, hendelser eller situasjoner som kan føre til stress (Hurrell, Nelson, & Simmons, 1998). Denne teorien har fokusert mest på å identifisere disse stressfaktorene i tillegg til hvordan disse fører til ulike spenninger (Quick, Murphy, & Hurrell, 1992; Sauter & Murphy, 1995).

Basert på YS-forbundet, Negotia, sin dybdeanalyse av YS Arbeidslivsbarometer, kunne det konkluderes med at fire av ti arbeidstakere har opplevd økt stress på jobben de siste fem årene (Korsmo, 2015). Årsakene til stress på en arbeidsplass kan komme fra mange ulike nivåer, forhold i det ytre miljøet, gruppemessige faktorer, behovsblokkeringer og rollekonflikter (Haukedal, 2005). Oppgaven vil undersøke om stressnivået endrer seg etter at en eller flere nedbemanninger er gjennomført. For å få et inntrykk av dette vil det fokuseres på ulike faktorer som kan føre til stress og undersøke om disse har endret seg.

Den første stressfaktoren oppgaven vil undersøke er jobb-sikkerhet. Ettersom arbeidsmarkedet har blitt mer og mer fleksibelt, er det færre som forventer arbeidstrygghet livet ut. Disse endringene kan føre til følelser som stress, angst og usikkerhet om hvorvidt de ansatte vil beholde jobben (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Den andre stressfaktoren er overbelastning. I denne sammenhengen blir den sett på som situasjoner hvor en ansatt har for stor arbeidsmengde med manglende tid eller ressurser til å gjennomføre oppgavene i tide. Den tredje faktoren er en følelse av kontroll på arbeidsplassen for de ansatte. Det at ansatte mangler kontroll over hvordan arbeidet er organisert og utført kan være en potensiell kilde til stress (Jain, Giga, & Cooper, 2013). Karasek (1979) utviklet «job-demands-control»-modellen. Denne gikk ut på at jo bedre man kunne kontrollere kravene på arbeidsplassen, jo mindre var sjansen for at stressnivået økte (Rodríguez, Bravo, & Peiró, 2001). Den siste faktoren som har påvirkning på stressnivået er balansen mellom arbeid og privatliv. De kravene man har på jobb kan forstyrre privatlivet i større eller mindre grad. Tendensen er at stressnivået øker i takt med antall forstyrrelser (O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992). Ved å samle disse faktorene kan man samlet sett se på om stressnivået på arbeidsplassen har økt (Cartwright & Cooper, 2002).

2.4.1 Stress og nedbemanning

I denne delen undersøker oppgaven hvordan en nedbemanning tidligere har påvirket stressnivået i ulike bedrifter. Følelsen som oppstår etter en nedbemanningsprosess kan til en viss grad sammenlignes med følelsen overlevende får etter en reell traumatisk situasjon, for eksempel en ulykke. Etter at romfergen Challenger eksploderte 73 sekunder etter oppskyting i 1983 opplevde mange av de som arbeidet med oppskytingen følelser som stress, skyld, angst og frykt (Johansen, 1986; Schwadel, Moffett, Harris, & Lowenstein, 1986). Grunner til at disse følelsene til en viss grad kan sammenlignes er at symptomene er like. Det eksisterer en

felles følelse av svik og tanker om «død», det er uklare skiller mellom de som overlever og de som ikke gjør det samt en felles følelse av forskjellsbehandling og stress (Noer, 1993).

Noer (1993) er en av de som har forsket mest på overlevelsessyndromet, og definerte tolv følelser som overlevende opplever etter en nedbemanning. Blant disse finner man stress, depresjon, utmattelse og jobb-usikkerhet. Han forklarer at dette er noe som kan oppstå fordi de ansatte opplever endringer i sin arbeidsdag eller at de ikke var så godt forberedt på situasjonen som de trodde de var og dermed opplevde uventede problemer.

Det er gjort flere ulike studier på bransjer i krise slik som oppleves i oljebransjen nå, og hvordan dette påvirker de ansatte. Under finanskrisen ble studier gjennomført hvor man så at ansatte som stod ovenfor endringer som både var raske og uforutsigbare var utsatt for større grad av psykologisk stress enn i rolige omgivelser. Omorganiseringer og nedbemanninger viste seg å ha en direkte innvirkning på stress og spesielt de som var ansatt i en avdeling som foretok nedbemanninger (Snorradóttir, Vilhjálmsson, Rafnsdóttir, & Tómasson, 2013). Lignende funn er gjort der man ser at «overlevende» arbeidstakere var mer påvirket av et stressende arbeidsmiljø. Dette påvirket deres helse og velferd (Quinlan & Bohle, 2009; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

Nedbemanninger og omorganiseringer kan altså føre til et økt stressnivå, og dette kan øke ytterligere dersom nedbemanninger foregår i nedgangsperioder slik som oppleves i oljebransjen i dag. Slike nedbemanninger viser at jobb-usikkerhet er spesielt skadelig da mange ofte overvurderer sannsynligheten for å miste jobben. Det kan i slike perioder også være liten tilgang på andre jobber i markedet og spesielt innenfor samme bransje (Hurd & Rohwedder, 2010). Videre er det også vist en sammenheng mellom nedbemanning og økt arbeidsmengde for de gjenværende ansatte (Hertting, Nilsson, Theorell, & Larsson, 2004). Nedbemanning kan dermed føre til økt stress på arbeidsplassen, større arbeidsmengde og dermed også mer overtid. Dette kan på sikt føre til ytterligere negative konsekvenser for de ansatte (Burgard et al., 2009; Ferrie, Shipley, Stansfeld, & Marmot, 2002; Lee, Colditz, Berkman, & Kawachi, 2004). YS-forbundet Negotia forklarer også at det faktum at stress har økt hos fire av ti ansatte de siste fem årene til dels kan begrunnes med en uro i arbeidsmarkedet over tid og høy arbeidsledighet (Korsmo, 2015). Det kan tenkes at jobb-usikkerhet til en viss grad kan være bra for produktivitet da ansatte ønsker å prestere for å

ikke bli sagt opp i fremtiden, men at det på lang sikt ikke er bra i forhold til stress på arbeidsplassen.

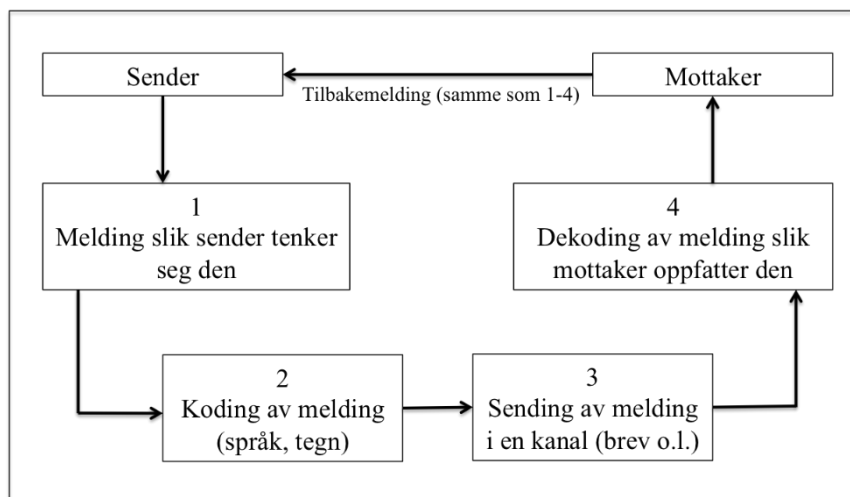
I en nedbemanningsprosess kan det virke som om følelsen av stress kan øke fordi ansatte konstant er i en situasjon de anser som usikker. Dette kan forsterkes av at situasjonen i resten av markedet også er vanskelig, noe som kan gjøre det utfordrende å skaffe seg en annen jobb (Korsmo, 2015). Dette gjelder spesielt for oljebransjen i disse turbulente tidene. Basert på den presenterte teorien, utledes følgende hypotese relatert til stress;

Hypotese 3: Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever at stressnivået på arbeidsplassen har økt.

2.5 Kommunikasjon

Kommunikasjon kan defineres på ulike måter. Definisjonen til Erlien (2003, s. 15) vil bli brukt i denne oppgaven, som ser på intern kommunikasjon som «informasjonsflyten og utvekslingen av ideer og synspunkter mellom ledere og medarbeidere og også kommunikasjonen mellom enkeltpersoner og grupper på forskjellige nivåer og i ulike enheter eller deler av organisasjonen». Denne definisjonen er rettet direkte mot oppgavens problemstilling, og er derfor passende for oppgaven.

Kommunikasjonsprosessen i organisasjoner foregår ofte mellom mange ulike individer samtidig, hvor det veksles mellom hvem som formidler kommunikasjonen og hvem som mottar informasjonen. Jacobsen og Thorsvik (2007) har utarbeidet en modell, figur 2, som gjør det enklere å identifisere de ulike rollene den enkelte har i kommunikasjonsprosessen. Prosessen starter med at sender formidler kodet informasjon til mottaker gjennom en valgt kanal. Når mottakeren får informasjonen må den dekodes, dvs. at mottakeren må foreta en tolkning av signalene som mottas. Til slutt kan mottaker velge å gi tilbakemelding til sender. Da bytter sender og mottaker rolle, og prosessen vil gjenta seg til kommunikasjonen er fullført.



Figur 2 – Kommunikasjonsprosessen (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 251).

Kommunikasjon mellom mennesker i en bedrift har ifølge Erlie (2003) fire funksjoner; en sosial funksjon, en ekspressiv funksjon, en informasjonsfunksjon og en kontrollfunksjon. Den sosiale funksjonen innebærer å skape et fellesskap i bedriften, slik at de ansatte føler seg trygge på arbeidsplassen. Den ekspressive funksjonen omhandler identiteten til de ulike individene og muligheten til å formidle følelser og meninger. Informasjonsfunksjonen handler om informasjonsdelingen og -overføringen innad i bedriften, mens kontrollfunksjonen innebærer kommunikasjon med formålet å påvirke handlinger og holdninger som har innvirkning på resultatet. Når kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte diskuteres er det hovedsakelig informasjonsfunksjonen som vil bli drøftet. Videre vil den ekspressive funksjonen bli gjennomgått under temaet *horisontal kommunikasjon*.

Den interne kommunikasjonen kan deles inn i formell og uformell kommunikasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Formell kommunikasjon er definert av Jacobsen og Thorsvik (2007, s. 258) som «alle planlagte ordninger og opplegg for formidling av informasjon som er relatert til organisasjonens hierarkiske styringssystemer». Informasjon er det som formidles i en kommunikasjonsprosess, og har som formål å skape sosial kontakt og redusere usikkerhet i en organisasjon. God informasjon skal dermed gi kunnskap som mottaker kan dra nytte av og svare på eventuelle spørsmål. Uformell kommunikasjon er all annen form for kommunikasjon som forekommer på arbeidsplassen (Jacobsen & Thorsvik, 2007).

Kommunikasjon foregår både vertikalt og horisontalt i en bedrift. Vertikal kommunikasjon er kommunikasjon som foregår mellom ledelsen og de ansatte, mens horisontal kommunikasjon er kommunikasjonen som foregår mellom de ansatte med like oppgaver og status på arbeidsplassen (Jacobsen & Thorsvik, 2007). I motsetning til de andre emnene i oppgaven vil det bli presentert to hypoteser for kommunikasjon. Dette er for å få et bedre bilde av både den vertikale og den horisontale kommunikasjonen i bedriftene. Først vil kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte bli sett nærmere på før kommunikasjon mellom de ansatte vil studeres. Hver del vil settes i sammenheng med nedbemanning og ende opp med hver sin hypotese om forholdet mellom de ulike formene for kommunikasjon og nedbemanning.

2.5.1 Vertikal kommunikasjon

Vertikal kommunikasjon kan baseres på formell kommunikasjon. Denne typen kommunikasjon kan enten gå fra ledelsen og til de ansatte, eller fra de ansatte og opp til ledelsen. Kommunikasjonen som går fra ledelsen og til de ansatte har ofte en informasjons- og kontrollfunksjon, og kan blant annet inneholde informasjon om arbeidsoppgaver eller tilbakemeldinger (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Oppgaven fokuserer på informasjonsfunksjonen mellom ledelsen og de ansatte.

En leders oppgave er å skape god kommunikasjon med de ansatte som både understreker lederens autoritet samtidig som det skapes et samarbeid mellom ledelsen og de ansatte (Timm, 1986). Ifølge Erlien (2003) er effektiv ledelse og kommunikasjon sammenfallende begreper. Viktigheten av informasjonsformidlingen fra ledelsen understrekes, hvor lederen må videreformidle viktig informasjon til de ansatte. Informasjonen bør også formidles på en positiv måte slik at de ansatte ønsker å samarbeide med ledelsen (Erlien, 2003; Timm, 1986).

Videre er god kommunikasjon mellom ansatte og ledelsen viktig fordi det har innvirkning på følelsene til de ansatte. God kommunikasjon med ledelsen er med på å skape motivasjon, og kan påvirke både trivsel og arbeidsinnsats. For at bedriften skal nå sine mål er dermed både formell og uformell kommunikasjon mellom ledelsen og ansatte viktig. Den formelle informasjonen fra ledelsen kan ha stor innvirkning på den uformelle kommunikasjonen, da det viser seg at dersom den formelle kommunikasjonen er av høy kvalitet, vil den negative uformelle kommunikasjonen i form av rykter og sladder kunne reduseres (Erlien, 2003).

Uformell kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte har vært lite fokusert på tidligere, før Barnard (1938) så viktigheten av den uformelle kommunikasjonen på arbeidsplassen. Stohl og Redding (1987) fant gjennom sine undersøkelser at uformell kommunikasjon spredte seg raskere enn formell kommunikasjon. Videre fant Robbins (1993) og Burt og Knez (1996) at uformell kommunikasjon skaper større tillitt blant de ansatte enn informasjon som er formidlet formelt. Det viser seg dermed at hvorvidt en leder får oppslutning i bedriften ikke bestemmes gjennom formell kommunikasjon formidlet gjennom møter, men gjennom uformell kommunikasjon som formidles (Jacobsen & Thorsvik, 2007).

2.5.2 Vertikal kommunikasjon og nedbemanning

Vertikal kommunikasjon blir nærmere diskutert fordi viktigheten av denne typen kommunikasjon øker under endringsprosesser. Det er lettere å gjennomføre små og gradvise endringer enn én stor endring på kort tid (Erlie, 2003). En ekstra utfordring ligger dermed på oljebedriftene i dag som foretar opptil flere nedbemanningsprosesser over en kort tidsperiode (Barstad, 2016). Videre er det lettere for ledelsen å gjennomføre endringer som er selvvalgte fremfor endringer som tvinges frem gjennom kriser og perioder med lavkonjunktur (Erlie, 2003). Dagens nedbemanninger foretas som følge av lave oljepriser samtidig som kostnadene i oljebransjen øker (NRK, 2015). Det er dermed nedbemanninger som oppstår som følge av en lavkonjunktur i oljebransjen.

Tidligere studier viser at ansatte ofte føler at de ikke mottar nok informasjon fra ledelsen. Dette gjelder spesielt begivenheter, retningslinjer og endringer som har direkte innvirkning på deres arbeid (Conrad, 1985). Ifølge Conrad (1985) velger ledelsen ofte å filtrere informasjonen før den videreformidles til de ansatte. Dette fører til at de ansatte ofte kun mottar den informasjonen ledelsen mener er viktig at de vet. I tillegg mottar de ansatte ofte ikke tilstrekkelig informasjon fra ledelse angående eget arbeid, til tross for at mange ledere deler opp til 80 % av tilgjengelig informasjon med sine ansatte. Likevel mener Guetzkow (1965) at det er vanskelig å få de ansatte til å føle seg tilstrekkelig informert fordi desto mer informasjon som formidles av ledelsen, desto mer informasjon føler de ansatte at de har behov for.

For at en endringsprosess skal lykkes er intern formell kommunikasjon fra ledelsen til de ansatte viktig (Erlie, 2003). God informasjon fra ledelsen kan blant annet forhindre at overlevelsessyndromet oppstår (Appelbaum & Donia, 2000). Spesielt er det viktig å

kommunisere til de ansatte hvorfor endringen er nødvendig å gjennomføre. Informasjon om bedriftens økonomiske status og utfordringer i forhold til dens konkurransesituasjon bør deles med medarbeiderne for å hjelpe dem med å forstå situasjonen. Samtidig kan dette også hjelpe dem med å forberede seg på bedriftens fremtidige situasjon (Erlien, 2003). I oljebransjen er mye av nyhetsbildet preget av nedbemanningene som er foretatt. Dette kan gjøre informasjonsbehovet fra bedriften ekstra viktig slik at de ansatte er klar over hva som er den faktiske situasjonen til bedriften. Nyhetsbildet kan på en annen side også gjøre det tydeligere for de ansatte hvorfor bedriften nedbemanner, da nedbemanningene er en konsekvens av lavkonjunkturen i oljemarkedet (NRK, 2015).

En annen type informasjon som er viktig å formidle til de ansatte under endringsprosesser er hva som skjer (Erlien, 2003). De ansatte har behov for å vite hva som skjer slik at usikkerhet på arbeidsplassen kan reduseres samtidig som motivasjonen til medarbeiderne kan opprettholdes (Erlien, 2003). Denne informasjonen bør deles til de ansatte med jevne mellomrom, med konsekvent innhold samtidig som innholdet også stemmer med virkeligheten (Cameron, 1994). Informasjon som sier at det ikke er noe nytt å fortelle er også viktig for de ansatte å høre (Cameron, 1994; Erlien, 2003). I tillegg til informasjon om at ingenting nytt har hendt, kan også informasjon som ikke er nødvendig hjelpe de ansatte (Cameron, 1994). Videre er det viktig at ledelsen formidler varigheten på nedbemanningsprosessen (Appelbaum et al., 2003; Cameron, 1994). Dette kan for noen bedrifter være problematisk på grunn av stor uforutsigbarhet i dagens marked (Lewis, 2016). Ledelsen kan dermed ha vanskeligheter med selv å vite sikkert om bedriften må nedbemanne ytterligere eller ikke. Dette kan gjøre det vanskelig for mange bedrifter å gi god informasjon til de ansatte.

Bistanden som gis til de som blir oppsagt er også informasjon som kan hjelpe de ansatte som blir igjen i nedbemanningsprosessen (Appelbaum et al., 2003; Cameron, 1994). I dagens oljemarked nedbemannes det på bakgrunn av dårlig økonomi. Dette gjør at ikke alle bedrifter har mulighet til å gi ut sluttpakker til de som blir oppsagt (Seglem, 2015b). Markedet er også såpass dårlig at det kan være vanskelig for de som blir oppsagt å finne seg en ny jobb umiddelbart (KarriereStart.no, 2016).

I en tidligere studie foretatt av Isabella (1989) ble det funnet at ansatte ofte manglet formell informasjon eller var feilinformert om hva som kom til å skje etter nedbemanningen var

ferdig. Dette inkluderte blant annet informasjon om hvordan den nye organisasjonen kom til å se ut, hvilke forventninger som forelå for de ansatte, deres fremtidige arbeidsoppgaver og hvilken verdi deres kunnskap ville ha i den nye organisasjonen. Koonce (1991) gjorde lignende funn i sin studie, da mangler ved den formelle kommunikasjonen fra ledelsen til de ansatte ble funnet. De ansatte manglet informasjon om endringene som fant sted i tillegg til at mellomledelsen ikke fikk trening i hvordan de skulle implementere endringene. Dette er en situasjon som kan anses for å være svært sannsynlig i dag, da ledelsen mangler informasjon om fremtiden og ustabiliteten i markedet kan gjøre at de må endre planene sine underveis (Petro.no, 2016).

Studien til Appelbaum et al. (2003) fant en annen konklusjon. Undersøkelsen ble her foretatt av et telekommunikasjonsselskap, som måtte nedbemanne som følge av nedgangstider i markedet. I denne nedbemanningsprosessen opplevde de ansatte at de mottok nok informasjon fra ledelsen angående nedbemanningsprosessen de skulle gjennomgå. I denne studien fant man heller utfordringer grunnet den uformelle kommunikasjonen på arbeidsplassen. Dette er også en situasjon som kan være tilfellet i oljebransjen i dag. Likevel er det nærliggende å tro at de ansatte vil oppleve at de ikke får den informasjonen de ønsker på grunn av usikkerheten i markedet. Det behøver ikke skyldes at ledelsen holder tilbake informasjon, men at de faktisk ikke vet nok om fremtiden selv.

I en nedbemanningsprosess kan det dermed se ut til at kommunikasjon er en sentral del for at nedbemanningen skal gi et fordelaktig utfall for organisasjonen. I en slik prosess har de ansatte behov for mye informasjon for å redusere usikkerhet (Arbeidstilsynet, 2009). Likevel kan det se ut som bedrifter generelt har hatt problemer med å gi ut nok informasjon til de ansatte ved en nedbemanningsprosess. STAMI-rapporten fra 2014 rapporterte at kun 44 % opplevde at de i høy grad fikk informasjonen de trengte (Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø, 2014). Dette gir grunn til å tro at liknende omstendigheter eksisterer for bedrifter i oljeindustrien i Norge, og at de ansatte opplever at de får for lite informasjon fra ledelsen om nedbemanningsprosessen. Hypotesen blir dermed som følger;

Hypotese 4a: Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever dårligere kommunikasjon med ledelsen.

2.5.3 Horisontal kommunikasjon

Horisontal kommunikasjon på arbeidsplassen kan foregå formelt og uformelt (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Det vil fokuseres på den uformelle kommunikasjonen på arbeidsplassen. Uformell kommunikasjon handler ofte om emner de ansatte har til felles. Dette gjør at forhold på arbeidsplassen er et vanlig tema for diskusjon. Strategi og endringer i organisasjonen som formidles formelt er noe som blir mye diskutert i uformelle fora og som skaper engasjement blant de ansatte (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Dette gjelder også for ledelsen og andre forhold på arbeidsplassen (Ekman, 2004). Studier foretatt av Atak (2005) og Eroğlu (2005) viser at uformell kommunikasjon i en organisasjon utgjør mer enn 75 % av all kommunikasjon på arbeidsplassen. Uformell kommunikasjon skjer som regel spontant, og den vanligste formen for uformell kommunikasjon er sladder (Atak, 2005).

Rykter og sladder er begreper som er nært beslektet. Rykter er ubekreftede påstander, eller hypoteser, som formidles på en slik måte at mottakeren ikke kan være sikker på om informasjonen er sann eller ikke (Rosnow, 1998). Sladder er informasjon man vanligvis forutsetter at inneholder deler av sannhet (Noon & Delbridge, 1993). Da begrepene er såpass like er det til tider vanskelig å skille mellom hva som er rykter og hva som er sladder (Rosnow, 1998). For enkelhets skyld kommer det i oppgaven til å benytte begrepet rykter, til tross for at sladder også er inkludert i denne betydningen.

Rykter på arbeidsplassen er noe som oppstår av mangelfull eller tvetydig informasjon som formidles gjennom formelle fora. Denne typen informasjon spres fort gjennom uformell kommunikasjon. I organisasjoner hvor ansatte er godt informert er det mindre rykter enn i organisasjoner hvor de ansatte føler de mangler informasjon (Davis, 1956). Utrygghet og manglende informasjon er dermed en vanlig grunn til at rykter oppstår (Erlie, 2003).

Rykter forbindes som regel med noe negativt, og kan skape store problemer for bedrifter. Likevel finnes det også positive sider ved rykter. Rykter spres fort i uformelle fora, og når et stort antall individer på kort tid (Erlie, 2003). Det er videre mange som velger å tro på ryktene (Erlie, 2003), og spesielt dersom de individene som sprer ryktene selv tror de er sanne (Festinger et al., 1948). Dersom ryktene inneholder ønsket informasjon, kan det ha en positiv betydning for bedriften (Erlie, 2003). Dette kan for eksempel være rykter om bedriftens gode prestasjoner eller om ansattes gode resultater (Noon & Delbridge, 1993). Nye ideer som spres gjennom uformelle fora kan lettere bli akseptert av de ansatte (Erlie, 2003)

samtidig som mye uformell læring mellom de ulike individene i bedriften foregår på denne måten (Kurland & Pelled, 2000). Videre er ansatte ofte lettest påvirket av personer de identifiserer seg med (Erlie, 2003). Rykter kan også føre til lav moral på arbeidsplassen og dårlig arbeidsmiljø (Baker & Jones, 1996; Burke & Wise, 2003) i tillegg til at det kan hindre produktiviteten på arbeidsplassen (van Iterson & Clegg, 2008).

Til tross for at rykter kan ha positive sider er det som oftest forbundet med noe negativt. Erlie (2003, s. 161) uttaler i sin bok at «Ryktespredning er det verste som kan skje». Det er også en nytteløs oppgave for ledelsen å fjerne rykter fra bedriften. Store deler av arbeidsstokken deltar nemlig i samtaler som omhandler rykter, og ifølge Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca og Ellwardt (2012) deltar over 90 % av arbeidsstyrken i Vest-Europa og i USA i samtaler som omhandler rykter og sladder.

2.5.4 Horisontal kommunikasjon og nedbemanning

Oppgaven skal undersøke om graden av ryktespredning øker i oljebedriftene etter en nedbemanningsprosess. Denne hypotesen støttes av tidligere studier, hvor det har vist seg at rykter ofte oppstår i perioder hvor det er dårlig formell kommunikasjon i bedriften. Det kan være at det er for lite informasjon som formidles til de ansatte, informasjon som skjules, eller tvetydige situasjoner som endringer og nedbemanninger i bedriften (Atak, 2005; Eroğlu, 2005; Houmanfar & Johnson, 2004; Sabuncuoğlu & Tüz, 2005; Solmaz, 2004, 2006; Waddington & Fletcher, 2005; Yilmaz, 2009).

Dersom den formelle kommunikasjonen i oljebedriftene svekkes er sjansen større for at ryktespredningen øker. God informasjon fra ledelsen er derfor med på å redusere spredningen av rykter på en arbeidsplass (Davis, 1956). Under en nedbemanningsprosess har ansatte behov for mer informasjon enn tidligere, noe som gjør at sjansen for at ryktespredningen i slike perioder øker er større (Erlie, 2003). Oljebedriftene står dermed i fare for å gi utilstrekkelig informasjon til de ansatte under nedbemanningsprosesser, noe som videre kan føre til flere rykter på arbeidsplassen.

Likevel er ikke nok formell kommunikasjon tilstrekkelig for å håndtere rykter på en arbeidsplass. Dette kom tydelig frem i en studie gjennomført av Appelbaum et al. (2003), hvor de ansatte i et telekommunikasjonsselskap følte seg tilstrekkelig informert av ledelsen. Likevel opplevde ledelsen stor spredning av rykter, og var tvunget til å utgi informasjon

tidligere enn planlagt. Resultatet av dette var at ledelsen var mindre forberedt på å håndtere situasjonen enn de hadde ønsket. I tillegg tok det lenger tid fra nedbemanningene ble annonsert til den ble gjennomført, noe som skapte økte spenninger i bedriften. Dette understreker viktigheten av uformell kommunikasjon i en nedbemanningsprosess, og at formell kommunikasjon ikke er den eneste faktoren som har innvirkning på ryktedannelsen i bedrifter. Oljebedriftene kan dermed oppleve at ryktespredningen øker til tross for at informasjonen som gis ut er tilstrekkelig.

En annen faktor som kan være med på å forklare økningen av rykter under en nedbemanningsprosess er konfliktnivået i bedriften. Tidligere studier har funnet sammenheng mellom nedbemanning og økt konfliktnivå. Dette gjelder både mellom kolleger, ledelsen og andre ansatte i bedriften. Økt konfliktnivå kan videre føre til at det sosiale samspillet svekkes, sosiale nettverk begrenses, og økt spredning av rykter forekommer (Mayfield, 1993; Tombaugh & White, 1990).

Videre er utrygghet en kilde til at rykteomfanget øker (Erlie, 2003). Det vil være naturlig at usikkerheten i dagens oljebransje øker på grunn av lavkonjunkturen i oljebransjen. Dette vil dermed kunne bidra til økt spredning av rykter for bedriftene innen oljebransjen i dag som står overfor nedbemanning.

Oppgavens hypotese samsvarer dermed med tidligere studier på temaet. Rykter på arbeidsplassen har en tendens til å øke i forbindelse med nedbemanningsprosesser, både grunnet mangel på formell informasjon (Davis, 1956), økt konfliktnivå (Mayfield, 1993; Tombaugh & White, 1990) og økt usikkerhet (Erlie, 2003). Oppgavens hypotese omhandler dermed at det vil forekomme en økning av rykter i norske oljebedrifter som følge av nedbemanningsprosessene som er foretatt.

Hypotese 4b: Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever større grad av uformell horisontal kommunikasjon i form av rykter.

3.0 Metode

I dette kapitlet vil metoden benyttet i oppgaven gjennomgås i tillegg til en begrunnelse for hvorfor den er anvendt. Videre vil det bli presentert hvilket design som er disponert i oppgaven, utvalg, samt hvordan de ulike hypotesene skal måles. Til slutt vil gjennomføringen av undersøkelsen gjennomgås.

3.1 Design

For å strukturere oppgaven på en korrekt måte er det viktig å velge et design som passer. Dette vil sikre påliteligheten av informasjonen som samles inn (Jacobsen, 2000). Ulike design kan kategoriseres i eksplorerende design, deskriptivt design og forklarende design (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2003). Psykososialt arbeidsmiljø er et område som er mye forsket på av ulike forfattere. Oppgaven ønsker å undersøke hvilken oppfatning de ansatte har av ulike faktorer av det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen deres, noe som gjør et deskriptivt design passende for oppgaven. Et deskriptivt, eller beskrivende design, ønsker å beskrive noe. Dette gjelder vanligvis forhold i markedet eller funksjoner samt å se sammenhengen mellom en eller flere variabler.

Problemstillingen vil belyses ved å anvende en kvantitativ tilnærming. Kvantitativ metode er en forskningsmetode som benytter et stort kvantum informasjon og som benytter tall og målbare metoder (Dahlum, 2014). Ved å benytte denne metoden ble det derfor mulig å benytte en stor informasjonsmengde og dermed nå et større antall personer enn dersom en kvalitativ metode hadde blitt benyttet. Et deskriptivt design benyttes som regel for undersøkelser og observasjoner for å innhente informasjon (Malhotra, 1999). Oppgaven vil benytte seg av undersøkelser for å innhente informasjon, mer presist en spørreundersøkelse. Dette gir mulighet til å samle inn store mengder primærdata som enkelt kan behandles gjennom analyseprogrammet SPSS.

3.2 Testing av hypotesene

Før spørreundersøkelsen ble utarbeidet ble det laget mål for de ulike hypotesene. Dette skulle sikre at hypotesene ble testet av spørreundersøkelsen. Alle hypotesene ble testet ved å bruke en spørreundersøkelse hvor respondentene skulle gradere sin enighet fra enig eller uenig i ulike påstander.

Det første spørreundersøkelsen skulle teste var jobbutvidelse. Her ble respondentene målt i om de har opplevd endringer i arbeidsoppgaver av samme art og om de har opplevd at de jobbet mer overtid etter at nedbemanningsprosessen startet. For å teste hypotesen relatert til trivsel ble «Job Descriptive Index» (JDI) brukt. Denne konseptualiseringen er en av de mest brukte når man skal se på de ulike aspektene innenfor trivsel (Judge et al., 2001; Smith et al., 1969) og består av fem elementer; lønn, forfremmelsesmuligheter, kolleger, ledelse og jobbinnhold (Kinicki, Schriesheim, McKee-Ryan, & Carson, 2002). Den tredje hypotesen skulle måle endring i stressnivå på arbeidsplassen. Oppgaven har her basert seg på ASSET, som er en test for å måle stress på organisasjonsnivå. Fire ulike elementer for å måle endringer i stressnivå ble valgt ut; jobb-sikkerhet, følelse av kontroll på arbeidsplassen, overbelastning og balanse mellom arbeid og privatliv (Quick & Cooper, 2003). De to siste hypotesene var utarbeidet for å teste om kommunikasjonen har endret seg på arbeidsplassen. For å teste vertikal kommunikasjon var ønsket å se på kommunikasjonen fra ledelsen til de ansatte, med hovedvekt på informasjonsnivået. For å teste horisontal kommunikasjon undersøkte man de ansattes opplevelse av uformelle samtaler på arbeidsplassen de ansatte imellom.

3.3 Design av spørreundersøkelsen

Malhotra (1999) definerer en spørreundersøkelse som en strukturert teknikk for å samle inn data ved å benytte en rekke spørsmål, skriftlig eller muntlig, som respondenten besvarer. For å gjøre det lettere å sammenligne og bearbeide informasjonen i ettertid har strukturerte spørsmål blitt benyttet i spørreundersøkelsen. Dette innebærer at respondenten graderer sin enighet i ulike påstander fra enig til uenig på en skala fra en til fem. Svaret blir gradert fra «helt uenig» og enigheten øker herfra til «helt enig» (Bjørvik & Haukedal, 2001). En slik gradert skala kalles en Likert-skala (Malt, 2015) og ble brukt for å teste alle hypotesene i denne studien.

Spørreundersøkelse er et nyttig verktøy for å nå et bredt utvalg av mennesker som befinner seg på ulike lokasjoner eller har mulighet til å svare på ulike tidspunkt. Det er også mulig å anonymisere svareren samtidig som man kan nå mange individer på kort tid. En mulig feilkilde kan være dersom spørsmålene kan bli tolket ulikt (Koren & Lindøe, 2008). For å forhindre dette er det store krav til utformingen av spørreundersøkelsen (Bjørvik & Haukedal, 2001). Videre kan det hende at personene som deltar i spørreundersøkelsen er bevisst negative eller positive av ulike grunner, noe som kan påvirke spørreundersøkelsen. I forbindelse med arbeidsmiljøundersøkelser kan det hende at respondenten ikke er fornøyd med ledelsen, og

svarer bevisst negativt. En annen mulighet er at en ansatt er redd for å ikke være anonym, og dermed svarer bevisst positivt. Det kan også hende at respondenten velger å svare på en gitt måte fordi han eller hun tror det er ønsket svar, eller at respondenten rett og slett ikke er sikker på hvordan skalaen egentlig skal benyttes. En annen feilkilde er at mange ikke ønsker å bruke ekstremverdiene på skalaene, slik at mange havner på midten, mens andre har en tendens til å være enten enige eller uenige i alt som sies (Bjørvik & Haukedal, 2001).

Ofte kan det være fordelaktig å benytte validerte spørreskjemaer for å sikre pålitelige resultater. Oppgaven har derfor valgt å basere spørsmålene sine fra to ulike spørreundersøkelser; «Undersøkelse om arbeidsmiljø: Destruktiv atferd i arbeidslivet» fra Statistisk Sentralbyrå (Høstmark & Lagerstrøm, 2006) og «Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid» fra QPSNordic (Skogstad et al., 2001). For å tilpasse spørsmålene bedre til oppgaven er det foretatt noen justeringer. I tillegg er noen egendefinerte spørsmål lagt til for å sikre utfyllende svar på hypotesene.

Spørsmålene ble først utviklet sammen med definisjonene av de ulike faktorene. Dette sikrer at spørsmålene svarer på problemstillingen, og avgjør om man kan beholde eller forkaste hypotesene. I vedlegg 1 er noen positive ekstras spørsmål inkludert. Fordi majoriteten av hypotesene er negative, må også spørsmålene nødvendigvis ha flest negative formuleringer. De positive ekstras spørsmålene er derfor lagt til for å nøytralisere undersøkelsen, samtidig som ekstras spørsmålene også kan gi tilleggsinformasjon som kan benyttes i diskusjonen.

Før spørsmålene ble lagt over i nettjenesten, SurveyMonkey, ble de nummerert for å gi bedre oversikt. Alle spørsmålene relatert til de ulike faktorene, jobbutvidelse, trivsel, stress, vertikal kommunikasjon og horisontal kommunikasjon, fikk bokstaven for denne faktoren først i nummeret (J, T, S, VK og HK). Grunnen til denne nummereringen er at rekkefølgen på spørsmålene ble endret litt før den ble sendt ut slik at spørreundersøkelsen skulle være mest mulig nøytral og oversiktlig.

3.3.1 Pre-testing

Før spørreundersøkelsen ble sendt ut til respondentene var det viktig å teste spørsmålene. Dette var for å unngå problemer under gjennomføringen av spørreundersøkelsen (Saunders et al., 2003). I dette tilfellet ble spørreskjemaet grundig gjennomgått av veileder. Samtidig ble den også sendt ut til 15 aktuelle venner og familie for tilbakemelding. Bell (1999) listet opp faktorer som han mener pre-testing skal brukes til å finne ut av;

- hvor lang tid bruker på undersøkelsen,
- om instruksjonene er tydelige,
- om noen av spørsmålene er uklare,
- om det var noen tema som ikke var dekket,
- om oppsettet var klart og attraktivt, og
- om de hadde noen andre kommentarer.

Disse faktorene ble respondentene som pre-testet denne spørreundersøkelsen informert om i forkant av undersøkelsen.

Tilbakemeldingene på pre-testene var at noen av spørsmålene var litt uklare og negative. Dette ble tatt hensyn til før undersøkelsen ble sendt ut. Alle som tok pre-testen brukte under ti minutter og gjennomsnittlig omkring syv minutter.

3.4 Utvalg

Hensikten med spørreundersøkelsen som ble gjennomført, var å finne ut hvordan ansatte opplever at nedbemanning påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet i bedrifter i oljebransjen. Før det kan samles inn data, må det velges ut hvilket utvalg som skal benyttes i spørreundersøkelsen.

Bedriftene i oljebransjen i Norge har vært preget av den lave oljeprisen og har derfor måttet nedbemanne. Fra mai 2014 til januar 2016 økte arbeidsledigheten i Norge fra 3.2 % til 4.8 %, og nedgangen i oljeprisen er en av hovedgrunnen til dette (Senel et al., 2016). Populasjonen¹ inkluderer ansatte i bedrifter relatert til oljebransjen som har vært med på en eller flere nedbemanningsprosesser. Ansatte i oljebransjen i Norge er derfor universet i denne oppgaven, mens utvalget er de som faktisk har svart på undersøkelsen.

¹ menneskene man ønsker å få kunnskap om (Ringdal, 2007)

Det første som ble gjort var å ta kontakt med bedrifter som har nedbemannet for å undersøke om disse ønsket å delta på undersøkelsen. Tre bedrifter var spesielt interesserte i januar, men da undersøkelsen skulle sendes ut takket alle nei. Det gjorde også alle andre bedrifter som ble kontaktet. Begrunnelsen for dette var at oljemarkedet var veldig turbulent og at de derfor ikke ønsket å pålegge de ansatte mer enn de allerede måtte takle. Undersøkelsen trengte dermed en annen inngang til ansatte i oljebransjen, og det ble tatt kontakt med ulike fagforeninger. Industri Energi og Fellesforbundet var interesserte i å samarbeide med oss, og undersøkelsen ble sendt ut til tillitsvalgte i bedrifter som har gjennomført nedbemanning. Det var de tillitsvalgte sitt ansvar å videresende undersøkelsen til ansatte i sin bedrift. I tillegg ble det skrevet en sak om oppgaven i nettavisen enerWE², som også ble delt på Facebook. Resultatet viser at flesteparten av de som har svart på denne undersøkelsen har fått spørreundersøkelsen tilsendt av sin fagforening, noe vi ser på som positivt da dette er mer kontrollerte svar. På Facebook kan alle som ønsker svare. Videre anser vi det som positivt at vi har nådd ut til mange ulike bedrifter, da dette kan medføre at svarene blir mer representative.

Grunnen til at bedrifter i oljebransjen ble kontaktet først var at man da kunne være sikker på at respondentene faktisk hadde opplevd en nedbemanning og var aktuelle til å svare på undersøkelsen. Dette ble også oppnådd ved å samarbeide med fagforeninger. Når det gjelder at undersøkelsen ble delt på Facebook er det vanskeligere å sikre at respondentene har vært igjennom en nedbemanning. Derfor ble det lagt inn ekstra informasjon i starten av undersøkelsen hvor det tydelig kom frem at de som svarer på undersøkelsen må ha vært gjennom en eller flere nedbemanningsprosesser i en bedrift i oljebransjen. Respondentene måtte også legge inn hvilken bedrift de arbeidet i slik at man kunne undersøke at det var en oljerelatert bedrift og at den faktisk hadde nedbemannet.

3.5 Metode for datainnsamling

Studien vil benytte seg av primærdata som samles inn ved hjelp av et elektronisk spørreskjema. Spørreskjemaet er utarbeidet i programmet SurveyMonkey og finnes i vedlegg 2. Dette er et nettbasert spørreskjemasystem som gjør det mulig for både privatpersoner og bedrifter å utarbeide og sende ut spørreundersøkelser (SurveyMonkey, 1999).

² www.enerwe.no

Linken til spørreundersøkelsen ble sendt ut av Industri Energi og Fellesforbundet til tillitsvalgte som selv fikk avgjøre om de ville sende den ut til sin bedrift. I tillegg ble den lagt ut via en artikkel på nettavisen enerWE som videre ble delt på Facebook. Fellesforbundet og enerWE delte spørreundersøkelsen 08.04.16 med en påminnelse 18.04.16. Ifølge Saunders et al. (2003) sikrer dette en høyere svarprosent, noe som er med på å sikre påliteligheten til spørreundersøkelsen. Det ble også lagt ut påminnelser på Facebook for å hente inn de respondentene som ikke fikk med seg undersøkelsen i første runde. Industri Energi sendte undersøkelsen ut 25.04.16 uten at det var nødvendig med en påminnelse da nok svar var kommet inn. Samtidig var det på tide å begynne å analysere resultatene. Undersøkelsen ble endelig avsluttet tirsdag 03.05.16.

3.6 Analyse av data

Den første analysen som ble gjennomført var generell for å få en oversikt over den deskriptive statistikken fra undersøkelsen. Her var vi ute etter alder, kjønn og hvilke bedrifter respondentene var ansatt i. Disse dataene skulle ikke direkte bli brukt for å besvare problemstillingen, men ble brukt mer indirekte for å få et overblikk over respondentene.

For å undersøke konvergent validitet ble en faktoranalyse gjennomført i SPSS. En slik analyse undersøker om et datasett kan forklares ut fra en eller flere underliggende faktorer, og i hvilken grad de enkelte variablene i datasettet kan knyttes til faktorene (Svartdal, 2015). Denne analysen utføres for å teste om spørsmålene fra spørreundersøkelsen faktisk tester de samme faktorene, for eksempel jobbutvidelse eller trivsel. Dersom alle variablene lader sterkt mot en faktor, altså over 0.3 (Pallant, 2013) kan man gå videre til å teste denne faktoren med en t-test.

T-testen som ble gjennomført i denne analysen var en ensidig test som brukes for å sammenligne gjennomsnittet på de ulike faktorene med en satt testverdi. Ved hjelp av en slik test kan man undersøke om dette gjennomsnittet er signifikant forskjellig fra denne testverdien (Morgan, Leech, Gloeckner, & Barrett, 2004). Dersom gjennomsnittet av denne faktoren er signifikant høyere enn testverdien, betyr det at man kan beholde hypotesen. I denne oppgaven brukte vi 2 som testverdi. Dette tallet viser tilbake til skalaen som ble brukt på spørreundersøkelsen, der respondentene ble bedt om å skalere sin enighet fra «helt uenig» (1) til «helt enig» (5). Grunnen til at 2 ble valgt som testverdi er at fra «helt uenig» sier

respondentene seg mer og mer enig i påstanden, og når gjennomsnittet er over 2 ser vi på det som godt nok grunnlag for å beholde hypotesen.

Det ble også gjennomført en test av reliabiliteten til undersøkelsen ved hjelp av cronbachs alfa. Dette ble gjort for å si noe om hvor pålitelig datamaterialet var (Grønmo, 2004). En tommelfingerregel når reliabilitet skal testes er at cronbachs alfa skal være større enn 0.7 (Gripsrud, Olsson, & Silkoset, 2004).

4.0 Analyse og resultater

I dette kapittelet viser oppgaven hvordan dataene har blitt analysert og presenterer resultatene som er funnet. I analysen ble det først foretatt faktoranalyser og brukt cronbachs alfa av de ulike spørsmålene som besvarte samme hypotese. Dette ble gjort for å teste konvergent validitet og reliabilitet. Deretter ble hver hypotese testet gjennom en t-test. Resultatene fra faktoranalysene og t-testene vil fremkomme i form av tabeller.

Etter å ha stengt spørreundersøkelsen i SurveyMonkey ble resultatene lagt over i analyseprogrammet SPSS. Dette ble gjort manuelt og dobbeltsjekket for eventuelle feil. Spørreundersøkelsen ble besvart av 439 individer, hvorav 340 av svarene kunne benyttes i analysen. 99 av de som besvarte undersøkelsen var enten ansatt i en bedrift som ikke var oljerelatert, eller så manglet svarene på spørsmålene i undersøkelsen. 73 % av de som besvarte undersøkelsen var menn, mens 27 % var kvinner. Gjennomsnittsalderen på besvarelsene var 43 år, hvor den yngste som svarte var 18 år og den eldste som svarte var 64 år. De som svarte var fra 35 ulike bedrifter. En oversikt over disse er presentert i vedlegg 3. Et bevisst valg har vært å utelate antall svar som kommer fra de ulike bedriftene. Dette er for å gjøre oppgaven mest mulig generell samtidig som svarprosenten fra bedriftene ikke har relevans oppgavens resultater.

4.1 Konvergent validitet og reliabilitet

Konvergent validitet ble testet gjennom en faktoranalyse. For å gjennomføre dette korrekt måtte alle spørsmålene tilpasses samme skala. Et fåtall av spørsmålene var snudd, slik at påstanden var vinklet positivt istedenfor negativt. Spørsmålet «J1: *Jeg har fått flere arbeidsoppgaver etter at bedriften nedbemannet*» benytter dermed en motsatt skala enn spørsmålet «J5: *Jeg har ikke fått mer å gjøre etter at bedriften nedbemannet*». Spørsmålene som var stilt positivt ble rekodet slik at de benyttet den samme skalaen som spørsmålene med en negativ vinkling. Etter rekodingen var foretatt på de gjeldene spørsmålene ble en faktoranalyse gjennomført. Da alle spørsmålene som ble benyttet var godt over 0.3, var dette ikke et problem. Dette ble gjort i tråd med metoden presentert av Pallant (2013).

Da reliabiliteten til de ulike faktorene skulle testes ble spørsmålene som var tilpasset riktig skala benyttet. Cronbachs alfa er benyttet i oppgaven for å teste reliabilitet. Siden cronbachs

alfa var høyere enn 0.7 (og ikke for nærme 1) for alle hypotesene i oppgaven kan reliabiliteten anses for å være god.

4.1.1 Resultater av faktoranalysene

Resultatene som ble oppnådd i faktoranalysene er oppsummert i tabeller under. Disse viser en oversikt over informasjon som er hentet ut av SPSS.

Jobbutvidelse

Alle spørsmålene i faktoranalysen for jobbutvidelse hadde her en faktorladning over 0.6, noe som betyr at alle spørsmålene som ble stilt var sterk knyttet opp mot jobbutvidelse. Det var dermed ikke behov for å fjerne noen av spørsmålene for denne hypotesen. Videre var cronbachs alfa 0.780, noe som viser at påliteligheten er god.

Faktorløsning	
	<i>Faktorladning</i>
J1: Jeg har fått flere arbeidsoppgaver etter at bedriften nedbemannet.	0.868
J3: Fordelingen av hvem som utfører de ulike arbeidsoppgavene har endret seg etter bedriften nedbemannet.	0.676
J4: Jeg jobber mer overtid etter at bedriften nedbemannet.	0.586
J5rev: Jeg har ikke fått mer å gjøre etter at bedriften nedbemannet.	0.677
J6: Jeg trenger mer tid på å komme igjennom arbeidsmengden nå enn før bedriften nedbemannet.	0.828

Tabell 1 - Faktorløsning jobbutvidelse

Trivsel

Heller ikke for trivsel var behov for å foreta justeringer. Alle spørsmålene hadde faktorladninger over 0.6 og cronbachs alfa for trivsel var 0.758. Trivsel hadde derfor god pålitelighet og spørsmålene målte godt faktoren trivsel.

Faktorløsning	
	<i>Faktorladning</i>
T7: Jeg trives i mindre grad med de arbeidsoppgavene jeg har etter at bedriften nedbemannet.	0.787
T9: Jeg trives i mindre grad med belønningene jeg får for arbeidet nå enn før bedriften nedbemannet.	0.717
T10: Jeg trives i mindre grad med muligheten for forfremmelse nå enn før bedriften nedbemannet.	0.610
T21: Jeg trives i mindre grad med mine kolleger nå enn før bedriften nedbemannet.	0.724
T25: Jeg trives i mindre grad med mitt forhold til ledelsen etter at bedriften nedbemannet.	0.724

Tabell 2 - Faktorløsning trivsel

Stress

Faktoranalysen foretatt av stress viser lignende resultat som både jobbutvidelse og trivsel. Igjen ser vi at 0.6 er det laveste, noe som betyr at spørsmålene som her ble stilt er sterkt knyttet opp mot stress. Det var dermed ikke behov for å foreta justeringer her heller. Cronbachs alfa for stress er 0.786.

Faktorløsning	
	<i>Faktorladning</i>
S12: Jeg opplever at jeg i mindre grad kan kontrollere arbeidsmengden min nå enn før bedriften nedbemannet.	0.630
S13: Nedbemanningsprosessen har gjort meg stresset.	0.849
S14: Jeg har mindre tid til disposisjon til å gjøre det som forventes i jobben nå enn før bedriften nedbemannet.	0.731
S16: Kravene på jobben forstyrrer mitt privatliv i større grad nå enn før nedbemanningen.	0.742
S17: Tanken på at jeg kan miste jobben stresser meg.	0.722

Tabell 3 - Faktorløsning stress

Vertikal kommunikasjon

Relatert til vertikal kommunikasjon hadde spørsmålene sterke faktorladninger der alle viste over 0.7. Likevel ble det foretatt en liten endring her. Spørsmål «HK22: *Jeg opplever at jeg får informasjon fra mine kolleger om nedbemanningsprosessen som jeg burde fått fra ledelsen*» var opprinnelig designet for å besvare hypotesen som omhandler horisontal kommunikasjon. Etter en grundigere vurdering ble spørsmålet flyttet til vertikal kommunikasjon isteden, da dette var mer rettet for å besvare denne hypotesen. Spørsmålene som undersøkte vertikal kommunikasjon hadde den høyeste cronbachs alfaen av hypotesene i oppgaven på 0.840.

Faktorløsning	
	<i>Faktorladning</i>
HK22: Jeg opplever at jeg får informasjon fra mine kolleger om nedbemanningsprosessen som jeg burde fått fra ledelsen.	0.779
VK27: Jeg opplever at jeg har hatt færre samtaler med min nærmeste sjef etter at bedriften nedbemannet.	0.702
VK28rev: Etter at bedriften nedbemannet får jeg fortsatt nok informasjon fra ledelsen om generelle forhold på arbeidsplassen.	0.739
VK29: Jeg opplever at kommunikasjonen mellom min avdeling og ledelsen er dårligere etter bedriften nedbemannet.	0.797
VK30: Jeg opplever at jeg fikk mer informasjon relatert til mine arbeidsoppgaver før bedriften nedbemannet.	0.751
VK31rev: Jeg opplever at jeg har fått nok informasjon fra ledelsen angående nedbemanningsprosessen.	0.711

Tabell 4 - Faktorløsning vertikal kommunikasjon

Horisontal kommunikasjon

I faktoranalysen foretatt av horisontal kommunikasjon ble det foretatt en endring. Opprinnelig var spørsmålet «HK22: Jeg opplever at jeg får informasjon fra mine kolleger om nedbemanningsprosessen som jeg burde fått fra ledelsen» også opprettet for å besvare denne hypotesen. Likevel fremkom det av faktoranalysen at dette ikke var med å kun besvare samme faktor, og spørsmålet ble derfor flyttet til vertikal kommunikasjon. Etter nøyere betraktning ble det også klart at spørsmålet passet bedre inn under vertikal kommunikasjon, og egentlig ikke var direkte relatert til horisontal kommunikasjon. De gjenværende spørsmålene var sterkt knyttet opp mot horisontal kommunikasjon hvor alle viste over 0.6. Cronbachs alfa for denne hypotesen viste 0.733.

Faktorløsning	
	<i>Faktorladning</i>
HK18: Jeg diskuterer nedbemanningsprosessen i stor grad med mine nærmeste kolleger.	0.750
HK19: Jeg diskuterer nedbemanningsprosessen i stor grad med kolleger på andre avdelinger.	0.670
HK20: Jeg opplever at sladder og småpratning har økt etter bedriften nedbemannet.	0.808
HK24: Jeg opplever at det går flere rykter på arbeidsplassen nå enn før bedriften nedbemannet.	0.771

Tabell 5 - Faktorløsning horisontal kommunikasjon

4.2 T-test

I forkant av t-testene måtte spørsmålene summeres til variablene jobbutvidelse, trivsel, stress, vertikal kommunikasjon og horisontal kommunikasjon. Dette var for å beregne den totale scoren benyttet for hver faktor (Pallant, 2013). Etter summeringen av spørsmålene ble ensidige t-tester foretatt av hver enkelt hypotese.

4.2.1 Resultater av de ensidige t-testene

Resultatene av t-testene bekreftet alle hypotesene i oppgaven. Hypotese 2, «Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever at trivselen på arbeidsplassen er redusert», hadde noe svakere resultater enn de andre, mens hypotese 4b, «Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever større grad av uformell horisontal kommunikasjon i form av rykter» hadde de tydeligste resultatene.

	<i>Jobb- utvidelse</i>	<i>Trivsel</i>	<i>Stress</i>	<i>Vertikal kommunikasjon</i>	<i>Horisontal kommunikasjon</i>
Testverdi:	2	2	2	2	2
Antall svar:	340	340	340	340	340
Gjennomsnitt:	3.215	2.949	3.566	3.307	4.039
T-verdi:	22.074	18.793	30.676	25.683	46.745
P-verdi:	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Tabell 6 - Resultater fra t-test

Jobbutvidelse

Hypotese 1, «Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever at det har skjedd en jobbutvidelse på arbeidsplassen», ble støttet. Gjennomsnittsverdien lå på 3.215, noe som er godt over 2. Videre var t-verdien på 22.074, noe som er høyt. P-verdien på 0.000 understreker signifikansen, og hypotesen kunne beholdes. Resultatene her tyder dermed på at ansatte i oljebransjen opplever å ha fått mer å gjøre etter bedriftene nedbemannet.

Trivsel

Hypotesen 2 viste seg å ha de svakeste resultatene. Hypotesen, «Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever at trivselen på arbeidsplassen er redusert», ble støttet med testverdi på 2, men hadde blitt forkastet dersom testverdien hadde vært høyere. Likevel ser vi at gjennomsnittet av svarene nesten er 3, og at t-verdien fortsatt ligger høyt på 18.793. P-verdien er på 0.000, og gjør at hypotesen kan beholdes. Hypotese 2 blir støttet med testverdien som er benyttet.

Stress

Hypotese 3, «Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever at stressnivået på arbeidsplassen har økt», hadde også klare resultater. Gjennomsnittet av svarene ligger på 3.566, noe som er høyt. Videre er t-verdien også høy på 30.676. Med en p-verdi på 0.000 kan hypotesen beholdes.

Vertikal kommunikasjon

Klare resultater kom også fram etter å ha testet hypotese 4a, «*Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever dårligere kommunikasjon med ledelsen*». Igjen ser vi at hypotesen blir støttet med en p-verdi på 0.000. Videre ligger det gjennomsnittlige svaret på 3.307, og t-verdien er 25.683. Hypotese 4a kan dermed beholdes.

Horisontal kommunikasjon

De klareste resultatene ble funnet i hypotese 4b, «*Nedbemanningsprosessene har ført til at de ansatte opplever større grad av uformell horisontal kommunikasjon i form av rykter*». Her ligger gjennomsnittet av de besvarte spørsmålene på over fire, noe som er meget høyt på en skala som går fra en til fem. I tillegg er også t-verdien høy, og ligger på 46.745. Med et så høyt gjennomsnitt er det ingen overraskelse at den er signifikant på et fem prosents nivå med en p-verdi på 0.000. Det er dermed ingen tvil om at hypotese 4b kan beholdes i likhet med de andre hypotesene i oppgaven.

5.0 Diskusjon

Formålet med denne oppgaven er å undersøke hvordan de ansatte opplever at nedbemanning har påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet i oljebransjen i Norge. For å besvare denne problemstillingen har fem ulike hypoteser blitt utarbeidet på bakgrunn av relevant teori om jobbutvidelse, trivsel, stress og kommunikasjon. Et spørreskjema har så blitt sendt ut til ansatte som sitter igjen i bedrifter etter en nedbemanningsprosess, og resultatene av denne undersøkelsen har blitt analysert og presentert i kapittelet over. Denne delen av oppgaven vil diskutere funnene som er gjort for hver enkelt hypotese samt hvilken betydning dette har for bedriftene.

5.1 Jobbutvidelse

Resultatene av t-testen for jobbutvidelse viser at hypotese 1 kan beholdes. Dette betyr at de ansatte i oljebedriftene som har deltatt i undersøkelsen opplever at de har fått flere arbeidsoppgaver etter at bedriften nedbemannes.

I henhold til tidligere teori er dette å forvente. Ettersom oljebedriftene nedbemannes vil bedriftene bemannes av et færre antall ansatte. Dette tilsier at arbeidsoppgavene også utvides (Greve, 1995). Siden det for mange bedrifter er snakk om store nedbemanninger er det ikke overraskende at de ansatte opplever at de får flere arbeidsoppgaver. Tidligere studier er i samsvar med dette, og viser at jobbutvidelse har forekommet etter en nedbemanningsprosess (Parker et al., 1997; Russel, 1995).

Det gjennomsnittlige svaret på om de ansatte opplever å ha fått flere arbeidsoppgaver etter bedriften nedbemannes er 3.3882. Altså er det enighet rundt at mange opplever at antall arbeidsoppgaver har økt. Respondent #254 la inn følgende kommentar i sin besvarelse;

... For vår del går det på å overta mer og mer av jobbene som var utført av 3. partsselskaper. Disse nedbemanner også og forventer at den faste borebemanningen fyller inn der de mangler. Det begrenser seg hvor mange områder en kan være spesialist på, samt hvor mange timer en har til rådighet i døgnet i en travel arbeidshverdag.³

³ Alle sitater fra kommentarene er rettet for skrivefeil og dialektformuleringer.

Dette kan tyde på at det ikke bare er interne arbeidsoppgaver som blir fordelt mellom de ansatte, men at bedriften også må bistå mer på arbeidsoppgaver som opprinnelig var utført av en tredjepart. Det er ikke vanskelig å se for seg at det i trange tider blir tøffere forhandlinger med underleverandører, og at løsningen kanskje blir noe annerledes enn tidligere da bedriften har et stort behov for å kutte kostnader. Arbeidsoppgavene til de ansatte kan dermed bli påvirket slik at den enkelte må utføre flere arbeidsoppgaver enn tidligere.

I tråd med besvarelsen på spørsmålet over sier over gjennomsnittet seg enig i at de har behov for mer tid for å utføre arbeidsoppgavene enn tidligere. Her er det gjennomsnittlige svaret 3.1265. Når ansatte får flere arbeidsoppgaver enn de tidligere hadde er det sannsynlig at de da også har behov for mer tid til å løse oppgavene.

Overtid er spørsmålet under jobbutvidelse som har lavest gjennomsnitt. Her er det gjennomsnittlige svaret på 2.2927, mens de andre spørsmålene har gjennomsnittlige svar på over 3. Grunnen til at overtid har noe lavere resultater kan forklares av kostnadene forbundet med overtid. Ansatte som jobber overtid får mer betalt, noe som kan gjøre dette ugunstig for oljebedriftene. Respondent #173 har kommentert i spørreundersøkelsen at «... all bruk av overtid er helt stoppet ...». Det kan dermed se ut til at noen bedrifter ønsker å spare kostnader ved at de ansatte ikke jobber mer overtid enn tidligere. Likevel kommenterer respondent #314 at «... mer overtid ...» er et faktum i denne bedriften. De ulike svarene kan tyde på at det er litt ulik praksis i bedriftene, hvor noen ønsker å redusere kostnader gjennom å redusere overtid mens andre bedrifter ikke har det samme fokuset. Likevel er det tydelig at overtiden har økt etter bedriftene nedbemannet.

Implikasjon for bedriftene

En økning i antall arbeidsoppgaver kan bety at de ansatte får mer variasjon i hverdagen og slik føre til økt trivsel. Noen kan oppleve å få oppgaver de synes er mer interessant og spennende, mens andre kan være tilfredse med å ha en større arbeidsmengde. På den annen side kan de ansatte oppleve at de får for mye å gjøre. Dette kan gå ut over kvaliteten på arbeidet dersom de ansatte ikke får den tiden de trenger til å løse arbeidsoppgavene. Videre kan dette oppleves som stressende, og gjøre at trivselen deres reduseres. Hvilken påvirkning en økning av arbeidsoppgaver har for de ulike bedriftene vil variere, og de ulike individene vil ha forskjellige opplevelser av dette. Noen vil trives med jobbutvidelse, mens andre kan være mindre fornøyd med dette. Noen bedrifter har kanskje vært overbemannet i forhold til antall

kontrakter de har hatt. Dette kan gjøre at ansatte her vil være tilfredse med en økt arbeidsmengde. Andre bedrifter har kanskje allerede vært presset på tid, slik at ansatte her kan føle større press på økningen i arbeidet.

5.2 Trivsel

Vi har undersøkt trivselen i oljebedrifter basert på fem hovedaspekter; jobbinnhold, forfremmelsesmuligheter, lønn, ledelse og kolleger, og det er disse aspektene de ansatte har gitt oss tilbakemelding på. Fra resultatene relatert til trivsel er hypotesen beholdt da resultatet var signifikant forskjellig fra testverdien på 2. Dette betyr at de ansatte som har svart på denne spørreundersøkelsen opplever at trivselen er redusert som følge av nedbemanningene. Dette er å forvente ut fra teorien presentert tidligere i oppgaven.

Resultatet fra t-testen viser 2.949, og viser dermed det svakeste resultatet av hypotesene i oppgaven. Spesielt er trivselsvariabelen for kolleger svak sammenlignet med de andre resultatene. Resultatene viser er 2.4382, noe som betyr at den er signifikant. Respondent #209 kommenterer at; «Arbeidsmiljøet er bra, kanskje bedre når alle passer på hverandre. Motgang gjør oss sterke, men for all del, det er fælt at gode kollegaer mister jobbene sine». På bakgrunn av dette kan man tenke seg at kollegene holder sammen fordi man trenger støtte fra de nærmeste i dårlige tider. Samtidig er det naturlig at trivselen går ned i en nedbemanningsprosess fordi mange av kollegene forsvinner.

De andre fem aspektene innenfor trivsel, jobbinnhold, lønn, forfremmelsesmuligheter og ledelse har mer stabile resultater med et gjennomsnitt på mellom 2.7588 og 3.2294. Det er trivselen med hensyn til forfremmelsesmulighetene som har de sterkeste resultatene. Dette betyr at mange av de ansatte trives i mindre grad med forfremmelsesmulighetene nå enn før bedriften nedbemannet. Tofaktorteorien viser til at forfremmelse er en motivasjonsfaktor og de som er blitt forfremmet eller som opplever at de har mulighet til det får kan oppleve høyere trivsel (Herzberg et al., 1959; Smith et al., 1969). Dersom en ansatt opplevde at det var muligheter for forfremmelse før nedbemanningene startet, er det grunn til å tro at disse mulighetene er redusert etter en nedbemanningsprosess. Dette ser ut til å ha signifikante virkninger på trivselen til respondentene i denne undersøkelsen.

Oppgaven har tidligere presentert 85 %-syndromet (Haukedal, 2005). I denne oppgaven ble spørsmål «*Tilrev: Jeg opplever at trivselen på arbeidsplassen er god*» stilt, og resultatene er veldig mye svakere enn 85 %-syndromet skulle tilsi. Dersom man kun ser på respondentene som har svart fire eller fem på dette spørsmålet er dette kun 37.3 % av utvalget som er veldig enige i at trivselen på arbeidsplassen er god. Dette er resultater som sier at trivselen blant de ansatte generelt er lavere i en nedbemanningsperiode.

Implikasjoner for bedrifter

Det at de ansatte opplever at trivselen på arbeidsplassen har gått ned som følge av nedbemanningsprosessen kan ha konsekvenser for bedriftene som helhet. Som diskutert i teorien er trivsel viktig for at produktiviteten i en bedrift skal være god (Andersen, 2010). Derfor er det sentralt at bedrifter i oljebransjen har et spesielt fokus på trivsel i en nedbemanningsprosess. I en slik prosess får de ansatte, som diskutert under jobbutvidelse, flere arbeidsoppgaver. For at de ansatte skal klare å håndtere disse arbeidsoppgavene med samme kvalitet som tidligere og dermed opprettholde produktiviteten til bedriften, må trivsel være i fokus. Herzberg (1967) delte inn trivselsfaktorene i motivasjons- og hygienefaktorer og bedriftene bør ha fokus på begge disse. Motivasjonsfaktorene som jobbinnhold og forfremmelsesmuligheter er viktige for at de ansatte skal bli motivert til å gjøre jobben sin best mulig samtidig som de arbeidsoppgavene de utfører kan føre til mulige forfremmelser i fremtiden. Hygienefaktorene lønn, ledelse og kolleger er likeledes viktige for å unngå mistrivsel og for å skape et godt samhold som kan føre til at bedriften samlet skaper gode resultater (Judge et al., 2001).

5.3 Stress

Resultatene fra t-testen på faktoren stress er signifikante med et gjennomsnitt på 3.566, noe som er langt over testverdien på 2. Hypotesen basert på teori predikerte at de ansatte opplevde at stressnivået ville øke på grunn av nedbemanningene, og dette bekreftes på grunnlag av spørreundersøkelsen. Disse resultatene kom fra en sammensatt vurdering av stress basert på aspektene kontroll, overbelastning, skillet mellom arbeid og privatliv og jobb-sikkerhet.

Med tanke på de store nedbemanningene som har vært er stress en naturlig reaksjon. På spørsmålet om nedbemanningsprosessen har gjort de ansatte stresset finner man et gjennomsnitt på 3.9765. Teorien refererer til at to typer stress kan true individet; etterspørsel som individet ikke klarer å oppfylle eller tilbud som ikke oppfyller individet sine behov

(Caplan et al., 1975). I denne sammenhengen er mest sannsynlig begge to relevante. Til tross for at resultatene fra jobbutvidelse viste mer overtid, var dette noe svakere enn de andre svarene som er samlet inn. Dette betyr at ansatte får mer å gjøre, men at ikke alle nødvendigvis får mer tid. For noen kan dette gjøre det vanskelig å oppfylle etterspørselen fra arbeidsgiver. Samtidig har nok individet behov for bekreftelse for eksempel når det gjelder jobb-sikkerhet og kontroll over arbeidsoppgavene. Disse behovene kan være vanskelig oppfylle i en turbulent situasjon og dette fører til stress for de ansatte.

Jobb-usikkerhet har klart sterkest resultater med et gjennomsnitt på 4,0294. Dette er ikke overraskende da de fleste i bransjen sannsynligvis er redde for å miste jobben sin. Respondent #211 uttrykker sin bekymring relatert til usikkerhet: «Det verste er usikkerhet og tanken på hvem som vil forsvinne under den pågående nedbemanningsprosessen. Hva resultatet vil bli og hva som skjer når trenden snur igjen». Her ser man at det ikke bare er frykten for å miste jobben som er sentralt når det gjelder usikkerhet, men også usikkerhet for hvordan situasjonen vil være på arbeidsplassen i fremtiden.

Det at stressnivået på arbeidsplassen har økt kan som tidligere nevnt ha konsekvenser for arbeidshverdagen til de ansatte. Respondent #47 uttrykker sine bekymringer rundt dette; «Er mer stress på arbeidsplassen og folk er mer stresset og redd for å gjøre feil. Det er mer krav til deg som arbeidstaker med tanke på resultater enn før». Respondent #331 legger til at «Nedbemanningen går ut over den enkeltes helse og sikkerheten ute på jobb». Man ser derfor at i tillegg til at respondentene er bekymret for de store kravene som blir stilt, er ansatte bekymret for sikkerheten på arbeidsplassen. Petroleumstilsynet advarte i sin årsrapport for 2015 at sikkerhetsrisikoen hadde økt for oljearbeidere for første gang siden 2009 (Tollaksen, 2016). Stress kan muligens være en av grunnene til dette da de ansatte har stort press på seg for å fullføre sine arbeidsoppgaver. Økt stressnivå kan føre til at arbeidsoppgavene ikke blir utført med den nøyaktigheten man skulle ønske og feil kan oppstå.

Implikasjoner for bedriftene

Tradisjonelt er stress ansett for å ha negative konsekvenser for arbeidsmiljøet (Haukedal, 2005), selv om noe forskning tilsier at stress kan være positivt til en viss grad, for eksempel gjennom jobb-usikkerhet. De ansatte vil her jobbe hardere for å beholde jobben sin, noe som kan øke produktiviteten (Ashford et al., 1989). Samtidig kan det oppstå spenninger som angst, lav selvtillit og høyt blodtrykk hos de ansatte når stressnivået øker på arbeidsplassen. Slike

spenninger kan føre til blant annet økt sykefravær og dermed økte personalkostnader (Caplan et al., 1975). Dette kan ikke bare påvirke bedriftens resultater, men også situasjonen for de som ikke er sykemeldte gjennom økt arbeidsmengde. Dette kan igjen føre til en økning i stressnivået. Denne situasjonen er derfor noe bedriftene må prøve å ta tak i helt fra starten av for å unngå overlevelsessyndromet (Noer, 1993). Det kan være vanskelig å unngå at de ansatte skal frykte for jobben sin, men man kan prøve å unngå store økninger i arbeidsmengden. Samtidig er det viktig med kommunikasjon slik at de ansatte til en viss grad føler at de har kontroll på situasjonen. Dette vil videre diskuteres i de neste delene av oppgaven relatert til kommunikasjon med kolleger og ledelse.

5.4 Kommunikasjon

5.4.1 Vertikal kommunikasjon

T-testen viste at hypotese 4a kan beholdes. Dette betyr at de ansatte i oljebedrifter i Norge opplever at den vertikale kommunikasjonen har blitt dårligere som følge av nedbemanningsprosessen.

Dette er i samsvar med tidligere teori, hvor flere andre studier har kommet frem til at ansatte føler de får for lite informasjon fra ledelsen under en nedbemanningsprosess (Conrad, 1985; Isabella, 1989; Koonce, 1991; Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø, 2014). Etersom ansatte har et økt informasjonsbehov under endringsprosesser (Erlie, 2003), kan det være vanskelig for ledelsen å imøtekomme dette. Spesielt vanskelig kan det være å informere om varigheten på nedbemanningsprosessen, da det er stor usikkerhet i markedet. Videre er det krevende for bedrifter å foreta én stor endring på kort tid (Erlie, 2003), slik at utfordringer kan forekomme når flere store endringer skjer under et begrenset tidsintervall.

Informasjon om hvorfor nedbemanningen foretas er også viktig å opplyse de ansatte om. Respondent #48 har svart at «På grunn av at Statoil terminerer kontrakter i hytt og pine vet man aldri om man har jobb neste måned». Dette kan tyde på at noen ansatte har problemer med å forstå de bakenforliggende årsakene til at nedbemanningene foretas som de gjør. Respondenten som har kommentert dette er tydelig usikker på fremtiden sin i oljebedriften.

Et interessant funn fra spørreundersøkelsen er at de ansatte ser ut til å være mer fornøyd med informasjonen de mottar i forbindelse med nedbemanningsprosessen enn den generelle

informasjonen på arbeidsplassen. Det gjennomsnittlige svaret på om de ansatte mangler informasjon om nedbemanningsprosessen er 2.4000. Dette er det en god del lavere enn hva de ansatte svarte på informasjonen om de generelle forholdene på arbeidsplassen. Her var det gjennomsnittlige svaret 3.3765. Det kan dermed virke som at ledelsen fokuserer noe mer på informasjonen som formidles i forbindelse med nedbemanningsprosessen, og at annen informasjon får lavere prioritert.

Videre ble det også spurt om informasjon relatert til arbeidsoppgaver. Her er det gjennomsnittlige svaret 3.0235, noe som betyr at de ansatte var mer fornøyd med informasjon relatert til deres arbeidsoppgaver før bedriften nedbemannet. Dette kan skyldes resultatene vi fikk i hypotese 1. Her svarte respondentene at de opplevde at deres arbeidsoppgaver utvidet seg etter nedbemanningsprosessen. En slik jobbutvidelse vil kreve mer informasjon om arbeidsoppgavene enn tidligere, noe som kan være med på å forklare resultatet av dette spørsmålet.

Et annet interessant funn er resultatet av svarene på spørsmålet om informasjon mottas fra kolleger som burde blitt gitt fra ledelsen. Her er det gjennomsnittlige svaret 3.7000, noe som er ganske høyt. Dette kan være en indikasjon både på at kommunikasjonen mellom ledelsen og ansatte er mangelfull samtidig som kommunikasjonen mellom kolleger er god. Denne kombinasjonen kan skape frustrasjon da ansatte kan føle at ledelsen gir ut ulik eller mangelfull informasjon til de ansatte.

Implikasjon for bedriftene

Dårlig vertikal kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte kan påvirke de ansattes ønske om å samarbeide med ledelsen (Erlie, 2003; Timm, 1986). Videre kan det føre til at de ansatte trives mindre på arbeidsplassen, at arbeidsinnsatsen reduseres (Erlie, 2003) og at overlevelsessyndromet oppstår (Appelbaum & Donia, 2000). Kommunikasjonen mellom de ansatte og ledelsen kan slik ha en innvirkning på bedriftens resultater. I tillegg til dette kan mangelfull informasjon fra ledelsen føre til usikkerhet blant de ansatte. Dette kan igjen føre til at rykter og sladder på arbeidsplassen øker (Erlie, 2003).

5.4.2 Horisontal kommunikasjon

Hypotese 4b viste de sterkeste resultatene, og ble dermed også støttet. Dette betyr at de ansatte opplever at nedbemanningsprosessen har ført til større grad av rykter på arbeidsplassen.

Grunnene til økningen i den horisontal kommunikasjonen kan skyldes mangel på informasjon fra ledelsen (Davis, 1956), økt usikkerhet (Erlie, 2003) og økt konfliktnivå i bedriften (Mayfield, 1993). Ettersom hypotese 4a ble beholdt, opplever de ansatte manglende informasjon fra ledelsen.

Respondent #174 har svart at «Det som går igjen er trynefaktorene og mange kolleger prater ned andre kolleger for å fremme seg selv». Denne kommentaren kan tyde på at både konfliktnivået og usikkerheten på arbeidsplassen har økt. Videre kommenterer respondent #180 at «... hvem er den neste uten jobb?» samtidig som respondent #92 kommenterer at «... vi tør ikke si noe i redsel for å få sparken». Usikkerhet ser dermed ut til å være noe flere kjenner på. Dette er ikke vanskelig å forstå på grunn av de mange nedbemanningene foretatt i oljebransjen det siste året. Videre kan usikkerheten forsterkes av det vanskelige markedet, som gjør det ekstra utfordrende å skaffe seg ny jobb enn hva det tidligere har vært.

Ut i fra spørsmålene som er stilt diskuterer de ansatte nedbemanningsprosessen i større grad med sine nærmeste kolleger enn med ansatte på andre avdelinger. Dette er å også å forvente. Det gjennomsnittlige svaret på at nedbemanningsprosessen ble diskutert med nærmeste kolleger var 4.3735, noe som er svært høyt. Ansatte diskuterte nedbemanningsprosessen mindre med ansatte på andre avdelinger. Det gjennomsnittlige svaret var her 3.6882, som er noe lavere.

Resultatene for sladder og småpratning viste seg også å være svært tydelige. Dette gjaldt også for rykter på arbeidsplassen. Det gjennomsnittlige svaret for økt sladder og småpratning var 4.0206, og 4.0735 for en økning i rykter. Disse resultatene kan henge sammen med resultatene funnet i hypotese 4a. Dersom ansatte mangler informasjon fra ledelsen sier teorien at rykter og sladder ofte øker (Erlie, 2003). Dette ser ut til å ha skjedd i oljebedriftene som har deltatt i undersøkelsen.

Implikasjon for bedriftene

En økning i rykter og sladder på arbeidsplassen kan føre til lav moral, lavere produktivitet og dårligere arbeidsmiljø i oljebedriftene (Baker & Jones, 1996; Burke & Wise, 2003; van Iterson & Clegg, 2008). Denne formen for uformell kommunikasjon kan dermed være veldig ødeleggende for en bedrift. Til tross for at rykter kan være positivt vinklet, er dette som regel ikke tilfellet. Spesielt er det å forvente at rykter som oppstår i forbindelse med en nedbemanningsprosess hovedsakelig er negativt for bedriften (Erlie, 2003). Kolleger vil ønske å diskutere hvilke valg ledelsen har tatt, hva som har blitt gjort galt og frykten for hva som vil skje i fremtiden. Siden uformell kommunikasjon i form av rykter ikke kan fjernes, bør ledelsen forsøke å formidle mye informasjon med de ansatte. Dette kan være med på å dempe antall rykter som spres i bedriften (Erlie, 2003).

6.0 Konklusjon

Formålet med denne oppgaven var å svare på følgende problemstilling:

Hvordan opplever de ansatte at nedbemanning har påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet i bedrifter i oljebransjen i Norge?

For å svare på denne problemstillingen har det blitt utledet fem ulike hypoteser. Samlet skulle de gi grunnlaget for å kunne konkludere hvorvidt det psykososiale arbeidsmiljøet har blitt påvirket av nedbemanningene i oljebransjen eller ikke. Disse hypotesene omhandler faktorene jobbutvidelse, trivsel, stress og vertikal og horisontal kommunikasjon, hvorav to hypoteser omhandler kommunikasjon. Alle hypotesene predikerer at det har skjedd en endring i disse faktorene etter at bedriftene nedbemannede. Siden alle hypotesene kunne beholdes gir dette et tydelig svar på problemstillingen. Ansatte opplever dermed at de får flere arbeidsoppgaver, dårligere trivsel, økt stressnivå, dårligere vertikal kommunikasjon og økt grad av rykter på arbeidsplassen etter at bedriften nedbemannede.

Dette betyr at de ansatte i bedrifter i oljebransjen opplever at nedbemanningene har påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet i stor grad. Fire av hypotesene predikerer en negativ endring i det psykososiale arbeidsmiljøet. Den siste hypotesen, jobbutvidelse, predikerer en endring som både kan være positiv og negativ. Til sammen betyr dette at de ansatte opplever at det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes i negativ retning. Likevel er psykososialt arbeidsmiljø et vidt begrep og oppgaven har kun studert fenomenet i begrenset omfang. Det kan dermed hende at andre områder innenfor dette begrepet ikke påvirkes på samme måte.

Kommentarene fra spørreundersøkelsen er i tråd med resultatene fra resten av studien. Veldig mange av respondentene uttrykker frustrasjon med forholdene på arbeidsplassen. Respondent #169 er klar i sin sak;

«Det må være nok nedbemanning nå!»

6.1 Begrensninger

Oppgaven tar for seg hvordan psykososialt arbeidsmiljø blir påvirket av nedbemanning i oljebransjen i Norge. Til tross for at studien har gjort mange gode funn, er det alltid rom for forbedring.

Utgangspunktet var at vi ønsket å sende undersøkelsen direkte ut til bedriftene i denne bransjen. Dette var ikke mulig på grunn av turbulensen i markedet. Det at vi ikke hadde direkte kontakt med bedriftene kan være negativt fordi vi ikke hadde kontroll over svarprosenten, noe som kan svekke validiteten til undersøkelsen.

Videre ble spørreundersøkelsen lagt ut på nettsiden til enerWE og delt på Facebook. Dette er en ukontrollert måte å samle inn svar på. På grunn av dette valgte vi å bruke ekstra tid på å gjennomgå resultatene slik at vi var helt sikre på at respondentene jobbet i en aktuell bedrift. Resultatene ble dermed ikke påvirket av dette. Flesteparten av svarene ble innhentet gjennom fagforeningene, noe som sikrer at respondentene kommer fra aktuelle bedrifter.

Den opprinnelige planen var å sende ut spørreundersøkelsen til ansatte som jobbet på kontorer i oljebedriftene. De som jobbet offshore skulle i utgangspunktet ekskluderes fra undersøkelsen da disse jobber under andre forutsetninger enn de som jobber på kontorer. Da vi ikke fikk samarbeidet med bedriftene som vi hadde ønsket ble det veldig vanskelig å skille ut hvor de ulike ansatte jobbet, og vi valgt å inkludere de som jobber offshore i undersøkelsen. Resultatet kan ha vært at undersøkelsen har vært noe mindre relevant for de som jobber offshore. Dette fikk vi også tilbakemelding på i kommentarene i spørreundersøkelsen.

Fellesforbundet mottok linken til spørreundersøkelsen fredag 8. april. Dette var en dårlig beslutning som kan ha ført til en lavere antall respondenter. Påminnelsen om å svare på spørreundersøkelsen ble sendt ut mandag 18. april, noe som var et mye mer taktisk valg. Denne erfaringen tok vi med oss da Industri Energi skulle sende ut undersøkelsen hvor vi passet på at den ble sendt ut på en mandag. At spørreundersøkelsen ble delt på sosiale medier på en fredag kan ha vært både positivt og negativt. Det er godt mulig at sosiale medier benyttes i like stor grad i helger som i ukedager. Likevel kan det hende individer er opptatt med andre oppgaver i helgene, og mer åpne for å svare på spørreundersøkelsen i ukedagene.

Til slutt ser vi at svarene kan være preget av den turbulente situasjonen i markedet. Respondentene har dermed kanskje vært klarere i sine svar på bakgrunn av følelsesmessige årsaker. Hadde spørreundersøkelsen blitt foretatt når situasjonen i markedet hadde stabilisert seg hadde nok svarene vært mindre tydelige enn vi fikk. Likevel er det interessant å se hva ansatte tenker i slike situasjoner.

6.2 Videre forskning

Når det gjelder videre forskning, kan det i fremtiden være interessant å ta for seg hvordan arbeidsmiljøet i oljebedriftene er etter at nedbemanningsprosessene er gjennomført og forholdene internt i bedriften har stabilisert seg. Det er mulig at resultatene i en slik undersøkelse ikke hadde blitt like tydelige som i denne studier, da mange bedrifter fortsatt nedbemanner.

Videre tar oppgaven for seg fire ulike sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet. Da temaene den tar for seg er forholdsvis store, kunne det vært interessant å gå dypere inn i de ulike temaene. Samtidig eksisterer det også andre interessante områder innenfor psykososialt arbeidsmiljø som hadde vært spennende å ta for seg.

Til slutt kunne det også vært interessant å sammenligne arbeidsmiljøet i oljebedrifter som har nedbemannet med oljebedrifter som ikke har nedbemannet. Dette ville tydeliggjort påvirkningen nedbemanning har på de ansatte i bedriftene.

7.0 Referanser

- Andersen, T. K. (2010). Godt arbeidsmiljø øker fortjenesten, *Dagens Perspektiv*. Hentet fra <http://www.dagensperspektiv.no/godt-arbeidsmilj%C3%B8-%C3%B8ker-fortjenesten>
- Appelbaum, S. H., Delage, C., Labib, N., & Gault, G. (1997). The survivor syndrome: aftermath of downsizing. *Career Development International*, 2(6), 278-286.
- Appelbaum, S. H., & Donia, M. (2000). The realistic downsizing preview: a multiple case study, part II: analysis of RDP model: results of data collected and proposed new model. *Career Development International*, 6(2), 193-211.
- Appelbaum, S. H., Lopes, R., Audet, L., Steed, A., Jacob, M., Augustinas, T., & Manolopoulos, D. (2003). Communication during downsizing of a telecommunications company. *Corporate Communications: An International Journal*, 8(2), 73-96.
- Lov av 17. juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid go stillingsvern ms. (arbeidsmiljøloven) (2005).
- Arbeidstilsynet. (2009). *Informasjon og medvirkning ved omstilling og nedbemanning*. Hentet 18.02 2016, fra <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=103824>
- Arbeidstilsynet. (s.a.). *Veiledning om organisering og tilrettelegging av arbeidet - fulltekst*. Hentet 08.03 2016, fra <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78877 - 31>
- Armstrong-Strassen, M. (2002). Designated redundant but escaping lay-off: A special group of layoff survivors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 1-13.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 830-829.
- Atak, M. (2005). The place and importance of unofficial communication within organizations. *Journal of Aviation and Space Technologies*, 2(2), 59-67.
- Axtell, C., & Parker, S. K. (2003). Promoting role breadth self-efficacy through involvement, work redesign and training. *Human Relations*, 56(1), 113-131.
- Babbage, C. (1832). *On the Economy of Machinery and Manufactures*. London: Charles Knight, Pall Mall.
- Baker, J. S., & Jones, M. A. (1996). The poison grapevine: How destructive are gossip and rumor in the workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 75-86.
- Barnard, C. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.

- Barstad, S. (2016, 04.02.2016). 27.000 jobber har forsvunnet fra oljebransjen på to år. Hentet 16.02 2016, fra <http://www.aftenposten.no/okonomi/27000-jobber-har-forsvunnet-fra-oljebransjen-pa-to-ar-8300581.html>
- Baruch, Y., & Hind, P. (2000). "Survivor syndrome" - A management myth? *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 29-45.
- Beehr, T. A. (1976). Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 35-40.
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge.
- Bell, J. (1999). *Doing your research project* (3. utg.). Buckingham: Open University Press.
- Bjørnvik, K. I., & Haukedal, W. (2001). *Arbeids- og lederpsykologi* (6. utg.). Oslo: Cappelen Forlag.
- Borgersen, V. (2015, 18.01). En sjef som lar det skure og gå sliter på trivselen i lengden, *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/okonomi/En-sjef-som-lar-det-skure-og-ga-sliter-pa-trivselen-i-lengden-7864031.html>
- Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi* (8. utg.). Bergen: Cappelen akademiske forlag.
- Brockner, J. (1988). The effects of work layoffs on survivors: Research, theory and practice. *Research in Organization Behavior*, 10, 213-255.
- Braathen, F. (2011, 12.10). I disse yrkene trives vi best, *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/jobbb/I-disse-yrkene-trives-vi-best-5108508.html>
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777-785.
- Burke, L. A., & Wise, J. M. (2003). The effective care, handling, and pruning of the office grapevine. *Business Horizons*, 46(71-76).
- Burt, R. S., & Knez, M. (1996). Trust and third-party gossip. I R. M. Kramer & T. R. Tyler (Red.), *Trust in organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Bye, S. (2015, 28.05). *Arbeidsmiljø og helse i Norge 2015*. Hentet 19.04 2016, fra <https://stami.no/arbeidsmiljo-og-helse-i-norge-2015/>
- Bökerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 244-262.
- Cameron, K. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 189-211.

- Cameron, K., Freeman, S. J., & Mishra, A. (1991). Best practices in white-collar downsizing: Managing contradictions. *Academy of Management Executive*, 5, 57-73.
- Caplan, R. D., Jones, K. W., French, J. R. P., Van Harrison, R., & Pinneay, S. R. (1975). *Job demands and worker health: Main effects of occupational differences* (B. 60). Washington D. C. : U. S. Government Printing Office.
- Cappelen, Å., Eika, T., & Prestmo, J. B. (2014). Virkninger på norsk økonomi av et kraftig fall i oljeprisen. *Økonomiske analyser*, 3, 31-41.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2002). *ASSET: An organizational stress screening tool*. Manchester: RCL Ltd.
- Colbjørnsen, T. (2015, 18.01). Trivselsgåten, *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <http://www.dn.no/meninger/debatt/2015/01/18/2101/Arbeidsliv/trivselsgten>
- Conrad, C. (1985). *Strategic organizational communication - Cultures, situations and adaptation*. New York: CBS College Publishing
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress. A review and critique of theory, research, and applications*. California: Sage Publications.
- Cox, T. (1985). *Stress* (2. utg.). New York: Macmillian.
- Cummins, R. (1989). Locus of control and social support: Clarifiers of the relationship between job stress and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 772-778.
- Dahlum, S. (2014, 13.06.2014). *Kvantitativ analyse*. Hentet 03.03 2016, fra https://snl.no/kvantitativ_analyse
- Davis, K. (1956). Making constructive use of the office grapevine. I K. Davis & W. G. Scott (Red.), *Readings in human relations*. New York: McGraw-Hill.
- Dereksen, M. (2014). Turning men into machines? Scientific management, industrial psychology, and the "human factor". *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 50(2), 148-165.
- Doherty, N., & Horsted, J. (1996). Re-engineering people - The forgotten survivors. *Business Change and Re-engineering*, 3(1), 39-46.
- Ekman, G. (2004). *Fra prat til resultat. Om lederskap i hverdagen*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Emshoff, J. R. (1994). How to increase employee loyalty while you downsize. *Business Horizons*, 37(2), 49-57.
- Eriksen, T. E. (2007). *Om begrepet "psykososialt arbeidsmiljø"*. Tromsø: Universitetssykehuset i Nord-Norge HF, Arbeids- og miljømedisinsk avdeling.

- Erlien, B. (2003). *Intern kommunikasjon - Planlegging og tilrettelegging* (3. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Eroğlu, E. (2005). Determining the managers' attitudes towards gossip and rumor (An application in Arfor Transport Service Inc. Co.). *Journal of Social Sciences*, 13, 203-218.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(6), 450-454.
- Ferrie, J. E., Westerlund, H., Oxenstierna, G., & Theorell, T. (2007). The impact of moderate and major workplace expansion and downsizing on the psychosocial and physical work environment and income in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 35, 62-69.
- Festinger, L., Cartwright, D., Barber, K., Fleischl, J., Gottsdanker, J., Keysen, A., & Leavitt, G. (1948). A study of rumor: its origin and spread *Human Relations*, 1, 464-486.
- Francesconi, M. (2001). Determinants and consequences of promotions in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 63(3), 279-310.
- French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1973). Organizational stress and individual strain. I A. J. Marrow (Red.), *The failure of success*. New York: AMACOM.
- Ganster, D. C., Fusilier, M., & Mayes, B. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 102-110.
- Gignac, A., & Appelbaum, S. H. (1997). The impact of stress on customer service representatives: A comparative study. *Workplace Learning*, 9(1), 20-33.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (1998). Managing employee separations, downsizing, and outplacement. *Managing Human Resources*, 179-200.
- Greve, A. (1995). *Organisasjonsteori -nyere perspektiver*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gripsrud, G., Olsson, U. H., & Silkoset, R. (2004). *Metode og dataanalyse*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., Labianca, G., & Ellwardt, L. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Guetzkow, H. (1965). Communication in organizations. I J. March (Red.), *Handbook of organizations*. Chicago: Rand-McNally.
- Hammer, T. H., Nytrø, K., & Saksvik, P. Ø. (1998). Hva er arbeidsmiljø? En gjennomgang av begrepet. . I T. Nilssen (Red.), *Mot et bedre arbeidsliv - en IFIM-antologi* (s. 243-266). Bergen: Fagbokforlaget.
- Harback, H., & Craft, D. (1991). *Strategic leadership and organizational downsizing*. Dallas, TX: Workshop sponsored by the U.S. Army War College, Strategic Studies Institute, at Southern Methodist University.
- Haukedal, W. (2005). *Arbeids- og lederpsykologi* (7. utg.). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Heizer, J., & Render, B. (2014). *Operations Management - Sustainability and supply chain management* (11. utg.). Essex: Pearson.
- Henkoff, R. (1994). Getting beyond downsizing. *Fortune*, Jan 10, 1994, 129(1), 58-64.
- Hertting, A., Nilsson, K., Theorell, T., & Larsson, U. S. (2004). Downsizing and reorganization: demands, challenges and ambiguity for registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 45(2), 145-154.
- Herzberg, F. (1967). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Book.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Houmanfar, R., & Johnson, R. (2004). Organizational implications of gossip and rumor *Journal of organizational Behavior Management*, 23(2-3), 117-138.
- Hurd, M., & Rohwedder, S. (2010). *Effects of the financial crisis and great recession on American households*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Hurrell, J. J., Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (1998). Measuring job stressors and strains: Where you have been, where we are and where we need to go. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 368-389.
- Høstmark, M., & Lagerstrøm, B. O. (2006). *Undersøkelse om arbeidsmiljø: Destruktiv atferd i arbeidslivet - Dokumentasjonsrapport*. Hentet 04.03 2016, fra https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_200644/notat_200644.pdf
- Isabella, L. A. (1989). Downsizing: survivors' assessments. *Business Horizons*, 32(3), 35-41.
- Iversen, C. B., Mollestad, E., & Nesheim, T. (2009, 07). *Nedbemanning i Dagbladet: Hvordan reagerer de ansatte?* Hentet 10.02 2016, fra <https://www.magma.no/nedbemanning-i-dagbladet-hvordan-reagerer-de-ansatte>

- Jacobsen, D. I. (2000). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, S. (2014, 05.11.2014). *Panikkstemning i oljemarkedet*. Hentet 19.04. 2016, fra <http://www.dagbladet.no/2014/11/05/nyheter/okonomi/hegnarno/saltvedt/olje/36088129/>
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C., L. (2013). Stress, health and well-being: The mediating role of employee and organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 4907-4924.
- Johansen, I. (1986). Challenger-ulykken. *Nytt om Romfart*, 16(58), 31-38.
- Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. I N. Andersson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Red.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (B. 2, s. 25-52). London: Sage Publications.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- KarriereStart.no. (2016, 22.04.2016). *Året ser ut til å få en kjørlig slutt*. Hentet 22.04 2016, fra <http://karrierestart.no/arbeidsmarkedet/1231-arbeidsmarkedet-i-norge-2015-kjorlig-slutt-pa-aret>
- Kinicki, A. J., Schriesheim, C. A., McKee-Ryan, F. M., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14-32.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Thomson, L., Griffiths, A., & Cox, T. (2001). Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: a 7-year 3-wave panel study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 14, 59-73.
- Kongsnes, E. (2015, 21.01.2015). *Weatherford kutter inntil 100 til*. Hentet 16.02 2016, fra <http://www.aftenbladet.no/energi/arbeidsliv/Weatherford-kutter-inntil-100-til-3614538.html>
- Koonce, R. (1991). The people side of organizational change. *Credit Magazine*, 17(6), 22-25.
- Koren, P. C., & Lindøe, P. H. (2008). *Metoder for bedre arbeidsmiljø: involvering og gode prosesser* (1. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Korsmo, A. (2015). YS-forbundet Negotia advarer: Det er blitt økt stress på jobben; og mer for kvinner enn for menn.
- Kosteas, V., D. (2011). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations*, 50(1), 174-194.
- Kozolowski, S. W., J., Chao, G. T., Smith, E. M., & Hedlund, J. (1993). Organizational downsizing : Strategies, interventions, and research implications. I C. L. Cooper & I. T. Robertson (Red.), *International review of industrial and organizational psychology*. London: Wiley.
- Krajewski, L. J., & Ritzman, L. P. (2005). *Operations management - processes and value chains* (7. utg.). New Jersey: Pearson Education.
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 428- 438.
- LaRocco, J. M., & Jones, A. (1978). Coworker and leader support as moderators of stress/strain relationships in work situations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 629-634.
- Oxford dictionary of accounting. (2010). I *Downsizing* (4. utg.). Oxford: Oxford University Press. Hentet 28.02.2016, fra <http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199563050.001.0001/acref-9780199563050-e-1245?rskey=uGJnc7&result=1>
- Lawler, E., & Porter, L. (1967). The effects of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20-28.
- Lee, S., Colditz, G. A., Berkman, L. F., & Kawachi, I. (2004). Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women. *Annals of Epidemiology*, 14(1), 24-30.
- Lewis, H. Ø. (2015, 03.03.2015). *Baker Hughes kutter 120 stillinger*. Hentet 16.02 2016, fra http://sysla.no/2015/03/03/oljeenergi/baker-hughes-kutter-120-stillinger_42904/
- Lewis, H. Ø. (2016, 22.04.2016). *520 mister jobben i National Oilwell*. Hentet 22.04 2016, fra <http://www.aftenbladet.no/energi/520-mister-jobben-i-National-Oilwell-3912814.html>
- Lilleby, J., & Lorentzen, M. (2016, 04.04.2016). *Problemet er at ingenting har skjedd*. Hentet 26.04 2016, fra <http://e24.no/naeringsliv/nedbemanning/nedbemanning-i-national-oilwell-varco-norway-as/23651590>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. I M. D. Dunnette (Red.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.

- Malhotra, N. K. (1999). *Marketing research - An applied orientation* (3. utg.). New Jersey: Prentice Hall.
- Malt, U. (2015). *Likert-skala*. fra <https://snl.no/Likert-skala>
- Markowich, M. (1994). Lifeboat strategies for corporate renewal. *Management Review*, 83(9), 59-61.
- Mayfield, D. L. (1993). Downsizing as a mode of organizational change. I R. T. Golembiewski (Red.), *Handbook of organizational consultation* (s. 559-566). New York: Marcel Dekker.
- McGrath, J. E. (1970). *Social and psychological factors in stress*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- McKinley, W., Sanches, C. M., & Schick, A. G. (1995). Organizational downsizing: Constraining, cloning, learning. *Academy of Management Executive*, 9(3), 32-44.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics. Use and interpretation* (2. utg.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø. (2014). *Arbeidsmiljørelevans*. Hentet 18.02 2016, fra <http://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisasjonisk/endringer/nedbemanning/>
- Noer, D. M. (1993). *Healing the wounds: Overcoming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organizations* (1. utg.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 23-36.
- NRK. (2015, 16.04.2015). *Over 15.000 oljejobber kuttet*. Hentet 14.04. 2016, fra http://www.nrk.no/nyheter/_over-15.000-oljejobber-kuttet-1.12312273
- NRK. (2016, 10.03.2016). *50.000 oljejobber forsvinner i nedturen*. Hentet 14.04. 2016, fra http://www.nrk.no/norge/_50.000-oljejobber-forsvinner-i-nedturen-1.12845392
- NTB. (2014, 26.12). *Ny undersøkelse: Norge har de mest fornøyde ansatte i verden*. Hentet 10.02 2016, fra <https://www.ntbinfo.no/release?releaseId=5748558&publisherId=89965>

- Nørgaard, G. K., Hundborg, M., Frank, K., Risvig, M., Joensen, R. P., Andsbjerg, K., & Wiking, M. (2015). *Job satisfaction index 2015 - What drives job satisfaction?* Hentet fra <http://www.happinessresearchinstitute.com/publications/4579836749>
- O'Driscoll, M., Ilgen, D., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival manual* (5. utg.). Berkshire, England: Open University Press.
- Parker, S. K., Chmiel, N., & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 289-303.
- Pergamit, M. R., & Veum, J. R. (1999). What is a promotion? *Industrial and Labor Relations Review*, 52(4), 581-601.
- Petro.no. (2016, 16.04.2016). *Ustabil oljepris før Doha-møtet*. Hentet 26.04 2016, fra <http://petro.no/ustabil-oljepris-for-doha-motet/37913>
- Quarstein, V., McAfee, R., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859-873.
- Quick, J. C., & Cooper, C. L. (2003). *Fast facts: Stress and strain*. Oxford: Health Press.
- Quick, J. C., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1992). *Stress and well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*. Washington D. C.: American Psychological Association.
- Quinlan, M., & Bohle, P. (2009). Overstretched and unreciprocated commitment: Reviewing research on the occupational health and safety effects of downsizing and job insecurity. *International Journal of Health Services*, 39, 1-44.
- Regjeringen.no. (2015, 19.02.2015). *Arbeidsmiljø og sikkerhet i Norge* Hentet 19.04 2016, fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljo-og-sikkerhet-i-norge/id2339860/>
- Reiersen, M. S., Hanevold, A. K., Stranger-Thorsen, I., & Nonseid, J. (2013). *Medarbeiderundersøkelse i staten 2013. Sluttrapport*. Oslo: Difi. Hentet fra <https://www.difi.no/sites/difino/files/medarbeiderundersokelsen-i-staten-2013-difi-rapport-2013-.pdf>
- Rickey, M. W. (1992). The impact of corporate downsizing on employees. *Business Forum*, 17(3), 9-13.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfolk: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

- Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior. Concepts, controversies, and applications*. London: Prentice-Hall International.
- Rodríguez, I., Bravo, M. J., & Peiró, J. M. (2001). The demands-control-support model, locus of control and job dissatisfaction: A longitudinal study. *Work and stress*, 15(2), 97-114.
- Rosnow, R. L. (1998). Rumor as communication: a contextualist approach *Journal of Communication*, 38(1), 12-28.
- Russel, B. (1995). The subtle labor process and the great skill debate - Evidence from a potash mine-mill operation. *Canadian Journal of Sociology*, 20, 359--385.
- Sabel, B. (2010). *Arbeidsmiljøboka: Håndbok i arbeidsmiljø for mediene*. Kristiansand: IJ-Forlaget.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2005). *Organizational psychology*. Bursa, Turkey: Alfa Actual Printing and Publication Ltd. Co. .
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2003). *Research methods for business students* (3. utg.). Essex: Pearson Education
- Sauter, S. L., & Murphy, L. R. (1995). *Organizational risk factors for job stress*. Washington D. C. : American Psychological Association.
- Schwadel, F., Moffett, M., Harris, R., & Lowenstein, R. (1986). Thousands who work on the shuttle now feel guilt, anxiety, and fear. *Wall Street Journal*, Feb. 6th, 27.
- Seglem, E. (2015a, 22.06.2015). *Blodet renner i gatene i Stavanger nå*. Hentet 19.04 2016, fra <http://www.aftenbladet.no/energi/Blodet-renner-i-gatene-i-Stavanger-na-3723895.html>
- Seglem, E. (2015b, 29.05.2015). *Få oljeoppsagte fikk sluttpakker*. Hentet 22.04. 2016, fra <http://www.aftenbladet.no/energi/Fa-oljeoppsagte-fikk-sluttpakker-3707178.html>
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. New York: Lippincott.
- Senel, E., Sættem, J. B., & Sandvik, S. (2016, 30.03). SSB-tall viser økt ledighet, *NRK*. Hentet fra <http://www.nrk.no/norge/ssb-tall-viser-okt-ledighet-1.12875919>
- Skarning, N. (2009). *Permitteringer og nedbemanninger i praksis: en håndbok med råd, regler, fremgangsmåter og eksempler*. Oslo: Hegnar Media as.
- Skogstad, A. (2000). Psykososiale faktorer i arbeidet. I S. Eirnarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (s. 15-34). Bergen: Fagbokforlaget.
- Skogstad, A., & Einarsen, S. (1996). Perspektiver på begrepet psykososialt arbeidsmiljø. En analyse av en motivasjonspsykologisk og stressteoretisk modell. *Nordisk Psykologi*(48), 200-213.

- Skogstad, A., Knardahl, S., Lindström, K., Elo, A.-L., Dallner, M., Gamberale, F., . . . Ørhede, E. (2001). *Brukerveiledning QPSNordic. Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid*. Hentet 04.03 2016, fra https://www.qps-nordic.org/no/doc/Brukerveiledning_qpsnordic.pdf
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. USA: Rand McNally & Company.
- Snorradóttir, Á., Vilhjálmsson, R., Rafnsdóttir, G. L., & Tómasson, K. (2013). Financial crisis and collapsed banks: psychological distress and work related factors among surviving employees - a nation-wide study. *American Journal of Industrial Medicine*, 56, 1095-1106.
- Solmaz, B. (2004). *Institutional rumor and gossip*. Konya, Turkey: Tablet Publications.
- Solmaz, B. (2006). Rumor and gossip management. *The Journal of Social Sciences*, 16, 563-577.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes and consequences*. California: Sage Publications.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Sterud, T. (2009). Nedbemanning og omorganiseringer blant norske yrkesaktive - har informasjon og medvirkning betydning for helse og trivsel. *Søkelys på arbeidslivet*, 26, 59-73.
- Stohl, C., & Redding, W. C. (1987). Messages and message exchange processes. I F. M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts & L. W. Porter (Red.), *Handbook of organizational communication. An interdisciplinary perspective*. London: Sage.
- SurveyMonkey. (1999). *Lag spørreundersøkelser. Få svar*. Hentet 08.03 2016, fra <https://no.surveymonkey.com/>
- Svartdal, F. (2015, 12.05). *Faktoranalyse*. Hentet 09.05 2016, fra <https://snl.no/faktoranalyse>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-262.
- Taylor, F. W. (1911). *The scientific principles of management*. New York: Harper.
- Timm, P. R. (1986). *Managerial communication: A finger on the pulse*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

- Tollaksen, T. G. (2016, 29.04). Økt sikkerhetsrisiko for oljearbeidere, *Stavanger Aftenblad*. Hentet fra <http://www.aftenbladet.no/energi/Okt-sikkerhetsrisiko-for-oljearbeidere-3916755.html>
- Tombaugh, J. R., & White, L. P. (1990). Downsizing: an empirical assessment of survivors' perceptions in a post-layoff environment. *Organizational Development Journal*, 8, 32-43.
- van Iterson, A., & Clegg, S. (2008). The politics of gossip and denial in interorganizational relations. *Human Relations*, 61(8), 1117-1137.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Waddington, K., & Fletcher, C. (2005). Gossip and emotion in nursing and health-care organizations. *Journal of Health Organization and Management*, 19(4-5), 378-394.
- Wagner-Tsukamoto, S. (2007). An institutional economic reconstruction of scientific management: on the lost theoretical logic of Taylorism. *Academy of Management Review*, 32(1), 105-117.
- Waldman, D. A., & Sprangler, W. D. (1989). Putting together the pieces: a closer look at the determinants of job performance. *Human Performance*, 2(1), 29-59.
- Yilmaz, G. (2009). Rumor and gossip in organizations. I A. Keser, G. Yilmaz & S. Yürür (Red.), *Behavior in work life* (1. utg.). Izmit, Turkey: Umuttepe Publications.

Vedlegg 1: Forarbeid spørreundersøkelse

Variabel	Definisjon	Spørsmål	Originalspørsmål
Jobb- utvidelse	Jobbutvidelse oppstår når arbeidstaker får flere arbeidsoppgaver av samme art som vedkommende allerede utfører (Heizer & Render, 2014, s. 32).	J1: Jeg har fått flere arbeidsoppgaver etter at bedriften nedbemannet.	«Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?» (Skogstad et al., 2001, s. 30)
		J2: Jeg synes økt arbeidsmengde er positivt.	Positivt ekstraspørsmål. Egenutviklet.
		J3: Fordelingen av hvem som utfører de ulike arbeidsoppgavene har endret seg etter bedriften nedbemannet.	«I hvor stor grad har følgende hendelser forekommet i din organisasjon i løpet av de siste 12 månedene: Endringer mht. hvem som utfører hvilke arbeidsoppgaver?» (Høstmark & Lagerstrøm, 2006).
		J4: Jeg jobber mer overtid etter at bedriften nedbemannet.	«Må du arbeide overtid?» (Skogstad et al., 2001, s. 28).
		J5: Jeg har ikke fått mer å gjøre etter at bedriften nedbemannet.	«Har du for mye å gjøre?» (Skogstad et al., 2001, s. 28)
		J6: Jeg trenger mer tid på å komme igjennom arbeidsmengden nå enn før bedriften nedbemannet.	«Må du arbeide ekstra hardt for å bli ferdig med dine oppgaver?» (Høstmark & Lagerstrøm, 2006, s. 14)

Variabel	Definisjon	Spørsmål	Originalspørsmål
<i>Trivsel</i>	Trivsel kan defineres som en emosjonell tilstand som er et resultat av den ansatte sin egen oppfattelse og evaluering av jobben sin (Locke, 1976).	T7: Jeg trives i mindre grad med de arbeidsoppgavene jeg har etter at bedriften nedbemannet.	Egenutviklet.
		T8: Jeg trives bedre med arbeidsmengden jeg har nå enn før bedriften nedbemannet.	Positivt ekstraspørsmål. «Er du fornøyd med mengden arbeid du få gjort?» (Skogstad et al., 2001).
		T9: Jeg trives i mindre grad med belønningene jeg får for arbeidet nå enn før bedriften nedbemannet.	«Får du belønning for velgjort arbeid i din bedrift/virksomhet? (penger, oppmuntring)» (Skogstad et al., 2001, s. 35).
		T10: Jeg trives i mindre grad med mulighetene for forfremmelse nå enn før bedriften nedbemannet.	Egenutviklet.
		T11: Jeg opplever at trivselen på arbeidsplassen er god.	Positivt ekstraspørsmål. «Jeg er ganske fornøyd med min nåværende jobb» (Høstmark & Lagerstrøm, 2006, s. 14).
		T21: Jeg trives i mindre grad med mine kolleger nå enn før bedriften nedbemannet.	«Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?» (Skogstad et al., 2001, s. 32).
		T23: Jeg trives bedre med det sosiale miljøet på arbeidsplassen nå enn før bedriften nedbemannet.	Positivt ekstraspørsmål. «Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?» (Skogstad et al., 2001, s. 32)
		T25: Jeg trives i mindre grad med mitt forhold til ledelsen etter at bedriften nedbemannet.	«Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?» (Skogstad et al., 2001, s. 32).

Variabel	Definisjon	Spørsmål	Originalspørsmål
Stress	McGrath (1970) definerer stress som «en uttalt ubalanse mellom krav og responskapasitet, under forhold der det å mislykkes i å møte kravene har viktige opplevde konsekvenser» (Haukedal, 2005, s. 335).	S12: Jeg opplever at jeg i mindre grad kan kontrollere arbeidsmengden min nå enn før bedriften nedbemannet.	«Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?» (Skogstad et al., 2001, s. 30).
		S13: Nedbemanningsprosessen har gjort meg stresset.	Egenutviklet.
		S14: Jeg har mindre tid til disposisjon til å gjøre det som forventes i jobben nå enn før bedriften nedbemannet.	«Jeg har nok tid til disposisjon til å gjøre det som forventes av meg i jobben» (Høstmark & Lagerstrøm, 2006, s. 18).
		S15: Jeg snakker positivt om min arbeidsplass til personer jeg kjenner utenfor bedriften.	Positivt ekstraspørsmål. Egenutviklet.
		S16: Kravene på jobben forstyrrer mitt privatliv i større grad nå enn før nedbemanningen.	«Hender det at kravene på jobben forstyrrer til hjemmeliv og familieliv?» (Skogstad et al., 2001, s. 36).
		S17: Tanken på at jeg kan miste jobben stresser meg.	«Jeg er redd for at jeg kommer til å miste jobben min i nærmeste framtid» (Høstmark & Lagerstrøm, 2006, s. 21)

Variabel	Definisjon	Spørsmål	Originalspørsmål
Vertikal kommunikasjon	Intern kommunikasjon i bedrifter kan defineres som «informasjonsflyten og utvekslingen av ideer og synspunkter mellom ledere og medarbeidere og også kommunikasjonen mellom enkeltpersoner og grupper på forskjellige nivåer og i ulike enheter eller deler av organisasjonen» (Erlien, 2003, s. 15)	VK27: Jeg opplever at jeg har hatt færre samtaler med min nærmeste sjef etter bedriften nedbemannet.	«Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?» (Skogstad et al., 2001, s. 32).
		VK28: Etter bedriften nedbemannet får jeg fortsatt nok informasjon fra ledelsen om generelle forhold på arbeidsplassen.	«Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?» (Skogstad et al., 2001, s. 35).
		VK29: Jeg opplever at kommunikasjonen mellom min avdeling og ledelsen er dårligere etter bedriften nedbemannet.	Egenutviklet.
		VK30: Jeg opplever at jeg fikk mer informasjon relatert til mine arbeidsoppgaver før bedriften nedbemannet.	«Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet som du utfører?» (Skogstad et al., 2001, s. 32).
		VK31: Jeg opplever at jeg har fått nok informasjon fra ledelsen angående nedbemanningsprosessen	Egenutviklet.

Variabel	Definisjon	Spørsmål	Originalspørsmål
<i>Horisontal kommunikasjon</i>	Intern kommunikasjon i bedrifter kan defineres som «informasjonsflyten og utvekslingen av ideer og synspunkter mellom ledere og medarbeidere og også kommunikasjonen mellom enkeltpersoner og grupper på forskjellige nivåer og i ulike enheter eller deler av organisasjonen» (Erlien, 2003, s. 15)	HK18: Jeg diskuterer nedbemanningsprosessen i stor grad med mine nærmeste kolleger.	Egenutviklet.
		HK19: Jeg diskuterer nedbemanningsprosessen i stor grad med kolleger på andre avdelinger.	Egenutviklet.
		HK20: Jeg opplever at sladder og småprat har økt etter bedriften nedbemannet.	«Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?» (Skogstad et al., 2001, s. 31).
		HK22: Jeg opplever at jeg får informasjon om nedbemanningsprosessen fra mine kolleger som jeg burde fått fra ledelsen.	Egenutviklet.
		HK24: Jeg opplever at det går flere rykter på arbeidsplassen nå enn før bedriften nedbemannet.	«Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?» (Skogstad et al., 2001, s. 31).
		HK26: Jeg opplever at jeg kommuniserer godt med mine kolleger.	Positivt ekstraspørsmål. Egenutviklet.

Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen

Denne spørreundersøkelse er en del av en masteroppgave i strategi og ledelse ved Universitetet i Stavanger.

Den informasjonen du gir ved utfylling av spørreskjemaet er beskyttet slik at ingen uvedkommende kan lese eller få tilgang til dem. Dine svar vil ikke kunne kobles til deg som privatperson.

For at du skal kunne delta i undersøkelsen er det viktig at du er ansatt i en bedrift som har vært igjennom minst en nedbemanning. Det gjør ikke noe om bedriften er i gang med nye nedbemanningsprosesser.

Temaet for spørreundersøkelsen er hvordan nedbemanning kan påvirke arbeidsmiljø. Spørreundersøkelsen består av til sammen 9 spørsmål, hvorav 5 av disse inneholder påstander du skal si deg enig eller uenig i. Undersøkelsen tar ca. 10 minutter.

Takk for at du deltar på vår spørreundersøkelse. Vi setter stor pris på ditt svar!

* 1. Alder

* 2. Kjønn

Mann

Kvinne

* 3. Hvilken bedrift arbeider du i?

* 4. Ta stilling til hvor enig eller uenig du er i følgende påstander:

	1 Helt uenig	2	3	4	5 Helt enig
Jeg har fått flere arbeidsoppgaver etter at bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes økt arbeidsmengde er positivt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordelingen av hvem som utfører de ulike arbeidsoppgavene har endret seg etter at bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg jobber mer overtid etter at bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har ikke fått mer å gjøre etter at bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg trenger mer tid på å komme igjennom arbeidsmengden nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 5. Ta stilling til hvor enig eller uenig du er i følgende påstander:

	1 Helt uenig	2	3	4	5 Helt enig
Jeg trives i mindre grad med de arbeidsoppgavene jeg har etter at bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg trives bedre med arbeidsmengden jeg har nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg trives i mindre grad med belønningene jeg mottar for arbeidet nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg trives i mindre grad med mulighetene for forfremmelse nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at trivselen på arbeidsplassen er god.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at jeg i mindre grad kan kontrollere arbeidsmengden min nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 6. Ta stilling til hvor enig eller uenig du er i følgende påstander:

	1 Helt uenig	2	3	4	5 Helt enig
Nedbemanningsprosessen har gjort meg stresset.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har mindre tid til disposisjon til å gjøre det som forventes i jobben nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg snakker positivt om min arbeidsplass til personer jeg kjenner utenfor bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kravene på jobben forstyrrer mitt privatliv i større grad nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tanken på at jeg kan miste jobben stresser meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 7. Ta stilling til hvor enig eller uenig du er i følgende påstander:

	1 Helt uenig	2	3	4	5 Helt enig
Jeg diskuterer nedbemanningsprosessen i stor grad med mine nærmeste kolleger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg diskuterer nedbemanningsprosessen i stor grad med kolleger på andre avdelinger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at sladder og småprat har økt etter at bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg trives i mindre grad med mine kolleger nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at jeg får informasjon om nedbemanningsprosessen fra mine kolleger som jeg burde fått fra ledelsen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg trives bedre med det sosiale miljøet på arbeidsplassen nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at det går flere rykter på arbeidsplassen nå enn før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 8. Ta stilling til hvor enig eller uenig du er i følgende påstander:

	1 Helt uenig	2	3	4	5 Helt enig
Jeg trives i mindre grad med mitt forhold til ledelsen etter at bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at jeg kommuniserer godt med mine kolleger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at jeg har hatt færre samtaler med min nærmeste sjef etter at bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etter bedriften nedbemannet får jeg fortsatt nok informasjon fra ledelsen om generelle forhold på arbeidsplassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at kommunikasjonen mellom min avdeling og ledelsen er dårligere etter bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at jeg fikk mer informasjon relatert til mine arbeidsoppgaver før bedriften nedbemannet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at jeg har fått nok informasjon fra ledelsen angående nedbemanningsprosessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Takk for at du tok deg tid til å svare på vår spørreundersøkelse! Dersom du har noe du ønsker å legge til, kan du fylle ut kommentarfeltet under.

9. Kommentar:

Vedlegg 3: Bedrifter som har deltatt i spørreundersøkelsen

ABB	Mento AS
Aibel	National Oilwell Varco
Aker MMO	Norshore
Aker Solutions	North Atlantic Drilling
Archer	Oceaneering
Baker Hughes	Odfjell Drilling
Beerenberg Coro As	OneSubsea
Bilfinger	Petal AS
BP	Prezioso Linjebygg
Coast Center Base	Rowan Norway Ltd.
ConocoPhillips	Schlumberger
Cosl Drilling AS	Shell
Ess Support Services AS	Sodexo
Fabricom	Statoil
FMC	Transocean
GC Rieber Shipping	Vestbase
Gexsys AS	Weatherford
Halliburton	

Vedlegg 4: Resultater – gjennomsnittsverdier og standardavvik

Jobbutvidelse		
	<i>Gjennomsnitt</i>	<i>Standardavvik</i>
J1: Jeg har fått flere arbeidsoppgaver etter at bedriften nedbemannet.	3.3882	1.4419
J3: Fordelingen av hvem som utfører de ulike arbeidsoppgavene har endret seg etter bedriften nedbemannet.	3.6206	1.2738
J4: Jeg jobber mer overtid etter at bedriften nedbemannet.	2.2927	1.3900
J5rev: Jeg har ikke fått mer å gjøre etter at bedriften nedbemannet.	3.6441	1.4613
J6: Jeg trenger mer tid på å komme igjennom arbeidsmengden nå enn før bedriften nedbemannet.	3.1265	1.3864
J2: Jeg synes økt arbeidsmengde er positivt.	2.6971	1.1847

Trivsel		
	<i>Gjennomsnitt</i>	<i>Standardavvik</i>
T7: Jeg trives i mindre grad med de arbeidsoppgavene jeg har etter at bedriften nedbemannet.	2.7588	1.3173
T9: Jeg trives i mindre grad med belønningene jeg får for arbeidet nå enn før bedriften nedbemannet.	3.1971	1.2850
T10: Jeg trives i mindre grad med muligheten for forfremmelse nå enn før bedriften nedbemannet.	3.2294	1.3238
T21: Jeg trives i mindre grad med mine kolleger nå enn før bedriften nedbemannet.	2.4382	1.3009
T25: Jeg trives i mindre grad med mitt forhold til ledelsen etter at bedriften nedbemannet.	3.1206	1.3013
T8rev: Jeg trives bedre med arbeidsmengden jeg har nå enn før bedriften nedbemannet.	3.6294	1.0961
T11rev: Jeg opplever at trivselen på arbeidsplassen er god.	3.0735	1.2705
T23rev: Jeg trives bedre med det sosiale miljøet på arbeidsplassen nå enn før bedriften nedbemannet.	4.1353	1.0041

Stress		
	<i>Gjennomsnitt</i>	<i>Standardavvik</i>
S12: Jeg opplever at jeg i mindre grad kan kontrollere arbeidsmengden min nå enn før bedriften nedbemannet.	3.2353	1.2980
S13: Nedbemanningsprosessen har gjort meg stresset.	3.9765	1.2045
S14: Jeg har mindre tid til disposisjon til å gjøre det som forventes i jobben nå enn før bedriften nedbemannet.	3.3853	1.2744
S16: Kravene på jobben forstyrrer mitt privatliv i større grad nå enn før nedbemanningen.	3.2059	1.3693
S17: Tanken på at jeg kan miste jobben stresser meg.	4.0294	1.2429
S15: Jeg snakker positivt om min arbeidsplass til personer jeg kjenner utenfor bedriften.	3.6971	1.1971

Vertikal kommunikasjon		
	<i>Gjennomsnitt</i>	<i>Standardavvik</i>
HK22: Jeg opplever at jeg får informasjon fra mine kolleger om nedbemanningsprosessen som jeg burde fått fra ledelsen.	3.7000	1.2162
VK27: Jeg opplever at jeg har hatt færre samtaler med min nærmeste sjef etter at bedriften nedbemannet.	2.9618	1.4168
VK28rev: Etter at bedriften nedbemannet får jeg fortsatt nok informasjon fra ledelsen om generelle forhold på arbeidsplassen.	3.3765	1.2215
VK29: Jeg opplever at kommunikasjonen mellom min avdeling og ledelsen er dårligere etter bedriften nedbemannet.	3.1794	1.2528
VK30: Jeg opplever at jeg fikk mer informasjon relatert til mine arbeidsoppgaver før bedriften nedbemannet.	3.0235	1.2478
VK31rev: Jeg opplever at jeg har fått nok informasjon fra ledelsen angående nedbemanningsprosessen.	2.4000	1.1894

Horisontal kommunikasjon		
	<i>Gjennomsnitt</i>	<i>Standardavvik</i>
HK18: Jeg diskuterer nedbemanningsprosessen i stor grad med mine nærmeste kolleger.	4.3735	0.8546
HK19: Jeg diskuterer nedbemanningsprosessen i stor grad med kolleger på andre avdelinger.	3.6882	1.1736
HK20: Jeg opplever at sladder og småpratting har økt etter bedriften nedbemannet.	4.0206	1.1634
HK24: Jeg opplever at det går flere rykter på arbeidsplassen nå enn før bedriften nedbemannet.	4.0735	1.0932