

Spørreskjema MTM II 2017 – utdyping av innhold.

MTM II er en videreutvikling av MTM som Sensus utviklet i 2001 og som i stor grad har bygd på det nordiske forskningsprosjektets arbeid – QPS Nordic. Senere års forskning og egne analyser viser imidlertid at nye faktorer og sammenhenger har betydning for medarbeideres arbeidsglede, engasjement og opplevde belastninger.

Vi har utviklet MTMII ved å ta inn en ny modell for forståelse av sammenhenger i det psykososiale arbeidsmiljøet med betydning for motivasjon og/eller stress/belastning. Det gir etter vår vurdering et nytt og bedre grunnlag for å måle og å kunne utvikle det psykososiale arbeidsmiljø og organisasjonens evne til å ivareta, utvikle og utnytte menneskelige ressurser.

Vi har utviklet innholdet i undersøkelsen ved å ta inn nye faktorer som norsk, nordisk og europeisk forskning viser er viktige og har betydning for dagens arbeidsmiljø. Vi bygger fortsatt mye på forskningen og faktorene i QPS Nordic, men supplerer med annen relevant forskning. Alle nye tema som er tatt inn i MTMII er hentet fra kvalifiserte forskningsmiljøer. Basert på et stort litteraturlitfang med refererte kilder, er det godt grunnlag for å fremholde at MTMII har høy innholds- og begrepsvaliditet.

Ett tema – Medarbeiderskap - er utviklet av Census og har vært gjennom kvalifiserte tester av forskere ved NTNU. Analyser av sammenhenger viser at alle tema har en relevans ift. å forklare utfallsfaktorene i undersøkelsen.

De viktigste endringene eller tilføyelsene er følgende:

- **Organisasjonen som ressurs** – JD-R modellen peker delvis på dette og internasjonal forskning viser at organisatoriske forhold (ressurser) har betydning for den enkelte ansattes arbeidsmotivasjon og arbeidshelse. Vi har hentet spørsmål fra dansk arbeidsmiljøforskning (COPSOQ) som viser at forhold som organisatorisk rettferdighet, tillit, tiltro til organisasjonen og informasjonsflyt er forhold som kan og bør vektlegges.
- **Jobbengasjement.** Arbeidet til bl.a. Arnold Bakker og William B Schaufeli definerte jobbengasjementsbegrepet, etablerte et stort spørrebatteri for å måle det og har vist hvor sentralt jobbengasjement kan være for både produktivitet og helse. Professor Bård Kuvaas ved BI fremmer indre motivasjon som en grunnleggende faktor for prestasjon. Vi bruker disse kildene for utvikling av tema som Meningsfylt arbeid og Engasjement i jobben.
- **Tilbakemelding** – spørsmålene er hentet fra Hackman og Oldham (1975) og er videre brukt av Nordic Research Group (Christensen et al 2012). De har gitt oss en viktig dimensjon knyttet til kommunikasjon og feedback i jobb og viser klare sammenhenger med eks. engasjement i jobb.
- **Transformasjonsledelse** er tatt inn som et supplement til lederspørsmålene fra QPS Nordic. Dette fordi forskningen viser at transformasjonsledelse er en lederform som har vist seg å ha stor betydning for medarbeideres engasjement, effektivitet og ekstra-rolle atferd. B.J. Avolio og B.M. Bass har gjennom 90-tallet vært viktige for forskning og forståelse av dette. Vi har hentet spørsmålene fra P.M. Podsakoff et al 1990 som bygget opp et spørrebatteri knyttet til egenskapene til transformasjonslederen.

- **Medarbeiderskap** er en faktor som vi har utviklet og testet i Census og som både skal ses på som en faktor som påvirker engasjement og trivsel, men også tydeliggjør rammene i undersøkelsen hvor leders rolle er godt dekket og hvor temaet tydeliggjør medarbeideres eget ansvar og rolle i arbeidsmiljøutvikling og som profesjonell aktør i en virksomhet.



Individkjennetegn er lagt inn i modellen som vises over av pedagogiske årsaker for å påpeke at sammenhenger mellom påvirkningsfaktorer og resultater vil bli påvirket av individuelle kjennetegn, for eksempel selvopplevd mestringsevne, positiv og negativ affektivitet, kontrollplassering, sympatiskhet m.v. (se Knardahl, 1998; Skogstad, 2000; Einarsen, Nielsen, Raknes & Skogstad, 2005 for nærmere dokumentasjon). Med bakgrunn i at arbeidsmiljøkartlegginger fokuserer på arbeidstakernes opplevelse av sine omgivelser og ikke individkjennetegnene i seg selv, er personlighetskarakteristika ikke inkludert i QPSNordic eller MTMII, dvs det foreligger ingen spørsmål om dette, da individuell variasjon alltid vil være til stede, også i referansematerialet.

Spørsmålene i MTM setter fokus på konkrete forhold som den enkelte medarbeider opplever i sin arbeidssituasjon på sitt arbeidssted. Dette gjør at ansatte kan identifisere seg med spørsmålene som stilles, noe som etter vår erfaring bidrar til høy deltakelse. I våre nettbaserte undersøkelser har vi gjennomgående hatt en svarprosent på over 90. Høy svarprosent er en viktig forutsetning for å skape engasjement blant ledere og medarbeidere i oppfølgingsarbeidet. Svarprosent vil selvsagt også avhenge av den forankring/ forberedelse som er gjort i organisasjonen. For øvrig er det fullt mulig å inkludere *tilleggsspørsmål* (uten å endre på standardspørsmålene) som organisasjonen vil ha med i undersøkelsen.

UIS har valgt å ta med flere egne tema for å supplere MTMII.

De er: «Medarbeidersamtalen», «Samarbeid administrativ støtte-faglig stillinger», «Uønskede handlinger på arbeidsplassen», «Overordnet ledelse», «OU-prosessen», «Karriereutvikling», «Samspill Arbeid-Privatliv», «Forskjellsbehandling», «Arbeidsrelatert stress» og «Jobbtilfredshet»

Tilleggsspørsmål vil vi normalt ikke ha referansegrunnlag for, dvs ingen sammenligning utenfor organisasjonen selv.