

NOTAT

Til: Ledergruppen ved HiST / Kvalitetsutvalget

Dat0: 12.03.07

Fra: Johan Børre Melsom

Tema: Evaluering fra ansatte – måleinstrument

1 Dokumentets hensikt

Dette dokument har til hensikt å utrede momenter og faktorer for valg av måleinstrument (spørreskjema) for evaluering fra ansatte, både om medarbeidertilfredshet og om studiekvalitet

2 Premisser for valg av måleinstrument

Måleinstrumentet skal kunne brukes i evaluering fra ansatte. Evalueringen skal skje i tråd med tidligere utredninger og diskusjonene i ledermøtene og i Kvalitetsutvalget:

Leksen-utvalget:

Utvalgets rapport kap. 6.16 "Oppsummering av utvalgets tilråding til høgskoledirektøren" punkt 7 sier:

La de tilsatte høres i kvalitetssystemets spørreundersøkelser om styringskvalitet og rammekvalitet.

Føringer fra diskusjoner i ledermøtene / Kvalitetsutvalget:

Spørreskjemaet skal ha få spørsmål (ca. 30) og omhandle psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorer samt delbegrepene rammekvalitet og styringskvalitet innen studiekvalitet

Konsekvenser av premissene:

Det å undersøke både medarbeidertilfredshet og studiekvalitet i en og samme undersøkelse, betyr at vi ønsker svar etter to forskjellige innfallsvinkler. I del om medarbeidertilfredshet skal respondent angi oppfatninger om sin individuelle situasjon, hvordan vedkommende har det som individ i HiST. I studiekvalitet-del skal individet angi sine oppfatninger om hvordan høgskolens studiekvalitet er. Å kombinere disse to innfallsvinkler, for eksempel gjennom felles spørsmål, kan være en feilkilde.

Å redusere antall spørsmål til meget få, har to betenkelige sider:

1. Spørsmålene blir så generelle at de ikke sier oss noen ting. Hvert spørsmål blir en generell indikator uten utsagnskraft. Vi vet at "alle har det gjennomsnittlig bra her i HiST", men lite om spredning på de enkelte delområder, slik at vi kan iverksette gode tiltak.
2. Indikatoren (svaret) blir lite bærekraftig over tid

3 *Medarbeidertilfredshet: Måleinstrumentet QPSNordic – Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid*

3.1 Utgangspunktet

Fra: Brukerveiledning QPSNordic:

I 1994 igangsatte Nordisk Ministerråd et prosjekt, med den målsetting å bedre den vitenskapelige kvaliteten og sikre sammenlignbarhet i målinger og data om psykologiske, sosiale og organisasjonsmessige faktorer i arbeid. Instrumentet som er resultatet av arbeidet, et generelt nordisk spørreskjema for kartlegging av psykologiske og sosiale forhold i arbeid (General Questionnaire for Psychological and Social factors at work, QPSNordic), omfatter de viktigste psykologiske og sosiale faktorene i arbeid. Instrumentet kan brukes både ved tiltak ved forskjellige arbeidsplasser og for vitenskapelige formål.

Prosjektgruppen besto av forskere fra fire nordiske land, hovedsakelig fra landenes institutter for arbeidsmiljøforskning. Gruppen var flerfaglig med eksperter på ulike fagfelt, noe som har innvirket på valg av innhold og målemetode.

Utviklingen av QPSNordic er utviklet gjennom faglig og vitenskapelig arbeid, tilpasset det nordiske arbeidsmiljøet.

3.2 Validiteten

Fra: Brukerveiledning QPSNordic:

Reliabiliteten og validiteten for QPSNordic, og tilhørende skalaer, ble undersøkt i to studier. Data fra ulike utvalg er samlet inn fra forskjellige bransjer i de fire nordiske landene. Reliabiliteten ble testet ved å undersøke skalaenes interne konsistens og stabilitet (test-retest etterprøvnbarhet). Både evnen til å måle de sentrale psykologiske og sosiale faktorene i arbeid, og til å forutsi helse og trivsel, ble undersøkt. I tillegg har skjemaets anvendelighet som kartleggingsinstrument i forbindelse med en tilbakemeldings- og oppfølgingsprosess ("survey-feedback"-metode) blitt testet.

Under valideringsprosessen ble to sett med data samlet inn i de fire nordiske landene. Det første datasettet (n=1015) ble brukt til å studere strukturen mellom faktorene i spørreskjemaet, og til å utarbeide skalaer. Det andre datasettet (n=995) ble brukt til å prøve ut begrepsvaliditet og prediktiv validitet for skalaene. Intern konsistens og test-retest reliabilitet ble beregnet for hver enkelt skala.

Begrepsvaliditet: Den overordnede begrepsmessige strukturen i QPSNordic ble bekreftet av de empiriske data. Relasjonene mellom skalaene var slik som forventet etter begrepsmessig struktur.

Kriterievaliditet: QPSNordic skalaenes evne til å forutsi og vise sammenhenger med indikatorer for individuelle effekter, bekrefter skjemaets validitet.

QPSNordic er et VALID måleinstrument

3.3 Indikatorer (skalaer)

QPSNordic-spørreskjemaet er inndelt i tema. Disse er, foruten bakgrunnsspørsmål:

Oppgavenivå	Gruppe- og organisasjonsnivå	Individnivå
Jobbkrav	Sosialt samspill	Engasjement i organisasjonen
Rolleforventninger	Lederskap	Mestring i arbeidet
Kontroll i arbeidet	Kommunikasjon	Preferanser for utfordringer
Forutsigbarhet i arbeidet	Organisasjonskultur og klima	Forutsigbarhet, individnivå
	Gruppearbeid	Arbeidsmotivasjon
		Hvor viktig jobben er
		Samspill mellom jobb og privatliv

QPSNordic sin temainndeling kan brukes som indikatorer, som kan følges over tid og gjerne også fordelt på våre organisasjonsheter.

3.4 Sammenlikne oss med andre i arbeidslivet

Både i brukermanualen, hos STAMI (Statens arbeidsinstitutt) og hos kommersielle tilbydere finnes det databaser med resultater, hvor vi kan sammenlikne vårt resultat med arbeidslivet for øvrig.

QPSNordic gir oss mulighet til å se hvor vi står i forhold til arbeidslivet ellers.

3.5 Antall spørsmål

Det er omtent 120 spørsmål i QPSNordic.

QPSNordic har alt for mange spørsmål.

4 Medarbeidertilfredshet: Finnes det "kortutgaver" av QPSNordic?

Det finnes en kortutgave av QPSNordic, kalt QPSNordic34+.

4.1 Antall spørsmål

Antall spørsmål, eksklusiv bakgrunnsdata, er **37 spørsmål** (se vedlegg 1)

4.2 Validitet / temainndeling etc.

Bruerveiledningen til QPSNordic sier følgende om QPSNordic34+:

Kortversjonen av QPSNordic består av spørsmål som er valgt ut fra skalaene, samt enkeltspørsmål. Det er ikke skalaer i kortversjonen, og den kvalitetstesting med utprøving av validitet og reliabilitet som er gjort for QPSNordic, gjelder altså ikke for kortversjonen QPSNordic34+.

Med andre ord kan følgende sies om QPSNordic34+:

1. Ingen temainndeling – dermed ingen indikatorer.
2. Begrepsvaliditet og kriterievaliditet er ikke bekreftet.
3. Ingen "databaser" vi kan sammenlikne oss med.

Kort fortalt: 34+ sitt vitenskapelige fundament kan ikke bekreftes.

4.3 Hvis vi ikke setter så høye vitenskapelige krav – hva da?

Prosjektgruppen som laget QPSNordic så antakelig selv problemet med at QPSNordic var for stor i omfang, og startet en prosess med å lage en kortversjon – QPDNordic34+. Vi kan anta at prosjektgruppen utvalg av spørsmål, fra 123 i antall ned til 34, er gjort med klokskap selv om resultatet ikke kan validiseres og er tematisert.

Det er teknisk mulig for oss å tematisere 34+ siden spørsmåloversikten i brukerveiledningen refererer til hvilket spørsmål dette er i ”den store undersøkelsen”.

Hvis vi bruker QPSNordic34+ gjør vi antakelig ikke store feil angående validitet og tematisering

4.4 Mulig tematisering

En mulig tematisering i henhold til QPSNordic sin er:

Tema (QPSNordic)	Hvilke spørsmål i QPSNordic 34+
Jobbkrav	1, 2, 3, 4, 5, 6
Rolleforventinger	8, 9
Kontroll i arbeidet	10, 11, 12, 13
Forutsigbarhet i arbeidet	14, 15
Mestring av arbeidet	16
Sosialt samspill	17, 18, 19, 22, 30
Lederskap	20, 21
Organisasjonsklima	23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 33, 34
Samspill mellom arbeid og privat	
Hvor viktig er jobben for deg	35, 36
Engasjement i organisasjonen	
Gruppearbeid	26, 27
Arbeidsmotivasjon	
(ikke tematisert)	37

Den redaksjonelle inndeling av QPSNordic 34+ kan antyde en annen, men ikke angitt, temainndeling.

5 Studiekvalitet: Måleinstrument

En gruppe bestående av Asbjørn Svarva (SØR), Eva Terese Voldhagen (SFS), Grete Sande / Magne Bø (ALT), Margareth Nupen (AMMT), Siri Wæhe Lien (AITeL) og Børre Melsom (SPO) startet et arbeid med å utrede spørsmål for en evaluering fra ansatte om studiekvalitet. Foreløpig resultat fra gruppen, i form av et begrepsapparat, er vedlagt (vedlegg 2).

5.1 Spørsmål begrepskartet fører til

Foruten bakgrunnsopplysninger kan begrepskartet føre til 60-70 spørsmål. Skal vi kun stille et mindre antall spørsmål angående studiekvalitet impliserer det en betydelig avgrensning om hvilke dimensjoner inne rammekvalitet og styringskvalitet det kan spørres om

5.2 Videre arbeid med del om studiekvalitet

Rammen for antall spørsmål må avklares. Deretter bør begrepsutvalg gjøres og spørsmålene utformes.

6 Teknisk gjennomføring

Erfaringen fra bruk It'sLearning som teknisk gjennomføringsapparat i studieevalueringer fra studentene er gode. Å lage spørreskjemaet samt gjennomføre innsamlingen av svar kan derfor gjøres av interne krefter.

Vanligvis analyserer jeg resultatene fra studentenes studieevaluering ved hjelp av SPSS, og dokumenterer de ved hjelp av PowerPoint.

Vi har derfor internt den nødvendig kompetanse til både gjennomføring og analyse.

7 Anbefaling

- Medarbeidertilfredshet:
 - Høgskolen benytter måleinstrumentet QPDNordic34+ i de ansattes evaluering av psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorer i arbeid. (37 spørsmål + bakgrunnsdata)
 - Indikatorer i henhold til hvor QPSNordic34+ spørsmålene er plassert i QPSNordic-tematiseringen benyttes.
- Studiekvalitet
 - I henhold til innspill på møtet fastsettes utvalg av deldimensjoner innen styringskvalitet og rammekvalitet slik at dette blir ca. 25 spørsmål
- Generelt
 - Vi utvikler settet med bakgrunnsspørsmål. (ca. 5 spørsmål)
- Gjennomføring:
 - Høgskolen gjør selv den tekniske gjennomføring og analyse ved hjelp av It'sLearning og SPSS.

(notat slutt)
vedlegg