

Hvordan relaterer seg motivasjon og mestring til fravær?

En oppfølgingsstudie av ungdommer i studie og arbeidsliv



Master i helsefagvitenskap

Institutt for Helse og Samfunn

Det Medisinske fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Katarina Schiller Langaard

April 2012

Forord

Tre lærerike og spennende studieår som masterstudent ved avdeling for Helsefag, på universitetet i Oslo er nå avsluttet. Våren 2010 fikk jeg anledning til å knytte meg opp til et prosjekt i regi av Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Mulige Årsaker til Muskelskjelettplager (MÅMS), og ble gjennom dette en del av et spennende og lærerikt miljø.

Som fysioterapeut er jeg interessert i forebyggende arbeid. I min jobb i bedriftshelsetjenesten har jeg ofte undret meg over hva menneskers individuelle ressurser har å si i møte med arbeidslivets utfordringer. Jeg ønsket derfor å fordype meg i dette temaet.

Masteroppgaven har vært et prosjekt som gitt meg et stort læringsutbytte. Jeg har lært mye om metoder i forskningsarbeidet og om temaet, hva som påvirker ungdoms fravær i studie og arbeidsliv. Samtidig blir oppdagelsen av hvor lite jeg egentlig vet tydelig. Diktet "Det vi vet" av Rolf Jacobsen beskriver noe om det:

De var på månen, men det meste
står igjen å vite, det meste
er u-oppdaget,
kan ikke forstås, kan vi ikke engang
tenke oss

det meste
er i taushet, det vi vet
er en spurv, det vi vet
er et smett i en port,
en plutselig
regndråpe i øyet.

Jeg er veldig takknemlig ovenfor Statens Arbeidsmiljøinstitutt for muligheten til å bruke data innsamlet for MÅMS-prosjektet. Mest vil jeg vil takke min veileder, Bo Veiersted, for uvurderlig hjelp og veiledning under hele prosessen. Min venninne Anne Lise Tjærnås fortjener også en stor takk for hjelp med korrekturlesing. Takk også til mine voksne barn, Maria for oppmuntrende telefonsamtaler og koselige Sms'er: "Mamma, du er god! <3" og Martin for datasupport og psykologisk støtte. Til slutt vil jeg takke min mann, Dag, som har vært tilstede med nyttige kommentarer, diskusjoner og gjennomlesing hele veien. Men aller mest fordi han var tålmodig og ga meg støtte og oppmuntring når min motivasjon og tro på at jeg skulle mestre oppgaven svingte i takt med opp og nedturer under skriveperioden.

Hurdal, 20. april 2012

Katarina Schiller Langaard

Sammendrag

Bakgrunn: Fravær fra arbeid har alvorlige konsekvenser for både individ og samfunn. Fraværet blant ungdom viser for tiden en fallende tendens, men undersøkelser viser at unges bruk av trygdeordninger øker. Dette kan skyldes et økende misforhold mellom tilpasningskrav i arbeidslivet og mestringsressurser hos de unge. Dette utgjør et økende samfunnsproblem og det er derfor viktig å få frem kunnskap og identifisere individuelle faktorer og sammenhenger som kan virke inn på unge arbeidstakeres fravær. Formålet med denne studien var å undersøke mulige assosiasjoner mellom unge voksnes fravær og deres mestring, mestringsforventning (self-efficacy) og motivasjon. I tillegg ble faktorer som helseplager og fysiske og psykososiale krav i arbeidet inkludert i studien.

Materiale og metode: Studien er en del av en større prospektiv studie om Mulige Årsaker til Muskel og Skjelettplager (MÅMS) ved Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Utvalget for analyse i denne masteroppgaven består av 92 deltakere. De ble fulgt fra sluttet av lærlingperioden og de første årene i arbeidslivet. Selvrapportert informasjon om fravær og mestring, motivasjon og helse samt psykososiale faktorer og mekanisk eksponering i arbeidslivet ble samlet inn og analysert i krysstabeller, korrelasjonsanalyser og med multivariat logistisk regresjon.

Resultater og diskusjon: 58 prosent, av utvalget hadde fravær mindre en 2 dager per kvartal i en treårsperiode noe som tilsvarer maksimum 7 dager per år. De med høyere fravær rapporterte høy grad av mestringsevne. Resultatet var overraskende og viste at høy grad av mestring var relatert til høyt fravær. Dette ser ut til å være sterkest for gutter. Dette ble tolket som at ungdom kan bruke fravær som et aktivt valg eller som en mestringsstrategi for å kontrollere situasjonen de er i. Funnene viser også at det var mye høyere risiko for fravær ved psykiske plager. Det kan også se ut som mestring har hatt en modererende effekt på variabelen indre motivasjon. Smerte er tradisjonelt assosiert med fravær, men det er ikke funnet sikre holdepunkter til dette i denne studien.

Konklusjon: Selvrapportert høy grad av mestring i forhold til arbeid hadde sammenheng med høyt fraværnivå. Dette kan tolkes som at fravær brukes som et aktivt valg eller som en mestringsstrategi. Det var mye høyere risiko for fravær ved psykiske plager. Det ser ikke ut som motivasjon eller smerte har direkte betydning for fravær i denne studien. Mer forskning er nødvendig for å kunne forklare årsaker til unge arbeidstakeres fravær og identifisere faktorer som er assosiert med dette.

Stikkord: Fravær, mestring, self-efficacy, indre og ytre motivasjon, unge arbeidstakere

Summary

Background: Absence from work has serious consequences for both individuals and society. The absence among young people shows currently on a downward trend, but studies show that adolescents' use of social security increases. This may be due to a growing disparity between adaptation requirements in the workplace and coping resources of the young. This represents a growing social problem and it is therefore important to obtain knowledge and identify individual factors and relationships that may impact on young workers' absence. The purpose of this study was to investigate possible associations between young adults' absence and their mastery, mastery expectations (self-efficacy) and motivation. In addition, factors such as health problems and physical and psychosocial demands of work included in the study.

Material and methods: The study is part of a larger prospective study on possible causes of musculoskeletal disorders (MÅMS) at the National Institute of Occupational Health (STAMI). The sample consists of 92 participants. They were followed from the end of their last year of technical school and the first year in working life. Data on self reported absence from school or work and mastery, motivation, health and psychosocial factors and mechanical exposure at work were collected and analyzed in crosstabs, correlations and with multivariate logistic regression.

Results and discussion: 58 percent of the sample had lost less than 2 days per quarter of a three year period which corresponds to a maximum of 7 days per year. Those with higher absenteeism reported high levels of coping ability. The results were surprising and showed that a high degree of mastery was related to high absenteeism. This seems to be strongest for boys. This was interpreted that youth can use absence as an active choice or as a coping strategy to control the situation they are in. The findings also show that there was a much higher risk of absence for mental disorders. It also appears that coping has a moderating effect on the variable intrinsic motivation. Pain is traditionally associated with absence, but there were no certain evidence of this in this study.

Conclusion: Self-reported high levels of coping in relation to work were related to high levels of absence. This could imply that the absence is used as an active choice or as a coping strategy. There was a lot higher risk of absence for mental disorders. It does not look like motivation or pain has a direct bearing on the absence in this study. More research is necessary to explain the reasons for the absence of young workers and to identify factors associated with this.

Keywords: Absence, self-efficacy, coping, intrinsic and extrinsic motivation, young workers.

Innhold

	side
FORORD	3
SAMMENDRAG	4
SUMMARY	5
OVERSIKT OVER TABELLER OG FIGURER	8
OVERSIKT OVER FORKORTELSER	9
1. INNLEDNING	11
1.1 Deltakelse i arbeidslivet	11
1.2 Inkluderende arbeidsliv	12
1.3 Forhold rundt sykefravær	12
1.4 Andre forhold som kan gi fravær	15
1.5 Unge arbeidstakeres arbeidsdeltakelse og fravær	16
1.6 Bakgrunn for valg av tema og hensikt med studien	18
1.7 Begrepsavklaring	19
2. TEORI	21
2.1 Ungdoms sosialisering inn i arbeidslivet	21
2.2 Nærvær og fravær i arbeidslivet	25
2.2.1 Nærvær - og nærværsfaktorer	26
2.2.2 Fravær og fraværsfaktorer	26
2.3 Ulike typer fravær	27
2.3.1 Sykdom og subjektive plager	28
2.3.2 Fravær som strategi	29
2.4 Individuelle forhold som kan påvirke fravær	34
2.4.1 Motivasjon	34
2.4.2 Mestring	42
2.4.3 Ungdommers helse	47
2.4.4 Sosioøkonomisk bakgrunn	53
2.5 Faktorer i arbeidslivet som har betydning for fravær	56
2.5.1 Psykiske og sosiale faktorer	56
2.5.2 Mekanisk eksponering	62
3. METODE	65
3.1 Beskrivelse av datainnsamling og utvalg	65
3.2 Utvalg for denne studien	66

3.3 Design	67
3.4 Variabler, måleskala og målemetode	67
3.4.1 Effektvariabel	67
3.4.2 Forklaringsvariabler	68
3.4.3 Kovariater	70
3.4.4 Bakgrunnsdata	72
3.4.5 Tidspunkter for innhenting av data	73
3.5 Analysemetoder og statistikk	73
3.6 Ethiske overveielser	74
4. RESULTATER	75
4.1 Demografiske data og bakgrunnsvariabler	75
4.2 Mestring og motivasjon	77
4.3 Mekanisk eksponering	80
4.4 Helse	81
4.5 Bivariate analyser	82
4.6 Multivariate analyser	85
5. DISKUSJON	89
5.1 Oppsummering av resultater	89
5.2 Metodiske betraktninger	90
5.2.1 Tilfeldige målefeil	90
5.2.2 Systematiske målefeil	91
5.2.3 Bruk av spørreundersøkelser	93
5.3 Diskusjon av resultater	96
5.3.1 Fravær	96
5.3.2 Mestring og fravær	98
5.3.3 Mestring og motivasjon	99
5.3.4 Skulk	101
5.3.5 Press og barrierer	102
5.3.6 Tilbaketrekking og "skjult coping"	104
5.3.7 Restitusjon ved helseplager og sykdom	105
5.3.8 Helseplager og sykdom relatert til arbeid	106
5.3.9 Mekanisk eksponering	111
5.4 Tanker for videre arbeid	113
6. KONKLUSJON	115
7. REFERANSELISTE	117
8. VEDLEGG	129

Oversikt over figurer og tabeller

- Figur 1. Relasjon mellom illnes, disease og sickness
- Figur 2. Mestringsfravær for å forebygge, forsinke, dempe og leve med sykdom
- Figur 3. Steers og Rhodes fraværsmoell
- Figur 4. Mestringsforventning og forventet resultat av handling eller måloppnåelse
- Figur 5. Karasek og Theorells Krav og kontrollmodell
- Figur 6. Tidslinje over hovedprosjekt med tidslinje
- Figur 7. Oversikt over svarprosent ved basis og oppfølgingsperiode
- Figur 8. Modell for sammenheng mellom variablene
- Figur 9. Oversikt over kjønnsfordeling i yrkesvalg og studier
-
- Tabell 1. Oversikt over tidslinje for innhenting av data
- Tabell 2. Bakgrunnsinformasjon
- Tabell 3. Forskjeller mellom fraværsgroppene og demografiske faktorer
- Tabell 4. Fordeling mellom fraværsgroppene og mestring og motivasjon
- Tabell 5. Kjønnsfordeling i mestring og motivasjonsvariablene
- Tabell 6. Fordeling mellom fraværsgroppene og mekanisk eksponering
- Tabell 7. Kjønnsfordeling i mekanisk arbeidseksponering
- Tabell 8. Forskjeller mellom fraværsgroppene og helsemessige faktorer
- Tabell 9. Kjønnsfordeling i helsemessige faktorer
- Tabell 10. Bivariate sammenhenger mellom variablene
- Tabell 11. Bivariate regresjonsanalyser, ujusterte verdier
- Tabell 12. Multippel logistisk regresjonsmodell, 1 og 2.
- Tabell 13. Multippel regresjon, modell 2, med forskjellig dikotomisering av fraværsvaariabel

Oversikt over forkortelser

HUBRO	Helseundersøkelsen i bydeler og regioner i Oslo
Ung-HUBRO	Ungdomsdelen av Helseundersøkelsen i bydeler og regioner i Oslo
Ung-HUNT	Ungdomsdelen av Helseundersøkelsen Nord-Trøndelag
HEVAS	Helsevaner blant skoleelever, den norske versjonen av HBSC
NOA	Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse
OSHA	Occupational safety and health administration
QPS _{Nordic}	General Nordic Questionnaire for Psychological and Social factors at Work

1. Innledning

1.1 Deltakelse i arbeidslivet

Yrkesdeltakelsen i arbeidslivet har økt gjennom nesten hele siste halvdel av forrige århundre. Deltakelsen er høy sammenlignet med andre land i Europa (Meld. St. 29, 2011). I Norge var 83 prosent av kvinnene og 90 prosent av mennene i alderen 30-44 år i arbeid i begynnelsen av det nye århundre (Mehlum, I., et al. 2008) Statistikk viser at deltakelsen for personer mellom 15 og 74 år er 9 prosent høyere for Norge enn i andre europeiske land. Kvinners deltakelse i arbeidslivet er noe lavere enn for menn. (Meld. St. 29, 2011). Arbeidslivet i Norge kjennetegnes av relativt høye krav i jobben, kombinert med relativt høy grad av spillerom for å påvirke sin egen arbeidshverdag og høy grad av sosial støtte fra nærmeste leder og kollegaer. Samtidig rapporteres lavt på risikofaktorer i arbeidet generelt (Meld. St. 29, 2011). Å være i arbeid kan føre til psykologiske, fysiske eller sosiale belastninger som kan ha en effekt på helse, trivsel og velvære (Knardahl, S., 2011). Det store flertall gleder seg til å gå på jobb. I levekårsundersøkelsen fra 2000 oppga hele 89 prosent at de var tilfredse med sitt arbeid (Matthiesen, S. B. 2005). Samtidig sier nærmere en av fire arbeidstakere at arbeidet påvirker helsen negativt (Meld. St. 29, 2011). Norge er også et av de land der det i størst grad rapporteres om helserelatert fravær. Tross at yrkesdeltakelsen er høy og at arbeidsløsheten er lav har mottakerne av helserelaterte ytelser økt. Ved sluttet av 2010 fikk hele 19 prosent av Norges befolkning utbetalt sykepengene, arbeidsavklaringspenger eller uføreytelse (Meld. St. 29, 2011). Det er mange årsaker til fravær fra arbeidet. Sykdom og funksjonsevne er noen årsaker. Men å forklare fraværet på bakgrunn av kun diagnose er antakelig ikke fullt dekkende for hele årsaksbildet. (Odeen, M. et al., 2009). Det kan være flere andre grunner. Forhold som ofte er nevnt er sysselsetningssituasjonen i landet, arbeidsmiljøet, omstillinger, hvordan lovverket er utformet og praktiseres, normer og holdninger og demografiske forhold (Marklund, S. et al. 2005). Det er også slik at det å ha et helseproblem er ikke nødvendigvis det samme som ikke å kunne jobbe, og man kan anta at de fleste kan være i yrkesaktivitet tross plagene sine. (Knardahl, S., 2011). Det er en rekke faktorer som påvirker hvilken betydning et helseproblem har for arbeidsevnen (Mykletun A. et al., 2010)(Kristensen, T., 1991). Hyppig fravær, uansett årsak, blir sett på som en risikofaktor for å falle ut fra arbeidslivet. Arbeid er regnet å være positivt, noe som gir vekst og kan være vesentlig for personlig identitet

og følelse av likeverd. Det er derfor viktig å identifisere faktorer som bidrar til å holde mennesker i arbeidslivet tross plager og sykdom.

1.2 Inkluderende arbeidsliv

Det høye sykefravær har og gitt et økende antall uførepensjonister. At stadig flere faller ut av arbeidslivet er et problem for individet, bedriftene og for samfunnet som helhet. Det har i lang tid vært et nasjonalt fokus på dette problemet.

”Sandmanutvalgets” offentlige utredning (NOU 2000:27), pekte på det økende sykefraværet og at de yngste aldersklasser hadde størst stigning i uførepensjoner. Fokuset var blant annet å fange opp de som er i ferd med å utvikle et helseproblem og hindre at de faller ut av arbeidslivet. Sandemann-utvalget konkluderte med en rekke mulige tiltak bl.a. å styrke HMS innsatsen på arbeidsplassene for å forebygge sykdom og fremme helse. I 2001 undertegnet partene i arbeidslivet og regjeringen en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen. Bakgrunnen for avtalen er at stadig flere faller ut av arbeidslivet og går over på langvarige trygdeordninger. Det var derfor et ønske om å snu denne trenden. Målet var at forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærvær og bedre arbeidsmiljøet samt hindre utstøtning fra arbeidslivet. Man satte ned tre delmål. Det første var at oppnå en reduksjon av fravær, det andre å øke sysselsetning for personer med redusert arbeidsevne og det tredje var å øke yrkesaktiviteten for eldre arbeidstakerne. I november 2009 oppnevnte Arbeids- og inkluderingsdepartementet et ekspertutvalg for å vurdere virkemidler og tiltak og gi råd for videreføring av IA avtalen. Partene har holdt fast ved og fornyet avtalen flere ganger med noen endringer, senest i februar 2010 for perioden frem til 2013. Avtalen som ble inngått i 2010 er et samarbeid mellom Regjeringen ved arbeidsministeren, arbeidstakerorganisasjonene ved LO, YS, Unio og Akademikerne, arbeidsgiverorganisasjonen ved NHO, KS, HSH, Spekter og staten som arbeidsgiver ved fornyings-, administrasjons- og kirkeministeren. Det overordnede målet i den nye IA-avtalen er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøtning og frafall fra arbeidslivet.

1.3 Forhold rundt sykefravær

Fraværet i Norge sett over et 40 års perspektiv har vært stabilt. Tidlig på 90 tallet fant man at ca 40 prosent av arbeidsstokken ikke har fravær fra jobb (Grimsmo A. et al. 1991). Forskning viser at 10 prosent av befolkningen står for størsteparten (82 %) av

det totale fraværet (Tveito, T. H., 2002). På en typisk arbeidsdag er 6-7 prosent av den norske yrkesbefolkningen borte fra jobb på grunn av sykdom (Gaure, S. et al. 2008). Det er ting som tyder på at de som benytter sykelønnsordningen har en jobb- og livssituasjon som er forskjellig fra de som sjelden eller aldri bruker ordningen (Grimsmo A. et al. 1991). Staten betaler årlig rundt 30 milliarder kroner i sykepenger (Kjuus, H., 2010). I tillegg har også arbeidsgiverne kostnader de første 16 dagene. Det totale sykefraværet i Norge lå i fjerde kvartal 2011 på 6,5 prosent. Det er en nedgang på 0,5 prosent i sammenlignet med samme tid i 2010 (Nav, 2012 a) (Ssb, 2012 a). Utviklingen det siste 10 året har vist at det egenmeldte fraværet holdt seg stabilt på omkring 1 %. Høyest fravær rapporter yrkesgrupper innen pleie og omsorgssektoren, undervisningssektoren og innenfor servisebransjer, for eksempel frisør, der fraværsprosenten ligger på mellom 9 og 11 prosent (Meld. St. 29, 2011). Høye fraværnivåer har sammenheng med opplevelse av subjektive helseplager (Tveito, T. H., 2002). I en undersøkelse fra 1989 viste Tellnes at muskel- og skjelettrelaterte plager utgjorde mer enn en tredjedel av sykefraværsdagene. Luftveissykdommer og plager, skader og mentale forstyrrelser utgjorde en annen tredje delen (Tellnes, G., 1989). Mer en tjue år senere, i 2008, ser vi de samme mønstrene, størsteparten av sykefraværet i Norge skyldes muskel- og skjelettrelaterte plager, 40 prosent, samt psykiske lidelser, 19 prosent, i 2008 (Ose Osborg S. 2010 a) (Meld. St. 29, 2010-2011) (Nav, 2011, a.). Det er særlig lettere psykiske lidelser som er økende (Seland Gomsrud, L., 2012,) (Kjuus H., 2010). Muskel- og skjelettlidelser, holder seg stabilt i befolkningen over tid, selv om forekomsten av sykefravær for slike plager har endret seg. Det samme gjelder psykiske lidelser, men det finnes ikke støtte i forskning om at den psykiske folkehelsen har blitt dårligere de siste 20 årene. Den økningen vi ser i lettere psykiske lidelser kan skyldes forhold i arbeidsmiljø knyttet til usikkerhet i visse bransjer, for eksempel i forhold til nedbemanning (Kjuus, H., 2010). Men, hvor mye av det totale fraværet som er relatert til arbeidet er også vanskelig å stadfeste. Det kan være slik at sykefraværet kun i begrenset grad er bestemt av arbeidsmiljøet eller de ansattes vurdering av det (Mastekaasa, A. 2000). Mehlum mener at alt sykefravær kan sies være arbeidsrelatert i den forstand at man har problemer med å utføre arbeidet på grunn av sykdom, men hvilke årsakssammenhenger som ligger bak fraværet er lite dokumentert (Mehlum, I., 2011). Andre mener at et sykdomstilfelle kan sies å være arbeidsrelatert når det er forårsaket helt eller delvis,

av arbeidsforholdene eller blir forverret av arbeidet (Kjuus, H. 2010). Nasjonalt overvåkning av arbeidsmiljø og -helse, Noa, rapporterer at man kan anta at en stor del av årsakene til det totale sykefraværet er arbeidsrelatert og man anslår at tallet kan være så høyt som over 40 prosent (Noa, 2007).

En stor del av de vanlige helseproblemene ble vurdert som arbeidsrelaterte i undersøkelsen Hubro. Nesten 60 prosent hadde hatt et eller flere helseproblemer som de vurderte skyldes arbeidsforhold. Vanligst var smerter i nakke/skulder armer (38 %), korsryggsmerte (23 %), armer (20 %) og uvanlig tretthet (20%)(Kjuus, H. 2010).

Fravær fra jobben henger sammen med forhold både på individ-, organisasjons- og samfunnsnivå. Det er påvist at vår tids arbeidsliv kan være så belastende at menneskene blir syke av jobben, og at fraværet kan indikere at noe er galt med arbeidssituasjonen (Forseth, U. et al, 2002). Men det er viktig å poengtere at fraværet bare delvis kan forklares ut fra dette perspektivet, og at mange faktorer bidrar til fraværnivået (Saksvik, P. Ø., et al. 2005). I en rapport fra Sintef konkluderer man med at det økende sykefraværet i liten grad kan forklare utviklingen i helsetilstanden og sykелighet i befolkningen. Dette er også noe som Marklund er inne på (Marklund, S. 2005). Det kan virke som at fravær kan ses som et uttrykk for forholdet mellom individets helse og de krav arbeidet stiller. Det er lite kunnskap om disse årsakssammenhengene og det er fortsatt uklart i hvilken grad diagnoser brukes for å kamuflere forhold som ikke gir rett til å være borte fra jobb. Dette kan for eksempel være sosiale problemer, økonomiske vanskeligheter, konflikter på arbeidsplassen og i familien (Ose Osborg, S. 2010 b). Siden det er lite empiriske data på området, er det vanskelig å trekke konklusjoner om dette (Kjuus, H., 2010). Det nedsatte ekspertutvalget skriver at det ikke er grunnlag for å hevde at arbeidsmiljøet generelt er i ferd med at "brutaliseres", men at det fortsatt er betydelige forskjeller mellom næringene. Arbeidsmiljøet har generelt blitt bedre over tid, blant annet er det blitt færre fysisk krevende arbeidsplasser, både på grunn av endringer i næringsstruktur og bedre tekniske hjelpemidler. Arbeidsmiljøet har imidlertid betydning for sykefraværet og dette er det viktig å ta med seg i arbeidet for å redusere fravær. Generelt gjelder at årsakene knyttet til et hvert fravær er individuelle. Derfor er også arbeidsmiljøfaktorene som påvirker sykefravær individuelle (Mykletun A. et al. 2010).

(Kjuus, H., 2010). Måten arbeidstakeren mestrer de forskjellige aspekter ved arbeidet på, er i stor grad bestemt av måten arbeidssituasjonen oppfattes på. Det er et komplekst samspill mellom faktiske og objektive forhold i arbeidet og den subjektive oppfattelsen av det (Knardahl, S., 2002). Betydningen av og samspillet mellom disse faktorene vil variere fra person til person og fra arbeidsplass til arbeidsplass. Det er viktig å få en oversikt over disse sammenhengene for å få et grunnlag for å utvikle tiltak med sikte på å redusere sykefraværet.

1.4 Andre forhold som kan gi fravær

I tillegg til sykdom og belastningsfaktorer i og utenfor arbeidslivet finnes det mange teorier om andre forhold som kan påvirke fravær. Dette kan være økonomiske, også kalt "misbruksteorier", teori om fravær som mestringsstrategi og teorier om fraværskultur. Mange mener at de viktigste årsaksfaktorer for sykefravær foruten helse og sykdom kan være individuelle forhold som holdninger eller samfunnsforhold knyttet til sykelønnsordninger (Einarsen, S. et al. 2011). Det kan for eksempel være nærliggende å tro at den økonomiske permisjonen man får ved egenmelding gjør at man velger det fremfor velferdspermisjon i visse situasjoner som livskriser, dødsfall i familien eller når venner har problemer. Det betyr at man tar et valg med egen vinningsinteresse i fokus på bekostning av fellesskapet på arbeidsplassen. Det er funnet at 2 av 3 sykemeldte ikke har noen presis diagnose, men at de føler seg arbeidsuføre. Vi vet at det er mange sosiale problemer som ikke gir rett til sykepenger og at dette kan kamufleres i andre diagnoser (Ose, S. 2010 b). Legen kan ha vanskelig for å skille en som skulker fra en som er virkelig syk. Valget mellom det å jobbe og det å bli sykemeldt er i stor grad pasientens valg. Derfor innvilges ofte kortere sykemeldinger av legen når pasienten ønsker dette, mens lenger sykemeldinger innvilges dersom pasienten fortsatt ønsker dette og etter å ha diskutert med legen (Ose, S. 2010 a). Det er likevel ikke belegg i forskning for at misbruk av sykelønnsordninger foregår i stort omfang. Det er heller ikke grunn til å si at det norske folk har dårlig arbeidsmoral og misbruker ordningen (Grimsmo, A. et al. 1991). Det er også vanskelig å skille ut grupper som er har meldt fravær av annen grunn en sykdom og uhelse. Rent praktisk sett så er det det registrerte sykefraværet som man må forklare årsakene til (Johansson, G. et al. 2005).

Et perspektiv som ikke har fått like mye oppmerksomhet som kostnadsperspektivet er korttidsfravær som mestringsstrategi for å forebygge negativ helseeffekt. Dette perspektivet representerer en motsatt ytterlighet i forhold til misbruksdebatten og argumenter for at fravær kan gi en mulighet til og fungere som en mestringsstrategi for å håndtere vanskelige og helsefarlige arbeidsforhold og påfølgende helseproblemer (Fleten, N. et al. 2009).

1.5 Unge arbeidstakers arbeidsdeltakelse og fravær

Det er viktig at unge får en god start på arbeidslivet bl.a. for å unngå senere helseplager, sykefravær og tidlig avgang fra ønsket yrkeskarriere. Unge arbeidstakere under 25 år, synes å være en utsatt gruppe av arbeidstakere. De mangler erfaring og kan være mindre oppmerksomme på farer i arbeidssammenheng. Mange av dem er under utdanning, og er åpne for overføring av både positive og negative holdninger, både fra utdanningsinstitusjon og arbeidsplass (Holte, K.A., 2010). Unge arbeidstakere er en gruppe det er blitt satt fokus på i EU sammenheng gjennom European Agency for Safety and Health at Work, OSHA. I Europa antar man at unge arbeidstakere i alderen 18-24 år har dobbelt så høy risiko for skader enn mer erfarne arbeidstakere. Man ser også at det er vanlig at ungdom plages av arbeidsrelaterte helseplager (OSHA, 2011). Også Arbeidstilsynet har unge arbeidstakere som satsningsområde i perioden 2008-2011 der fokus er å øke arbeidsmiljøkunnskapen i blant ungdom (Arbeidstilsynet, 2011). Det er også vist at man tar med seg plager fra tidlig liv ut i arbeidslivet (Hanvold, T. 2010).

En svensk studie har også funnet at menn som nettopp har kommet ut i arbeidslivet har større risiko for å bli langtidssykemeldte senere i livet hvis de har helseplager i 20-årsalderen. I arbeidet med å redusere sykefravær er det derfor viktig å fokusere på arbeidslivet i sammenheng med ungdommenes hverdagsliv (Marklund, S. et al. 2005). Det er også grunn til å tro at ungdomstiden er en tid hvor mye kan gjøres for å forebygge utvikling av helseproblemer i fremtiden. Identifisering av ulike risikofaktorer er derfor sentralt. Enkelte av disse er arbeidsrelaterte, andre er i større grad samfunns- eller individbetingede. Individbetingede faktorer har betydning både for i hvilken grad vi utsettes for belastende situasjoner, og hvordan vi oppfatter og håndterer disse situasjonene. Som deltaker i arbeidslivet vil man i betydelig grad selv

kunne skape de arbeidsbetingelser som man arbeider under. Med utgangspunkt i individuelle egenskaper vil man oppfatte, vurdere og reagere forskjellig på omgivelsene. Personlige egenskaper og ulikheter som kjønn, alder demografiske forhold, familiære forhold, livssituasjon, tidligere erfaringer og psykologiske faktorer og engasjement og kan virke inn på en subjektiv vurdering av arbeidssituasjonen. Slike faktorer kan påvirke hvordan individet vil mestre utfordringene i arbeidssituasjonen (Ursin, H., 2003).

I denne studien er det unge mennesker som i begynnelsen av arbeidslivet som er i fokus. I Stortingsmelding nr 16, "Resept for et sunnere Norge" slår fast at ungdommer og unge voksne i Norge generelt har god helse og få alvorlige sykdommer (St. Meldn. 16, 2003). Yrkesdeltakelsen for de yngre aldersgruppene, 16-24 år, var 10 prosent når man så alle yrkesaktive under et. Unge yrkesutøvere er ofte overrepresentert i enkelte bransjer og blir betraktet som reservearbeidskraft. Om lag halvparten av de unge mennene omfatter butikkmedarbeider, industriarbeidere, håndverkere, og vakt og sikkerhetsansatte. Halvparten av jentene arbeider i butikk, omsorgs og helsesektoren, som frisør, servitør, med barn og unge eller som renholder (Noa, 2007). Selv om disse virksomhetene gjerne kun er midlertidige arbeidsgivere, er denne tiden i arbeidslivet av avgjørende betydning fordi de utgjør en viktig læringsarena for de unge mens de ennå er i en sårbar og påvirkelig livsfase (Dagsland, Å. H. et al., 2005). De fleste i de unge aldersgruppene oppgir at de trives og er tilfredse med jobben, men tallet er noe lavere for de unge (82 %) i forhold til alle yrkesaktive (89 %) (Matthiesen, S. B. 2005). I de unge aldersgruppene har kvinner og menn samme fravær, men deres fravær øker med alderen. Tellnes viste i en undersøkelse at ungdom i aldersgruppen 20-29 år hadde et gjennomsnittlig fravær på litt over 17 dager i året (kvinner 19 dager og menn 15) mot nesten 20 dager per person i gjennomsnitt for alle yrkesaktive aldersgrupper (Tellnes, G., 1989, s.248). Det er vist at mesteparten av fraværet for de yngste er av kortere varighet (Noa, 2011).

Fraværet blant ungdom har lenge vært økende, men er i fjerde kvartal 2011 synkende og i aldersgruppene 20- 24 år ligger det legemeldt fraværet på 3,1 prosent for menn og 5,1 prosent for kvinner (Seland Gomsrud, L. et al., 2012). Tross dette er det en vekst i uføretrygdete unge arbeidstakere og tidligere undersøkelser fra Ung Hunt viser at unges bruk av trygdeordninger øker i forhold til tidligere år (Ung Hunt, 2004).

Selv om økningen av uførepensjonister er størst i de eldste aldersgruppene er tilgangen i blant de yngste prosentvis størst (Meld. St. 29, 2011). Dette tilsier at mange unge personer faller varig ut av arbeidslivet. Altså har en høy andel av unge langtidsytelser, noe som man kan anta ha en årsak i manglende tilpasning til arbeidslivet. Det kan være grunn til å spørre om ungdom har problemer med å bli inkludert i og bli værende i arbeidslivet. Det kan i så fall være flere grunner til dette. Blant annet kan terskelen for unge å melde seg syke, være lavere på grunnlag av svakere sosiale normer mot å utnytte systemene. En annen grunn kan være at unge vanligvis har ensformige jobber med liten tidsfleksibilitet. Det kan også være at unge ansatte med dårlig helse gradvis sorteres ut av arbeidslivet (Gaure, S. et al. 2008). Forskere mener at dette kan skyldes økende misforhold mellom tilpasningskrav i arbeidslivet og mestringsressurser hos de unge. Et misforhold mellom de unge arbeidstakernes behov og kompetanse på den ene siden og organisasjonens og arbeidsmarkedets muligheter og tilbud på den andre, kan føre til at store grupper faller ut av arbeidslivet. Dette vil i så fall utgjøre et betydelig samfunnsproblem, enten det skyldes at kravene de unge møter er for store eller at kravene er for små. Uansett vil en slik utvikling bety at vårt samfunn mislykkes med sin sosialisering av store grupper unge mennesker (Dagsland, Å. H. et al., 2005). Det er mye som er uavklart innen dette temaet, men man kan allerede nå se at det i høy grad ser ut som det er arvbare faktorer i sykefraværsadfærd (Johnsen, R., 2010). For eksempel mener mange at det er ting som tyder på at unge mennesker har en annen holdning til stønadsordninger og er storbrukere i ung alder. Man kan derfor lure på om de forsyner seg av ordningene eller om det er slik at de har problemer av forskjellig slag. Johnsen ved NTNU mener at det er grunnlag for å si at ungdom har en annen fraværskultur enn voksne og at det er viktig å støtte ungdom slik at de sosialiseres inn i en god nærværs- og fraværskultur. Det kan også synes som at de unge trenger tid for å tilegne seg de gjengse normer for fravær i arbeidslivet (Johnsen, R., 2010). Dette kan kanskje forklare noe av utviklingen, men det trengs mer forskning på forhold som påvirker ungdom og deres fravær.

1.6 Bakgrunn for valg av tema og hensikt med studien

At stadig unge flere faller ut av arbeidslivet er et problem først og fremst for det unge mennesket, men også for bedriftene og for samfunnet som helhet. I mitt arbeid i

bedriftshelsetjenesten har jeg ofte møtt denne problemstillingen og undret meg over hva menneskers individuelle ressurser har å si i møte med arbeidslivets utfordringer. Dette er bakgrunnen for at jeg ønsker å fordype meg i dette temaet.

Denne studien er en delstudie av et større prosjekt på Statens arbeidsmiljøinstitutt. MÅMS- studien (Mulige Årsaker til Muskel og Skjelett plager) følger yrkesfaglige elever, flest elektrikere og frisører, fra skolesituasjon og ut i arbeidslivet i periode fra 2002 til 2009. Lite forskning har vært rettet mot sammenhengen mellom individuelle faktorer hos yngre arbeidstakere og fravær fra utdanning og jobb. Hovedformålet med denne studien er å få frem kunnskap rundt dette temaet som kan være av betydning i forhold til forebygging av fravær og tidlig frafall fra arbeidslivet. Hensikten er å prøve å identifisere individuelle faktorer og sammenhenger relatert til arbeid som kan virke inn på unge arbeidstakers fravær. Studien har fokus på unge menneskers motivasjon og mestringsevne og hvordan dette virker inn på deres fravær.

Utgangspunktet er en tanke om at unge arbeidstakers oppfatning om seg selv har betydning for hvordan de møter utfordringene i arbeidslivet. Spørsmålet er om unge i og på vei ut i arbeidslivet med lite fravær opplever sterkere grad av mestring og motivasjon enn de som har stort fravær. I tillegg har studien som formål å undersøke om helsefaktorer som psykiske plager, smerte, plager i luftveiene og tretthet har betydning for utvikling av fravær.

Problemstilling er derfor:

"Hvordan relaterer seg motivasjon og mestring til fravær blant ungdommer i studie og arbeidsliv?"

1.7 Begrepsavklaring

Fravær er et fenomen med mange fasetter som er vanskelig å definere entydig. "Å ikke stille på jobben" ansees som det vanligste kriteriet for fravær (Haukedal, W. 2010), og kan derfor egne seg som en definisjon av begrepet. I denne studien vil definisjonen også gjelde ungdommer som studerer.

Mestring er et begrep som brukes om en persons evne til å håndtere livshendelser, situasjoner og påkjenninger som overstiger det som kan klares på ren rutine (www.snl.no).

Motivasjon defineres i det Store norske leksikon som de psykologiske forhold som bidrar til å bestemme atferd eller som fører til en bestemt atferd (www.snl.no).

2. Teori

2.1 Ungdoms sosialisering inn i arbeidslivet

Ungdommers holdning og deres motivasjon for eksempel arbeid formes under oppveksten. Sosiale og kulturelle mønstre føres videre fra foreldregenerasjonen (Veiersted, K.B. 2004). Dette gir seg for eksempel til kjenne i ungdommenes verdier og normer, vaner og livsstil (Hyggen, C. 2009). Derfor har foreldres erfaringer med jobb og arbeidsliv stor betydning for hvilke holdninger deres barn tar med seg når de går inn i sin første jobb. Negativ holdning til arbeidslivet generelt, manglende motivasjon og mestring er faktorer som er av betydning for redusert deltagelse i arbeidslivet og sannsynligvis også risiko for utvikling av helseplager (Loughlin, C. et al., 2001).

Den første kontakten med arbeidslivet er når barna ser og hører på sine foreldre, og lærer om arbeidsliv og lønnet arbeid. I en alder av 4 til 11 år øker barns forståelse av arbeidslivet. I 7 til 8 års alderen kan barn rapportere ganske presist om foreldres jobbtilfredshet (Loughlin C. et al., 2001). Utvikling av personlige verdier antas å være en konsekvens av holdninger og verdier man overtar fra foreldre og andre nære personer. Foreldrene utgjør rollemodeller for de unge. Det betyr at barns oppfattelse av foreldres attityder og væremåter påvirker deres eget syn på arbeidslivet (Dagsland, Å. H. et al., 2005). Barn som er født på 80 tallet, generasjon Y, har lært av foreldrenes erfaringer. Etter "jappetiden" fulgte en økonomisk krise med konkurser, nedbemanning og omstillingsprosesser i arbeidslivet. Barna så sine foreldres arbeidssituasjon på nært hold. Foreldrenes tapte illusjoner og følelser av å være sviktet, kan tenkes ha blitt overført til de unge. Etersom de sett sine foreldre i et tøft arbeidsliv er de mer skeptiske til overordnede og tenderer til å være mer selvsikre i sin egen orientering i arbeidslivet (Loughlin C. et al. 2001). Når det gjelder valg av yrke er det de grunnleggende verdier og holdninger som primært utvikles i hjemmet, som blir viktige for yrkesvalgmotiver og reelle valgmuligheter senere (Loughlin C. et al., 2001).

Den andre kontakten med yrkeslivet er når de unge finner seg sommerjobb eller jobb på ettermiddager og helger ved siden av skolearbeidet. I forbindelse med dette finner ungdommene også andre kilder til informasjon om arbeid som påvirker deres valg og

forventninger i forhold til arbeid. Dette kan komme fra media, organisasjoner og deres representanter og fra venner (Dagsland, Å. H. et al., 2005). Skolen er en arena som er viktig for sosialiseringen inn i yrkeslivet. Skolelivet er en strukturert sosial situasjon, der elevene blant annet må forholde seg til tidspunkter, tidsrammer, forventninger fra andre, samhandling med andre, samt resultatkrav og konkurranse. Skolen gir derfor ungdommene trening og forberedelse til arbeidslivet (Dagsland Å. H. et al, 2010). Det er lite kunnskap om hvordan fraværsreglementet i skolen bidrar til fravær og frafall i den videregående skolen og til senere sykefravær i arbeidslivet. Man antar imidlertid at et tidlig fokus på deltakelse og nærvær i skolen vil kunne ha en forebyggende effekt på sykefraværet i arbeidslivet på lang sikt (Mykletun, A. et al., 2010).

Ungdommer som er i, eller er i ferd med å gå ut i arbeidslivet, er i en livsfase der de gjennomgår mange endringer parallelt på mange områder i livet. Møte med arbeidslivet er en milepæl og er det første skritt til personlig og økonomisk uavhengighet og selvstendighet. Inntreden i voksenverdenen innebærer tilpasninger og endringer, for eksempel flytting hjemmefra, etablering av egen familie og selvstendig økonomi. At unge raskt finner sin plass og rolle i arbeidslivet er en forutsetning for samfunnets verdiskapning og velferd. De unges sosialisering til arbeidet er knyttet til både overføring av nødvendig kunnskap, normer og verdier, og krav til mestring og adferd (Dagsland, Å. H. et al., 2005). De unge kan møte arbeidsplasser som har normer verdier og krav som de gjenkjenner fra skole og hjem, eller arbeidsplasser som krever at man lever etter andre normer, verdier og krav enn det man er oppdratt til. Læring av nye "sosiale" roller og læring av "språket" i kulturen eller en aktuell gruppe er det sentrale når unge sosialiseres inn i arbeidslivet og den aktuelle virksomhet. Både de verbale og non verbale er vesentlig. De unge må lære seg "kodene" i organisasjonen og gjennom en slik læringsprosess gå inn i rollen som arbeidstaker og medarbeider. Nykommeren i arbeidslivet har ikke forutsetninger til å forstå de forskjellige retningene som kulturen i en virksomhet har, og må derfor gis hjelp. Konsekvensene av en manglende eller mislykket sosialiseringsprosess kan være alvorlig, både for den enkelte og for organisasjonen (Dagsland Å. H. et al., 2005).

Gruppen unge arbeidstakere er endret. De tilhører en generasjon som har vokst opp i materiell og økonomisk trygghet. De unge vet at de er ønskede på

arbeidsmarkedet. De er godt utdannet og komfortable med teknologi. Flerkulturelle miljøer under oppvekst og i skole har gjort dem til en tolerant og åpen generasjon som ser verden globalt, og er på nett 24 timer i døgnet (Loughlin C. et al., 2001). De unge arbeidstakere tenderer derfor til å bytte arbeidsplasser ofte (Taris T. et al. 2004). De er mobile i langt større grad enn tidligere generasjoner, noe som innebærer at de raskt søker ny jobb dersom utfordringene eller forholdene på nåværende arbeidsplass ikke er tilfredsstillende. De har også fått sin utdanning i et skolesystem som vektlegger samarbeid, og de er oppdratt til å kreve sin rett i de sosiale sammenhenger de inngår i (Dagsland, Å. H. et al., 2005).

Den nye generasjonen arbeidstakeres holdninger til arbeidet stiller arbeidsgivere ovenfor nye utfordringer. Blant annet er den nye arbeidstakeren opptatt av innholdet i arbeidet og sin egen karriere. Deres karriere går i gjennom kortvarige jobber og de er ikke lojale med sin arbeidsgiver. De ønsker å jobbe når de vil, og hvor de vil, uti fra sine egne preferanser. Velregulerte jobber kan oppfattes som et hinder for dem (Forseth, U. et al., 2002). Mange unge er mer opptatt av hvordan jobben kan tilfredsstille dem, enn hva de kan gjøre for arbeidsgiver (Forseth, U. et al. 2002). Dagens unge ønsker et arbeid som gir mulighet til selvrealisering og autonomi, hvor de kan bruke sin kompetanse, og er mindre opptatt av organisasjonene ønsker og behov. Gjennom oppveksten har de lært å markere seg selv, argumentere og forhandle, og tar dette med seg i arbeidslivet. De er også vant til å ha mange alternativer å velge mellom (Dagsland, Å. H. et al., 2005). De skiller seg også ut i forhold til andre aldersgrupper når det gjelder å prioritere øyeblikkets behov. Det som teller er her og nå. Ting som melder seg på lenger sikt legges det mindre vekt på (St. meld. 39, 2001-2003). Dette er nye utfordringer for arbeidslivet. Realismen i de unges forventninger og den grad disse blir imøtekommet av, eller er i samsvar med organisasjonens verdier og det de tilbyr, er avgjørende for i hvilken grad etableringen er vellykket. Dette kan gi store forskjeller mellom det de unge forventer og realitetene på arbeidsplassen, og kan gi konflikter på arbeidsplassen. De unges forventninger må derfor ofte korrigeres og justeres i løpet av lærlingstiden eller den første tiden i jobben (Dagsland, Å. H. et al., 2005).

Møtet med arbeidslivets realiteter og oppgavene på arbeidsplassen kan bidra til og utvikle egen opplevelse av mestring og motivasjon for oppgavene, eller mangel på sådan. Å få en god opplevelse av yrke og arbeidsplass, og at dette føles riktig for de

unge er viktig for motivasjonen (Marklund, S., 2005). Opplevelsen kan føre til endringer i den unges opplevelse, og forståelse av seg selv, sin identitet og ønsker og behov i forhold til organisasjonen og arbeidet. De unge kan oppdage andre forventninger og ønsker som ikke var bevisst i forkant. Dette kan være spesielle talenter eller egenskaper hos seg selv og velger å videreutvikle seg selv i den retningen. Nykommeren kan også oppleve en slags destruktiv prosess der den unge må løsrive seg fra tidligere holdninger og verdier for og kunne ta på seg rollen som organisasjonen har tiltenkt vedkommende. De må på en måte legge i fra seg sin identitet og kle seg i organisasjonens felles identitet. Personene de unge samhandler med er viktige i denne prosessen, men nykommerens egne aktiviteter er også viktig. Med sine handlinger skaper de seg en mening i sine opplevelse og er selv med på å skape de situasjoner og hendelser han eller hun møter. Sosialisering til arbeidslivet er derfor et direkte resultat av de erfaringer den unge gjør seg i møtet med en ny arbeidsplass (Dagsland, Å. H. et al., 2005).

En vellykket start kan innebære at den unge opplever seg som en fullverdig medlem av arbeidsgruppen, at han identifiserer seg med denne og tar opp deres koder i språk og adferd. Dette gir en følelse av at "det er bruk for meg" og gir jobbmotivasjon og trivsel. Videre vil den unge oppleve god mestring av de oppgaver som skal utføres, og vil oppleve seg som nyttig (Dagsland, Å. H. et al., 2005). Det er vist at ungdom med liten mulighet til medbestemmelse og læring er mer kyniske og mindre motivert til å gjøre en god jobb, de har flere mentale problemer og lavere arbeidsmoral en de som opplever større frihet i jobben. Å streve etter å finne sin rolle, og usikkerhet rundt den, har også vist å være relatert til mindre motivasjon til god arbeidsutførelse (Loughlin C. et al., 2001). Konsekvenser er en mislykket sosialisering som innebærer at medarbeideren kan få en opplevelse av å bli satt utenfor eller ikke bli akseptert, en opplevelse av manglende mestring og manglende tilfredsstillelse av forventninger. Dette kan resultere i mistrivsel som på sikt kan gi økt fravær (Dagsland, Å. H. et al., 2005). En viktig utfordring er derfor å finne andre veier til å nærme seg, motivere og beholde de unge arbeidstakeren. Fordi det som motiverte deres foreldre er nødvendigvis ikke det samme som motiverer deres barn (Loughlin C. et al., 2001).

2.2 Nærvær og fravær i arbeidslivet

Det er mange forskjellige tilnærminger når det gjelder forskning på helse og arbeidsliv. Når man ser på dette innenfor et motivasjonspsykologisk perspektiv har det vært mest fokus på organisasjon og tilrettelegging av arbeidsmiljøet, men det har også vært sett på de psykologiske prosessene og på forhold som igangsetter, regulerer og styrer samt opprettholder adferd over tid. Igangsetning relateres til våre sentrale behov, regulering er forknippet med kognitive prosesser og læring opprettholder adferd (Haukedal, W., 2010). Hvis man følger en slik tankegang blir det vesentlig å se på forhold som bidrar til nærvær på arbeidsplasser og som kan identifisere faktorer som hemmer dette. De faktorer som fremmer og hemmer nærvær er ikke alltid sammenfallende (Lindberg P. et al. 2006) (Haukedal, W., 2005). En vanlig inndeling er å skille mellom positive og negative faktorer for nærvær og fravær:

Positive nærværsfaktorer: Forhold ved bedriften og arbeidet som gjør at arbeidstakeren får lyst til å gå på jobb, eksempel er stimulerende arbeidsoppgaver og hyggelige kollegaer.

Negative nærværsfaktorer: Forhold som "tvinger" arbeidstakeren til å gå på jobb. For eksempel redsel for ledelsens eller medarbeiderens oppfatning av fraværet, redsel for å miste jobb.

Positive fraværsfaktorer: Forhold utenfor jobben som fører til fravær, for eksempel å ta vare på sin egen helse, eller omsorgsarbeid i familien.

Negative fraværsfaktorer: Forhold i bedriften som kan virke negativt inn på arbeidstakers lyst til å gå på jobb, eksempler er konflikter med ledelsen, eller fysisk belastende arbeidsmiljø (Einarsen, S. et al., 2011)(Kristensen, T., 1991).

Mange tilfeller av fravær er et samspill mellom fravær- og nærværsfaktorer. Samspillet mellom faktorene er av avgjørende betydning for hvorvidt de ansatte går på jobb eller ikke i en del situasjoner, og årsakene til fravær kan ligge både i og utenfor bedriften. Fravær og nærvær er reaksjon på, og et uttrykk for, de påvirkningene ansatte utsettes for, og refererer til de ansattes opplevelse av egen situasjon (Haukedal, W., 2010).

2.2.1 Nærvær og nærværsfaktorer

Nærvær er et konkret begrep som sier noe om den ansatte er tilstede eller ikke. Ordet "nærvær" har en bred betydning ettersom det ikke er knyttet til om du er frisk eller syk. Nærværsfaktorer er et relativt nytt begrep innen forskning på arbeidsliv og helse. Nærværsfaktor kan defineres som en faktor som fremkommer i det enkelte menneskers arbeidsmiljø og/eller totale livsmiljø og livsmønster, og som gir individet forutsetninger for å fungere optimalt, utvikle seg og ha det bra i arbeidslivet. Positive nærværsfaktorer er, i følge forskning, forståelsesfull ledelse, gode lederholdninger i praksis, sosialt fellesskap, rettferdig behandling og tillit fra kolleger og leder, gode relasjoner og sosial støtte (Lindberg, P. et al, 2006). En annen variabel som er viktig for grad av nærvær er opplevd støtte fra ledelsen. Aronson fant også at hjemmesituasjonen var viktig i forhold til å være nærværende på jobb (Aronson, G. et al., 2004). Den svenske bedriftslegen Johnny Johnsson lanserte i begynnelsen av 2000 begrepet "langtidsfrisk" som definerer de medarbeidere som vært ansatt minst 3 år og som ikke hadde vært sykemeldt de siste to år (Johnsson, J., et al. 2006). I en av hans undersøkelser der han sammenlignet to grupper, de med langtidsfravær og de uten, fant han at de som ikke hadde fravær rapporterte mindre psykiske plager som for eksempel nedtrykthet. I forhold til diagnoser fant han at det var en ganske lik fordeling mellom gruppene, men at de langtidsfriske opplevde de få plagene de hadde som mindre besværende en de som hadde fravær. Et annet funn var at de hadde høyere følelse av å se sin situasjon i en sammenheng, det vil si at de opplevde at de kunne håndtere utfordringene i deres liv og at de forsto og opplevde en mening i det som skjedde dem (Johnsson, J. et al, 2006).

2.2.2 Fravær og fraværsfaktorer

Fraværsfaktorene viser til de umiddelbare grunnene folk har for å være borte fra jobben. I en studie fant man at av de individrelaterte variablene var det fremfor alt dårlig økonomisk status som gav negativt utslag på nærvær. Man fant også at ved stor kvantitativ belastning i hjemmet ble muligheten for å være nærværende på jobb over lenger tid redusert (Aronson G. et al., 2004). En modell som ofte refereres til i disse sammenhenger er Steers og Rhodes fraværsmodell som fokuseres på den ansattes nærvær og forhold som påvirker dette. Se figur 3. side 40. Modellen baserer seg på en gjennomgåelse av 104 studier av fravær og i følge disse artiklene er jobbfravær, eller nærvær, relatert til to faktorer, nærværsmotivasjon og opplevd

mulighet for nærvær (Steers R. et al. 1978, s. 393). Modellen er opprinnelig tenkt å ta for seg mer en kun sykefravær. Steers og Rhodes skriver at fravær er et resultat av ens tilstedeværelse og kombinasjon med personens opplevde mulighet for å være tilstede på jobben (Rhodes, S. et al. 1990). Dette innbefatter personens helsetilstand, forhold i privatlivet, arbeidsmiljøet på arbeidsplassen samt virksomhetens kontrollmekanismer relatert til fravær.

En tilnærming basert på nærværs- og fraværsfaktorer kan innebære at arbeidstakeren velge å være borte, eller være tilstede på jobb. Denne tankegangen er ofte brukt i blant forskere (Kristensen, T., 1991) Steers og Rhodes stiller spørsmålsteget ved forståelsen om at arbeidstakeren velger å være fraværende fra jobben. De mente blant annet at arbeidstakeren ikke alltid velger å være fraværende og at man i tidligere forskning ikke tatt hensyn til at arbeidstakerens tilstedeværelse på arbeid ikke handlet om dennes frie valg.

2.3 Ulike typer av fravær

Det finnes flere former og årsaker til fravær:

Nødvendig fravær: medisinske eller andre helsemessige grunner (hindre spredning av sykdom og videre utvikling av sykdom/ikke gå på jobb "halvsyk" med tanke på risiko for å kunne bli syk igjen)

Unødvendig fravær: Personen går ikke på jobb selv om han eller hun av medisinske årsaker ikke trenger å være hjemme, blir ikke sykere av å gå på jobb.

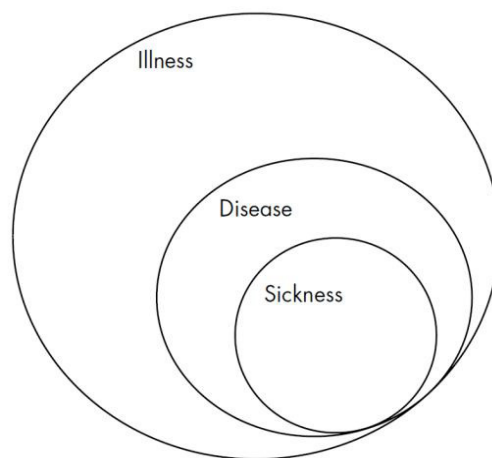
Frivillig fravær: Personen selv velger å være borte

Ufrivillig fravær: Personen har ikke et reelt valg. I tilfeller hvor forhold i bedriften som arbeidets art, organisering eller bedriftens kultur, gjør det vanskelig å stille på jobb er det ikke helsetilstanden, men manglende tilrettelegging som gjør at personen ikke har noe valg (Einarsen, S. et al., 2011).

Nedenfor vil det bli redegjort for forskjellige former for fravær.

2.3.1 Sykdom og subjektive plager

Sykdom er et sammensatt og kompleks begrep, og det kan ses fra tre perspektiver. Det ene er det profesjonelle perspektivet "disease" (sykdom) som gir en objektiv diagnose og det personlige perspektivet "illness" (dårlig helse) som er en subjektiv opplevelse av sykdommen. Samfunnsperspektivet "sickness" (sykerolle) spiller også en rolle i forhold til hvordan vi ser sykdom og uhelse og sykerollen som sosial konsekvens, for eksempel individet som sykemeldt. Dette gir et med helhetlig bilde av sykdomsbegrepet (figur 1).



Figur 1. Figuren viser en tenkt relasjon mellom illness, disease, and sickness (fra Mæhlum, I. 2010).

Det viser seg at det ofte er et manglende sammenfall mellom de tre dimensjonene. (Hoffmann, B. 2008) Undersøkelse fra Sverige viser at 86 prosent av de sykemeldte har enten sykdom eller "illness" (Kjuus, H. 2010). "Sykefravær" er definert som "fravær fra lønnet arbeid på grunn av sykdom eller skade" (Norge.no, 2012). Begrepet sykefravær blir ofte brukt ved fravær fra arbeidet, i hovedsak siden kompensasjon i form av lønn ved fravær fra jobben betinger at årsaken til fraværet kan karakteriseres som sykdom (Lov om folketrygd, 1997).

Man sier at *nødvendig ufrivillig fravær* er fravær som av medisinske og helsemessige grunner er nødvendig, enten for å hindre videre sykdomsutvikling eller lege allerede oppstått sykdom. Dette kan også være fravær som oppstår når personen ikke har noe reelt valg, for eksempel når man er alvorlig syk eller skadet og ligger på sykehus. Det kan være forhold på jobben som tilsier at man ikke bør møte

når man ikke er helt frisk. Ved slike tilfeller har fraværet en restituerende betydning (Brandth, B. 1982).

Hva som er *frivillig fravær* er relatert til når personen selv velger å være borte. Ofte er dette avhengig av trekk ved personligheten (Haukedal, W, 2010). Noen velger å gå på jobb, mens andre å holde seg hjemme. Samtidig er dette situasjonsavhengig. Man kan sitte på kontor med hodepine og feber, men ikke i mer krevende fysiske jobber. Smittebærende personer kan for eksempel ikke jobbe i yrker der det er fare for andre. Eksempler på dette er ansatte som jobber med tilberedning av mat (Einarsen, S. et al., 2011). Som nevnt tidligere fant Tveito at en liten del av befolkningen står for mesteparten av fraværet (Tveito, T. H., 2002). Det samme mønstret har man funnet i en undersøkelse fra Danmark. Der sto 20 prosent av populasjonen for 80 prosent av fraværet. Undersøkelsen viste også fem ganger så stor forskjell mellom lav og høy sosioøkonomisk klasse, der halvparten er forklart av eksponering i arbeidet. Man fant ingen kjønnsforskjeller ved fysiske faktorer, men ved psykiske faktorer hadde relasjonelle faktorer stor betydning for kvinnene, mens det var høye emosjonelle krav som hadde betydning for mennene (Kjuus, H. 2010). Sykdom og subjektive helseplager er altså den største årsaken til fravær. En generell tendens til økningen vi ser i sykefraværet kan ha påvirket holdninger og bidratt til at barrieren for å sykemelde seg har blir lavere. Det synes å være dokumentert at sykefravær hos en gruppe kan påvirke sykefraværet hos de som jobber sammen med disse eller bor i samme område. En økning i sykefraværet kan derfor gi en selvforsterkende effekt. Tilsvarende kan en nedgang forvente å gi en tilsvarende forsterket positiv utvikling (Mykletun, A., 2010)(Markussen, S. et al., 2012). Bilden av sykdom og sykefravær er komplekst og derfor kan det være vanskelig å kartlegge nøyaktig. Men det er viktig å registrere at fravær også kan ha andre årsaker en sykdom og helserelaterte plager. Et eksempel på dette kan være *unødvendig fravær*, det vil si når en person ikke møter på jobb selv om han eller hun ikke har medisinske grunner for dette.

2.3.2 Fravær som strategi

Unødvendig, frivillig fravær er ofte kalt "skulk". Personen har valgt å være borte fra jobb selv om det medisinske tilsier at personen godt kunne vært på jobb. Dette kan

gjelde hele dager, men også kortere perioder, for eksempel hvis arbeidstaker kommer for sent, tar lange pauser eller går tidlig. Det kan også være slik at arbeidstakeren unndrar seg plikter, bevisst arbeider langsomt eller saboterer. Personen er altså fysisk til stede på jobben, men unndrar seg sin yrkesrolle og plikter forbundet med denne (Haukedal, W., 2010). Fravær fra jobb kan også være relatert til at man bruker arbeidstiden til andre ting enn arbeidsoppgaver eller at ansatte trekker seg unna jobben på grunn av at de ikke klarer å løse problemer på arbeidsplassen (Skogstad, A. et al., 2011 a). Skogstad med medarbeidere brukes ikke ordet "skulk", men betegnelsen "tilbaketrekking fra arbeidsrollen" som innbefatter passive negative handlinger der arbeidstaker unngår å utføre arbeidsoppgaver som arbeidsgiver har forventninger om at arbeidstaker skal utføre (Skogstad, A. et al. 2011 a). I blant individuelle faktorer som har betydning for tilbaketrekking nevnes tre positive personlighetstrekk; samvittighetsfullhet, omgjengelighet og emosjonell stabilitet. Skogstad henviser til en studie der man har sett at personer med de nevnte trekkene korrelerer negativt med fravær. De med negative trekk, for eksempel aggressivitet, fiendtlighet og sinne har en personlighet som medfører større risiko for fravær gjennom tilbaketrekking (Skogstad, A. et al., 2011a).

Einarsen refererer til en intervjuundersøkelse i blant norske ledere der man på bakgrunn av intervjudata kunne kategorisere åtte typer av medarbeidere med destruktiv adferd i forhold til organisasjonen. En av kategoriene var "skulkere, dagtyver, latsabber" som innbefatter blant annet de som utnytter sykelønnsystemet, som tar seg fridager, eller som i arbeidstiden jobber for seg selv og kamerater (Einarsen, S, et al., 2005, s. 256). En form for en slik handling er å ha fravær uten medisinsk grunn (Skogstad, A. et al. 2011 a). Misbruksperspektivet tar utgangspunkt i at individet skal maksimere sin egen interesse. Det er de materielle gevinstene sett fra den ansattes synspunkt som er i fokus. Det er virksomheten som taper økonomisk (Dahl-Jørgensen, C. et al., 2002). Tveråmo skriver at det "er usikkert om trygdesystemet er mer liberalt enn før, men yngre generasjoner er mindre motiverte for å være yrkesaktiv enn eldre" (Tveråmo, A. et al 2003, s. 2015). Likevel finnes ikke belegg for en påstand om at tilbaketrekking fra jobb, skulk, er et økende problem, og det potensielle omfanget er lite i økonomisk forstand. I følge beregninger som er gjort, vil skulk kun utgjøre under ti prosent av det samlede sykefraværet selv om alt fravær i inntil tre dager var skulk (Grimsmo A. et al. 1991).

Nødvendig, men frivillig fravær er fravær som kan være positivt ut fra et helsemessig synspunkt selv om personen hadde et valg, og kunne ha gått på jobb på tross av sin helse. Denne typen fravær kan man også kalle "mestringsfravær" (Einarsen, S. et al., 2011). En hypotese rundt disse mekanismene er at fraværet resulterer i forbedringer i helsetilstanden ved at de ansatte får tid til å komme i form igjen, gjennom å holde seg borte fra arbeid. I forskningen er det lite støtte til at fravær gir bedring, men det kan gi en stabilisering av tilstanden. Det er blant annet vist at man, gjennom å ta ut fravær, kan få en kontroll over hva som ellers kunne blitt et utålig nivå av fysisk og/eller emosjonell belastning (Dahl-Jørgensen, C. et al., 2002). Dahl-Jørgensen henviser til britiske og amerikanske forskere som i likhet med forskere i Skandinavia støtter argumentasjonen om at fravær ikke nødvendigvis gir uheldige effekter, men at det kan ha positive helsemessige konsekvenser for individet (Dahl-Jørgensen, C. et al., 2002)(Kristensen, T., 1991). Relativt friske mennesker kan altså tenkes å bruke fravær for å hankses med kravene i arbeidet sitt. Dette gjelder også situasjoner eller belastninger i jobben av sosial karakter. Det kan for eksempel være behov for å trekke seg tilbake for å slappe av og redefinere en sosial situasjon. Dette kan da gi en positiv helsegevinst ettersom handlingen gir en mulighet for å håndtere arbeidsbelastning og stress i situasjonen. Muligheten til "å ta seg igjen" gir en gevinst i forhold til personlig helse. Et viktig poeng i forhold til tap eller gevinst er også at gevinsten for arbeidstakeren ved fravær også kan være en gevinst for virksomheten på lenger sikt, gjennom at langtidsfraværet kan bli redusert. (Dahl-Jørgensen, C. et al., 2002).

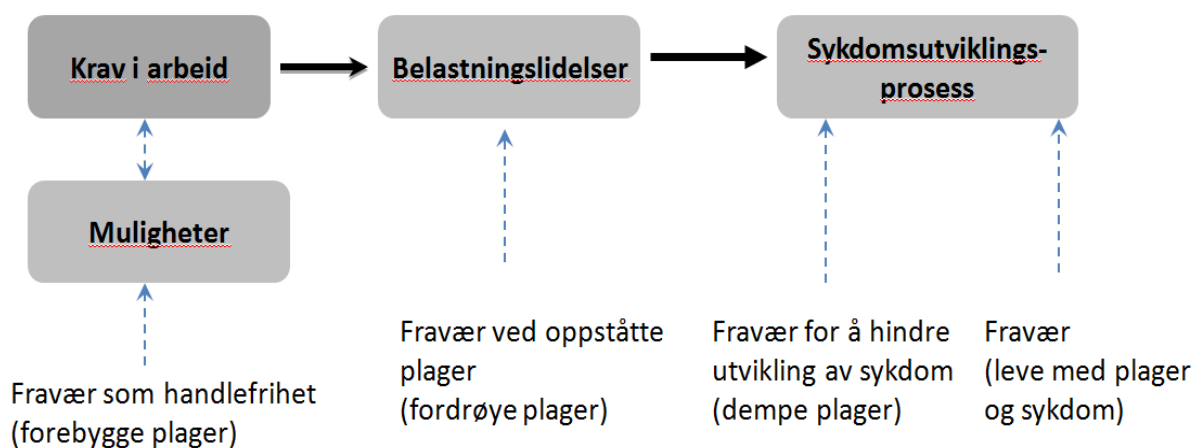
I Norge har Berit Brandt i begynnelsen av 80-årene forsket innenfor temaet. Brandt mente at fravær tillater en midlertidig flukt fra en belastende arbeidssituasjon og at det kan gi en mulighet til å forebygge eller forsinke utviklingen av belastningsslidelser og andre helseplager som er betinget av arbeid. Spesielt kan korttidsfravær brukes som en egenstyring av arbeidstiden. Forskningen argumenterer for at denne form for egenstyring kan ha en gunstig effekt på de ansattes helse (Brandt, B 1982)(Dahl-Jørgensen, Å., et.al, 2002) (Gaure, S. et al. 2008) I et prosjekt i Kristiansand kommune kunne man vise at ansatte som fikk mulighet til utvidet egenmelding opplevde at de lettere kunne ivareta sin egen helse med denne ordningen (Fleten, N. et al. 2009). Det har blant annet vært antatt at helseproblemer som ikke tas alvorlig, for eksempel gjennom restitusjon ved bruk av egenmeldt sykefravær, kan føre til

fremtidige alvorlige helseproblemer og lengre sykefraværsperioder (Brandt, B., 1984).

Man kan derfor spørre om fravær kan fungere som en kompensasjon for manglende frihet i jobben og som en egenstyring av arbeidstiden, noe som kan ha en helsemessig effekt. Brandt argumentasjon var akkurat den, at mestringsfravær kan brukes som en form for frihet i arbeidet og en måte å beskytte seg mot overbelastning på (Brandth, B., 1984). Dette er i tråd med en undersøkelse i Danmark der man fant at fravær ble brukt for å redusere arbeidsrelatert belastning (Kristensen, T., 1991).

Mestringsfravær kan også brukes for å mestre lidelser, det vil si når de har oppstått. Fraværet kan være en måte å leve med plagene på og får en restituerende betydning ved å fungere som en slags kontroll over utvikling av symptomer og plager, og slitasje i egen kropp (Brandth, B., 1982) (Kristensen, T., 1991).

Oppsummert kan man derfor anta at mestringsfravær kan forebygge, forsinke, dempe plager, og brukes som en måte for å kunne leve med plager og sykdom (Brandth., B., 1982) (figur 3).



Figur 3. Figuren viser hvordan mestringsfravær kan brukes for å forebygge, forsinke, dempe og å kunne leve med plager og sykdom (Brandth B. 1982, s. 33)

I hvor stor grad denne form for mestringsstrategi brukes, er altså avhengig av hvilken handlingsfrihet og rom for beslutning den ansatte opplever i jobben. Dess mindre man kan påvirke og si fra om på arbeidsplassen, dess større sannsynlighet er det for at ansatte benytter seg av den muligheten for å komme seg bort (Marklund, S., et al,

2005). Også Hyggen skriver at personer i yrker der det er høy belastning og liten grad av autonomi, har betydelig høyere sannsynlighet for tilbaketrekking (Hyggen, C., 2009). Dette forklares med at ved stor autonomi vil ansatte kunne bruke andre strategier, men når denne er lav og det er få tilpasningsmuligheter er dette en strategi som kan brukes (Johansson, G. et al. 2005)(Brandth, B., 1982)(Dahl-Jørgensen, Å., et al., 2002). Det er også vist at opplevd autonomi i arbeidssituasjonen korrelerer negativt med fravær (Skogstad, A. et al. 2011).

Det er nevnt to viktige faktorer for i hvor stor grad mestringsfravær blir brukt i blant ansatte. Det ene er kroppsbevissthet, og det andre er grad av handlingsfrihet (Dahl-Jørgensen, C. et al., 2002). Menneskes kroppsbevissthet har betydning for hvordan man håndterer signaler fra kroppen og dette igjen i forhold til hvordan man mestrer situasjonen. De som ser restitusjon som nødvendig for at kroppen, ikke skal brytes ned, er sannsynligvis også mer bevisst på signaler fra kroppen og vil sette helse foran jobben (Dahl-Jørgensen, C. et al., 2002)(Brandth, B. 1984).

Teorier om fraværskultur tar utgangspunkt i at ulike yrkesgrupper og virksomheter kan ha forskjellige oppfatning om hvor mye fravær man kan ha. Forskning har i stor grad presentert fenomenet sykefravær som hovedsakelig individuell, privat adferd og forklart ut i fra holdningsmessige og personlige faktorer. Samtidig kan kontekstuelle og sosiokulturelle faktorer ha betydning for individuelt fravær. Kulturen i forhold til fravær bestemmes av lokale verdier, eller fellesforståelse og delt oppfatning av hva som betraktes som akseptabelt fraværbruk (Dahl-Jørgensen, C. et al., 2002) (Brandth, B. 1984). Muligheten for å bruke fravær som mestringsstrategi vil være avhengig av belastningsnivået, men også om miljøet individet er en del av tillater det, det vil si om det skapes handlingsfrihet for det enkelte individet og/eller gruppen den er en del av. Mestringsfravær er derfor sterkt regulert av holdninger og normer for hva som er legitim handling, og hva som anses illegitimt fravær og dermed ukollegialt og umoralsk. Gruppens norm i forhold til hva som er akseptert fravær vil påvirke individets faktiske fravær (Skogstad, A. et al., 2011 a). Hvis handlingsrommet innebærer at arbeidstakerne opplever å være en del av et felleskap som aksepterer fravær som mestringsstrategi, kan dette resultere i et fravær. Flere hevder at det i noen yrker finnes normer der man aksepterer kortere fravær (Maastekaasa, A., et al., 1997). Den ansattes valg i forhold til å bruke fravær, knyttes derfor til de eksisterende normene ved arbeidsplassen. Ved spesielle situasjoner kan det å "ta seg litt ekstra

fri" være noe som er akseptert i kulturen, og oppfattes ikke som misbruk blant de ansatte (Kirchhoff, J., 1997). Dette kan være dager som egentlig skulle være velferdspermisjon uten økonomisk kompensasjon. Her står ofte de ansattes holdninger i konflikt med arbeidsgivers normer (Kirchhoff, J., 1997).

Men gruppens normer kan også gi barrieren for bruk av fravær som mestringsstrategi. Hvis barrierer i organisasjonen hindrer, kommer den ikke til anvendelse. Den positive funksjonen som denne typen fravær kunne hatt, medfører da at flere går på jobb på tross av plager. Det kan bety at de ansatte presser seg til å være på jobb, selv om de er så syke at de egentlig skulle være borte (Dahl-Jørgensen, C. et al., 2002)(Brandth, B. 1984). Pliktfølelse og ansvar for kollegaer, hindrer da ansatte å ta ut fravær i den grad det ville vært i deres interesse å gjøre. De ansattes moral og ansvarsfølelse ovenfor jobb og kolleger samt den eksisterende sett av normer og verdier setter rammene på arbeidsplassen. Disse rammene kan forstås som handlingsfrihet (Einarsen, S. et al., 2011). Dermed blir det ikke bare gruppen og den enkeltes holdningene til misbruk, men også holdningen til bruk av trykdeordninger som blir avgjørende for fraværet.

2.4 Individuelle forhold som kan påvirke fravær.

2.4.1 Motivasjon

Begrepet motivasjon innbefatter problemstillinger som har sammenheng med årsaker til menneskers adferd, både i jobb og ellers. Slike årsaker kan finnes i personene, omgivelsene eller i personen selv (Haukedal, W., 2010). I litteraturen er det ofte økonomiske, sosiale og emosjonelle motiver som er beskrevet som viktige for mennesker i arbeid. Videre er opplevelse av autonomi viktig. Disse motivene er regulerte av våre behov i en hierarkisk struktur (Gamberale, F., 1997). Motivasjon er noe som vokser frem innenfra hvert individ, og er den viktigste drivkraften for enkelt mennesker (Johnsson, J., et al. 2006). Flere mener at mennesker er styrt av ulike motiver og at dette får betydning for hvordan man yter i jobbsammenheng (Johnsen, B. H. 2005). Kuvaas har trukket frem motivasjon og andre personlighetsfaktorer som viktige for jobbtillfredsstillelse og prestasjon i arbeidet. Faktorer som følelse av tilfredshet, glede og mening har i hans arbeider vist seg å spille en stor rolle for jobbutførelse og resultater (Kuvaas, B. 2009). Også jobbrelevante motivasjonsfaktorer

som anerkjennelse, oppnåelse, arbeidets karakter og ansvar har vist seg å være av betydning (Furnham et al, 1999). Ansattes innstilling til arbeid er en viktig faktor i forhold til bl.a produktivitet og fravær. Knutsen refererer til en undersøkelse der man har funnet at et flertall av norske arbeidstakere jobber for noe mer enn pengene alene (Knudsen, K et al, 2005). Studier viser også at så mange som 95 prosent av alle arbeidstakere i utgangspunktet er indre motiverte til å gjøre en god jobb (Kuvaas, B., 2008). Denne innstillingen som ikke er knyttet til lønn eller finansielle belønninger er høyere i blant kvinner, ansatte i høyere ikke manuelle posisjoner, selvstendige næringsdrivende og de med høyere utdanning. Man fant at alder ikke synes å ha stor betydning (Knudsen, K et al., 2005, s. 161).

Indre og ytre motivasjon

Motivasjonsbegrepet deles ofte opp i to dimensjoner, mellom indre og ytre motivasjon, der ytre motivasjon er styrt fra faktorer i omgivelsene, mens indre motivasjon kommer innenfra (Aarø, L. E., 2005). Indre og ytre motivasjon oppstår i fra menneskers personlighet, og mennesker påvirkes forskjellig ut i fra hvilken form for motivasjon de er motivert av. Indre motivasjon refererer til engasjement for aktivitetens egen del, noe som betyr at den ikke forutsetter ytre belønning. Ytre motivasjon defineres som et ønske om å utføre handlinger for å oppnå en form for belønning. Personens forventning om hva som kommer til å skje hvis han eller hun utfører en bestemt oppgave, har derfor betydning for motivasjonen. Høy forventning og mestring kombinert med forventning om belønning for å utføre aktiviteten, øker motivasjonen optimalt (Manger, T. 2005). Belønningen kan påvirke motivasjonen på to måter. Man kan oppfatte at årsaken til hendelsen ligger utenfor en selv. Ved indre motivasjon er årsaken indre plassert, det vil si at prestasjonen er under egen kontroll. Dersom årsaken oppfattes å være plassert utenfor personen selv, vil arbeidsinnsatsen være betinget av ytre belønning, for eksempel ros eller bonus. (Haukedal, W. 2005). Man kan tenke seg forholdet mellom indre og ytre motivasjon som forholdet mellom forgrunn og bakgrunn. Ytre motivasjon og ytre belønning kommer ofte i forgrunnen ved lønnsforhandlinger eller når man står over valget å bytte jobb, mens indre belønning og indre motivasjoner er det som vi har i forgrunnen når vi gjør vår daglige jobb. Samtidig er det slik at vi vanligvis enten opplever

hovedsakelig ytre eller indre motivasjon knyttet til jobben sin. Kuvaas skriver at det er sterke indikasjoner på at de fleste medarbeidere enten er hovedsakelig ytre eller indremotiverte av jobben sin (Kuvaas, B., 2009). Dette synet støttes av Manger som skriver at de fleste jobber antakelig motiverer de ansatte på begge plan, men at man ofte vil være mer motivert av enten ytre eller indre motivasjonsfaktorer (Manger, T., 2005).

Generelt kan man si at indre motivasjon som kilde til gode prestasjoner er mer effektivt enn ytre motivasjon for oppgaver eller jobber hvor kvalitet, forståelse, læring og utvikling samt kreativitet er viktigere en kvalitet. Ytre motivasjon derimot ser ut til å være godt egnet for relativt trivielle enkle og standardiserte oppgaver, eller jobber som i utgangspunktet ikke er indre motiverte. Det viktigste er å få oppgaven løst, eller jobben gjort på en tilfredsstillende måte (Kuvaas, B., 2009). Selv om det er vanskelig å dra et skille, kan det være viktig å avdekke hovedkilden til hvor motivasjonen ligger, da dette kan ha betydning for å forklare adferd i for eksempel i arbeidslivet (Knudsen, K. et al., 2005) (Manger, T., 2005).

Indre motivasjon

Som nevnt tidligere refererer indre motivasjon til engasjement for aktivitetens egen del. Det er aktiviteten som er en belønning og er derfor motiverende i seg selv (Kuvaas, B., 2008). Behovet for selvrealisering ligger på toppen av behovshierarkiet og er en viktig indre motivasjonsfaktor. Arbeid kan ses som en måte å realisere det dype i personligheten, for eksempel å være nysgjerrig, søke etter kunnskap, behov for å være aktiv og effektiv, og behovet for sosial kontakt (Gamberale, F., 1997). I arbeidslivet er det to grunnleggende behov som styrer denne form for motivasjon, behov for kompetanseopplevelse og behov for selvbestemmelse (Kaufmann, G. et al., 2003). Den indre motivasjon henger sammen med en adferd utført med bakgrunn i en indre belønning som tilfredshet, interesse, glede eller velbehag knyttet til de oppgavene man utfører. Den indre motivasjonen er kraften til å utføre handlingen i seg selv, med den hensikt å oppnå den gleden og tilfredsstillelsen man får av å utføre handlingen. Indre motivert adferd er knyttet til læring og prestasjoner, og dette bidrar derfor til at man ikke gir opp når man møter vanskeligheter med hensyn til utfordringer i jobben. Ettersom man har interesse for det man driver med, selve aktiviteten, vil man stå på til man finner løsninger på et problem. Noen forklarer

denne adferd med at den gir en opplevelse av mestring, kompetanse og kontroll (Kuvvas, B., 2008) (Haukedal W., 2010).

De med en indre motivasjon trives med å utvikle sine ferdigheter, og gjøre en god jobb for å fremme organisasjonens mål. Denne form for motivasjon refererer til et ønske om å etterleve organisasjonens normer og verdier, gjerne som en følge av at medlemmene identifiserer seg med organisasjonen. Individuelle verdier og organisasjonens verdier stemmer altså overens. De opplever derfor ikke at deres interesser står i motsetning til organisasjonen eller eiernes interesser, men opplever seg heller som en del av den. Derfor har de et ønske om gi noe ekstra for organisasjonen, og arbeider ofte frivillig for å komme i mål. Matthiesen skriver at indre motivasjon er en konsekvens av tre psykologiske tilstander: følelse av ansvar for det arbeid som leveres, opplevelse av at arbeidet har mening i en større sammenheng og kjennskap til resultatene av arbeidsinnsatsen (Matthiesen, S. B. 2005). Dette betyr for eksempel at man har mulighet å identifisere seg med arbeidsoppgavene og at man mener at det har en betydning. Opplevelse av ansvarlighet kan komme som en følge av selvstendig arbeid og kjennskap til arbeidsinnsatsen henger sammen med de tilbakemeldinger som gis (Matthiesen, S. B. 2005). Dette er også i tråd med det som Kuvaas skriver, at indre motivasjon er et resultat av i hvilken grad tre grunnleggende menneskelige behov blir tilfredstilt, nemlig behov for selvbestemmelse eller autonomi, kompetanseopplevelse og tilhørighet. (Kuvaas B., 2008).

Det er lett at motivasjonen ensidig blir plassert som en faktor hos enkeltindivider og langt på vei se bort i fra at motivasjon også handler om vår plassering og tilhørighet til sosiale grupper. For eksempel er en viktig del for å skape oversiktighet i vår sosiale omgivelse å plassere mennesker i kategorier, og plassere seg selv i forhold til dette. Vi skaper oversikt og mening i vår sosiale verden, og gir oss en identitet i forhold til individer og grupper (Aarø, L. E., 2005). Det å yte noe sammen er derfor en motivasjonsfaktor. Å løse og få til oppgaver sammen med andre, styrker ens positive sosiale identitet. I et arbeidsmiljø der man legger vekt på at de ansatte opplever en tilhørighet til bedriften, og forsøker å skape en stolthet hos den enkelte ansatt over hva de oppnår i fellesskap, kan altså fremme arbeidsmotivasjonen kollektivt (Aarø, L. E., 2005). Det er derfor mulig å styrke den indre motivasjonen gjennom å styrke de psykologiske og sosiale båndene mellom ansatte og ledelse for

å generere ekstra vilje til å yte i jobbsammenheng. Det er fremst å søke styrke, opplevelse av mening, ansvar og kunnskap, som kan gi den enkelte økt indre motivasjon (Kuvaas, B. 2008).

Ytre motivasjon

Tradisjonelt har man sett på ytre motivasjon der jobben brukes som et redskap for å tífredsstille økonomiske og sosiale behov utenfor arbeidssituasjonen.

Arbeidsinnholdet er derfor ikke så viktig, mens status, sikkerhet og den kompensasjonen jobben gir er mer viktig (Gamberale, F. 1997). Ytre motivasjonen tar utgangspunkt i de drivkrefter som kommer fra belønningen, for eksempel skryt fra en overordnet, god lønn, frynsegoder eller forfremmelse. Det er ikke tvil om at belønning virker motiverende, det er også vist til at penger har sitt største motiverende potensial i at penger kan konverteres til andre goder (Haukedal, W., 2005). Ytre motivasjon kan også dreie seg om handlinger man gjør for å unngå straff, for eksempel å unngå forbigåelse i forbindelse med forfremmelser, oppsigelser eller forflytning. Kilden til motivasjon ligger her utenfor selve oppgaven og er isteden knyttet til resultatene av den (Knudsen, K. et al., 2005). Ansatte med ytre motivasjon kan kjennetegnes av at de ofte klatrer i hierarkiet på jakt etter suksess for å oppnå status, prestisje og høy inntjening. De med ytre orientering står i fare for å leve med et mislighold mellom hva de vil oppnå og hva de faktisk har oppnådd. De risikerer derfor å sitte med en fornemmelse av sjelden å oppnå det de egentlig vil ha. Dette skyldes at materialistiske goder, som for eksempel lønnsøkning, ofte gir kortvarig glede (Houkes I. et al., 2003).

Betydningen av ytre motivasjon synes spesielt stor for nybegynnere. Senere, når den ansatte har tilegnet seg mer kompetanse, er det sannsynlig at oppgavene vil være mer interessante en belønnende i seg selv. Dermed reduseres betydningen av ytre motivasjon (Manger, T. 2005). Kuvaas beskriver også at ytre belønning i form av materielle goder kan forringe den indre motivasjonen, som igjen vil overskygge den indre motivasjonen som i utgangspunkt var tilstede (Kuvaas, B., 2008).

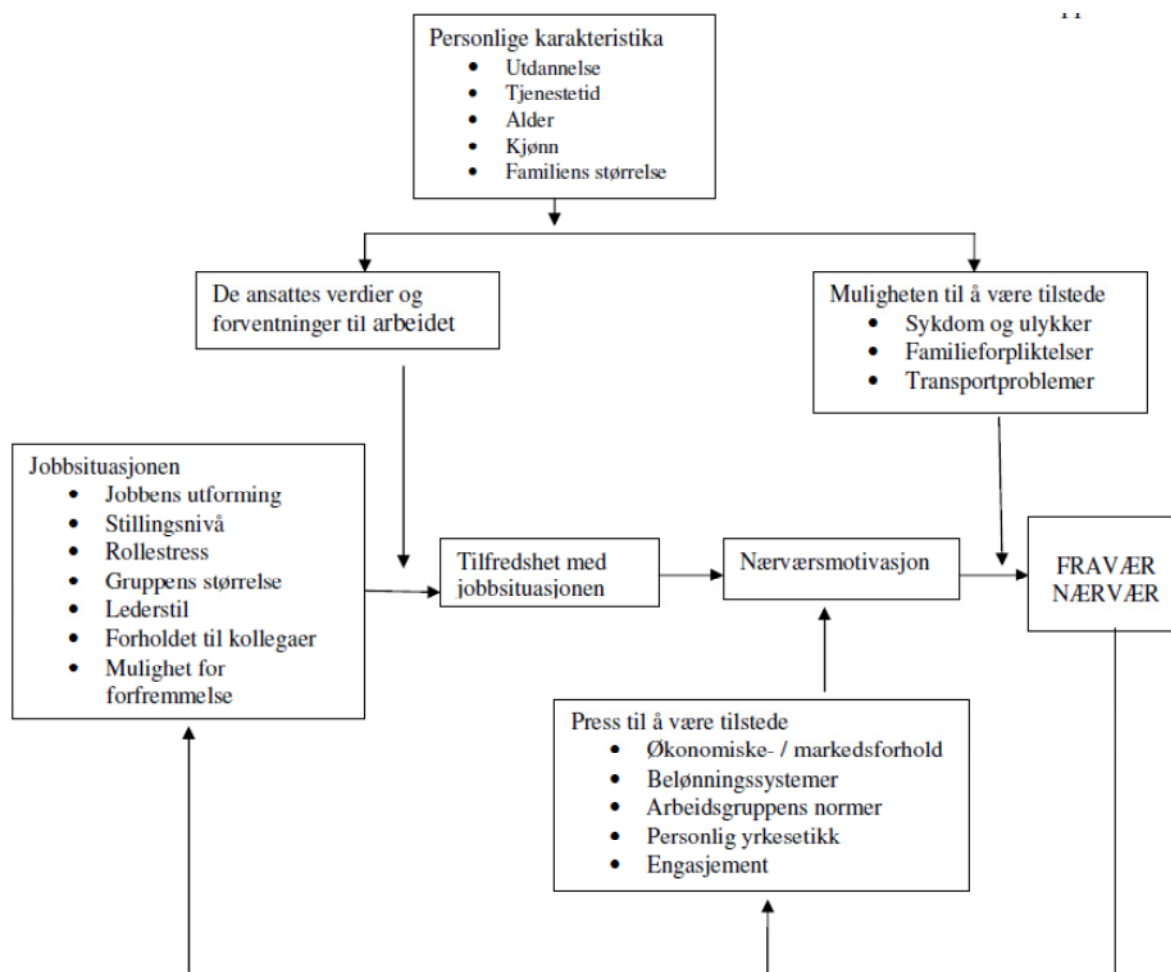
Overfokusering på ytre motivasjon kan derfor trekke oppmerksomheten vekk fra gleden ved arbeidsutførelse og derfor underminere den indre motivasjonen for arbeidet.

Det er funnet at det er en tendens til at yngre grupper er mer materialistiske enn eldre. Uavhengig av alder er menn mer materialistiske og kvinner mer idealistiske Dette gir seg blant annet utslag i synet når det gjelder hva som er ønsket av viktige jobbegenskaper og av forhold på arbeidsplassen (St. meld. Nr. 39, 2003).

Kaufmann mener at den indre motivasjonen er "sunnere" i den forstand at den går for "egen motor" og er mer stabil over tid. Det er i undersøkelser vist at fokus på ytre belønning gir en betydelig reduksjon av indre motivasjon.(Kaufmann, G., et al., 2003 s. 51). Dette er også i tråd med det Haukedal skriver. Samtidig kan man se at det er mekanismer rundt penger som spiller en symbolfunksjon fordi de gir signaler om suksess. Dermed har penger og belønning generelt i mange tilfeller en styrkende effekt på indre motivasjon (Haukedal, W., 2010).

Motivasjon og fravær

Som nevnt i avsnitt 2.2.2 tidligere har Steers og Rhodes i sin fraværsmoell skissert hvordan individets indre og ytre motivasjon påvirkes om den ansatte er nærværende eller fraværende fra jobb. Modellen er prosessorientert og syklisk, og skisserer hvordan spesifikk adferd, som for eksempel det å ha fravær fra jobb, påvirkes av mange ulike forhold. I modellen er det satt opp de to hovedfaktorene, motivasjon for nærvær (være på jobb) og opplevd mulighet for å være tilstede(gå på jobb) (Steers R. et al.1978) (Einarsen, S. et al. 2011)(Haukedal W., 2010)(figur 3). I følge modellen vil både individuelle forhold, faktorer rundt jobbsituasjonen og ytre og indre press og mulighet for tilstedeværelse påvirke disse hovedfaktorene. I figuren ser vi hvordan motivasjonen for å gå på arbeid påvirkes. For det første er den avhengig av arbeidstakerens tilfredshet med jobbsituasjonen. Faktorer som er nevnt er utforming av oppgaver, den ansattes stilling i organisasjonen, stress og konflikt relatert til ens rolle i virksomheten, arbeidsgruppens størrelse relasjon til kolleger og lederstil fra nærmeste leder og mulighet til å avansere og gjøre karriere i bedriften. Tilfredshet med arbeidssituasjonen er noe som oppstår i møtet mellom forhold på jobb og den enkeltes forventning og verdier til arbeidet, noe som igjen vil være avhengig av individuelle egenskaper og kjennetegn(Steers R. et al., 1978). Disse faktorer er ofte relatert til individets indere motivasjon.



Figur 3. Steers og Rhodes fraværsmodell viser faktorer som har betydning for fravær og nærvær (figur kopiert fra Einarsen, S et al., 2011, s. 358).

Steers og Rhodes poengterer at det er viktig at individets verdier og forventninger blir tilfredstilt ettersom man kan anta at dette vil påvirke beslutningen om å gå på jobb eller om å være fraværende (Steers R. et al., 1978)(Rhodes, S. et al. 1990).

Personlige karakteristika er inkludert i modellen, men sammenhenger mellom ulike demografiske variabler og fravær ikke antas å være direkte, men ses på som bakenforliggende variabler i forhold til mulighet å være til stede og verdier og forventninger til arbeidet (Einarsen, S. et al., 2011). Andre forhold påvirker nærvær indirekte. I følge Steers og Rhodes påvirkes arbeidstakerens beslutning om å gå på arbeid av presset til å være tilstede på arbeid (Steers R. et al.1978)(Rhodes, S. et al., 1990). Det som kan ha betydning her er situasjonen på arbeidsmarkedet, organisatoriske belønnings, lønns og kontrollsystemer som kan sies være knyttet til

yte motivasjon. Arbeidsgruppens normer, tilhørighet, bedriftens kultur, personlig yrkesetikk og arbeidstakerens engasjement i arbeidet, er også viktige faktorene (Steers R. et al.1978)(Einarsen, S. et al, 2011). Nærværsmotivasjonenes styrke forventes å øke hvis mange betydningsfulle påvirkninger eller former for nærværspress fremtreder (Steers,R.et al. 1978). De anser nærværsmotivasjon som en vesentlig faktor for nærvær og at opplevd mulighet til å være tilstede er en modererende faktor (Steers, R.et al, 1978). Opplevd mulighet for å være tilstede kan være frivillig eller ufrivillig. Tross at en ansatt har motivasjon og ønske om å møte på jobb, kan det være mange faktorer som ikke gjør dette mulig. Steers og Rhodes nevner flere forhold, helseforhold, ulykker, omsorgsansvar i familien og transportproblemer (Steers R. et al.1978)(Rhodes, S. et al. 1990). Det er altså kombinasjonen av ens faktiske muligheter til å være på jobben og utføre jobben, kombinert med ens motivasjon for å gå på jobb som avgjør om man er fraværende eller ikke. Mye ligger under den ansattes kontroll, for eksempel opplevelse av tilhørighet til organisasjonen, men andre ligger utenfor, for eksempel sykdom og uhelse (Steers R. et al., 1978).

Modellen er av dynamisk karakter som betyr at nærvær eller fravær ofte kan føre til forandringer i arbeidssituasjonen som igjen kan påvirke nærværsmotivasjon. Faktorenes betydningsgrad kan variere fra person til person. I Norge kommer også momenter inn som at fravær har små eller ingen kostnader for arbeidstaker. Det sier seg selv at nærværsmotivasjonen spiller en rolle for nærvær her (Haukedal, W., 2010).

Modellen til Steers og Rhode er svært komplisert. Den inneholder et stort antall variabler som mange kan være vanskelige å kartlegge og måle. Likevel gir den en forståelse av psykologiske aspekter og sammenheng (Haukedal, W., 2010). Det er kommentert at modellen ikke får frem den vurderingen som den ansatte må gjøre mellom krav og muligheter som jobbsituasjonen innebærer og den enkeltes helsetilstand. Videre er det kritikk mot at den ikke får frem den beslutningen den enkelte må ta når enn bestemmer seg for å gå på jobb eller ikke (Einarsen, S., et al., 2011). Det å stille på jobb selv om man ikke føler seg helt frisk, og oppfatning om hvor syk en skal være før det er legitimt å ta ut fravær kan være ulike og er faktorer å ta hensyn til (Grimsmo A., et al. 1991).

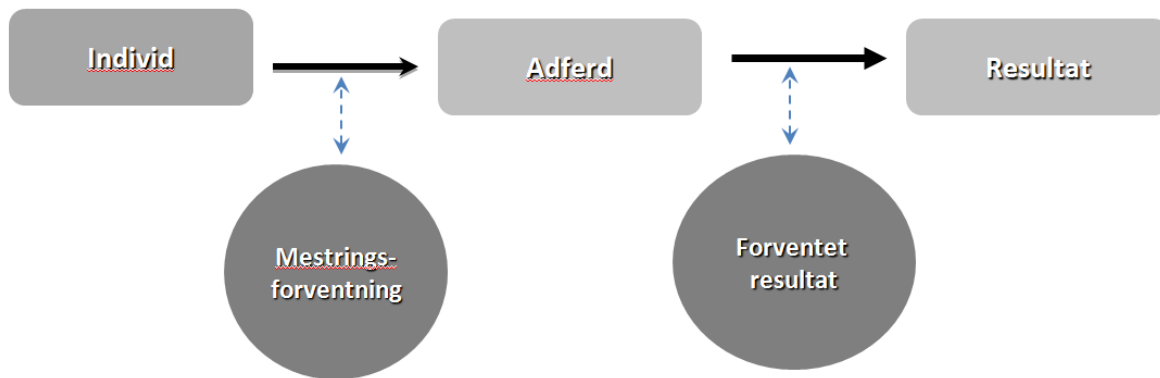
En annen modell fra Sverige, Sjukflexibilitetsmodellen, er en modell som ser sykefravær som en handling knyttet til helseproblemer. Denne handlingen styres av mange faktorer utenfor den enkelte person. Modellen sier at valget den ansatte tar er påvirket av hvilke tilpasningsmuligheter som er tilstede på arbeidsplassen, hvilke krav til å være tilstede på jobb og krav til å være borte som stilles. I tillegg er det av betydning hvilke nærværs- og fraværsinsitamenter som gis til personen (Johansson, G., 2005). Motivasjonen til å være nærværende avgjøres, i følge modellen, av hva man mener at man bør, eller får gjøre, og hva man vil gjøre. Dette til sammen anses som vedkommendes arbeidsevne. Nærværskrav kan være negative konsekvenser av å utebli. Dette kan komme fra arbeidsplassen, men også være relatert til ting utenfor, for eksempel økonomi. Fraværskrav beskriver negative konsekvenser av å være på jobb. Dette kan for eksempel være at man er en smitterisiko, og bør være hjemme. Nærværsinsitamenter kan være stimulerende og utviklende arbeidsoppgaver samt sosial støtte fra kolleger. Fraværsinsitamenter kan stå for nødvendig omsorg for familiemedlemmer og fritidsaktiviteter som prioriteres. De forskjellige faktorene som her er nevnt antas å ha stor betydning for den ansattes motivasjon til å gå på arbeid eller ikke. I tillegg mener man at personlige egenskaper og personens tolkninger av krav og insitamenter, har betydning. Undersøkelser i Sverige viser at de med små tilpasningsmuligheter hadde større sannsynlighet for å bli sykemeldt enn de som hadde store muligheter. Kristensen nevner også dette, at tilpasningsmuligheter gir den ansatte en mulighet til å ta hensyn til sine symptomer slik at sykdom forebygges (Kristensen, T, 1991). Dette er også i tråd med Brandth (B. Brandth, 1984).

2.4.2 Mestring

Å mestre er de anstrengelser vi gjør for å mestre indre krav og krav fra omgivelsene. Man kan si at mestring er resultatet eller utfallet av egne reaksjoner (Knardal, S., 2002). Det er minst to faktorer som bestemmer oppfatningen av mestring, og det er graden av overensstemmelse mellom krav og utførelse, og kvaliteten på tilbakemelding man får på utførelse og adferd. Mestring refererer til oppfatning om å ha produsert et godt resultat (Knardahl, S., 1997). Banduras mener at de konsekvenser som utførte handlinger har hatt, vil virke bestemmende for framtidig adferd (Bandura, A. 1998). Sentralt i Banduras teori er den engelske betegnelsen

"self-efficacy", oversatt til norsk som "mestringsforventning", som sier noe om individets tro på egen mestringsevne. Denne tiltro har betydning for det meste, hvordan man tenker, motiverer seg selv, føler seg og oppfører seg. Den subjektive mestringsevnen blir derfor viktig for menneskers motivasjon (Bandura, A., 1998). Begrepet blir brukt i to forskjellige sammenhenger, situasjonsspesifikk og som generell mestringsevne. Den situasjonsspesifikke beskriver individets subjektive mestringssevne i spesifikke kontekster. Det betyr at høy grad av mestringsforventning innen et område ikke nødvendigvis fører til høy grad av mestringsforventning innen et annet. Individets vurderinger av og tro på egne ferdigheter med hensyn til å nå bestemte mål kan variere fra situasjon til situasjon. For eksempel kan man være god til å behandle PC, men samtidig være en dårlig taler i forsamlinger. Self efficacy varierer derfor, noe som gjør at dette ikke er et stabilt personlighetstrekk (Skogstad, A., 2011)(Kaufmann, G., et al., 2003). Sett i en generell sammenheng brukes begrepet på bakgrunn av en tankegang hvor man tenker seg at høy grad av mestring i ulike spesifikke situasjoner kan generaliseres til en mer generell opplevelse av og tillit til egen mestringsevne (Luszczynska, A., et al. 2005). Denne måten å se på begrepet gjør self-efficacy til en stabil personlig kompetanse, et personlighetstrekk, som kan forklare adferd uavhengig av spesifikke kontekst. Hvis vi har lykket med en oppgave, eller har taklet en utfordring på en god måte, dannes forventninger om at man vil mestre en liknende hendelse senere. Det gir læring om egne ressurser og evner og former måten vi vurderer liknende situasjoner i fremtiden. Hukommelsen bygges opp med et repertoar av løsninger som vi kan anvende. Vi vet noe om hvordan vi reagerer og hvordan våre evner og ressurser fungerer (Knardahl, S. 2002). Man øker på den måten selvfølelsen og tryggheten for å mestre videre i livet.

En positiv mestringsforventning, betyr å tro på at en selv er i stand til å gjennomføre en aktuell handling. I tillegg kreves en tro på at denne adferden vil føre til et ønsket utfall. Dette kaller Bandura for outcome efficacy, på norsk oversatt til "forventet resultat" (Bandura, A. 1998)(figur 4).



Figur 4. Figuren viser relasjonen mellom mestringsforventning og forventet resultat av handlingen eller måloppnåelse (Bandura, A. 1998, s. 22).

Det betyr at individets mestringsforventning i forhold til å oppnå et visst resultat, eller nå et visst mål, er relatert til i hvilken grad personen har tro på at han eller hun kan oppnå ønsket resultat eller nå målet (Odeen, M. et al., 2009).

Generelt kan man si at mennesker som tror at resultatet av ens handlinger er avhengig av deres adferd tenderer til å være mer aktive enn de som har en mer fatalistisk syn på det som skjer (Bandura, A. 1998, s. 19). Når individet takler en vanskelig situasjon godt, registreres dette som positive erfaringer som vil bidra til en oppfattelse av mestring av omgivelser og egne følelser. Dette vil igjen påvirke selvtilliten og de grunnleggende antakelser om seg selv og verden omkring. Man kan si at individets tro på egen mestring, mestringsforventning, er summen av tidligere mestringserfaringer, læring fra bilder og modeller fra virkeligheten, egen tro på seg selv og de følelsemessige tilstander individet befinner seg i. Self efficacy er derfor ingen statisk tilstand, men en læringsprosess. Graden av opplevd mestringsevne kan endres og styrkes gjennom hele livet (Odeen, M. et al., 2009). Negative erfaringer fra tidligere forsøk vil redusere mestringsforventningen fordi, gjentatte negative erfaringer vil bidra til at man etter kort tid slutter å ta initiativ til handlingen (Bandura, A., 1998). En slik uheldig adferd kalles ofte "lært hjelpeløshet" (Torp, S., 2005) (Manger, T. 2005)(Ursin, H., 2004). Hjelpeløsheten kommer fra en opplevelse av at man ikke vet hva man skal gjøre for å få det resultat man ønsker (Marklund, S., 2005). De negative resultatene av egne handlinger fører til en tendens til å bruke passive mestringsforsøk, eller til at man utvikler antakelser om at verden er meningsløs og truende, og at man selv har lite å stille opp med (Knardahl, S., 2002).

Det kan gi en tilstand av "håpløshet" som innebærer at man føler seg sikker på at alle handlinger man gjør vil resultere i negative konsekvenser (Marklund, S., 2005). Både hjelpeløshet og håpløshet er tilstander der motivasjon til å håndtere situasjonen er nærmest fraværende, noe som kan lede til sykdom og uhelse (Ursin, H., 2004) og også passive mestringsstrategier som for eksempel fravær (Marklund, S., 2005).

Teorien bygger også på at man i tillegg til egen erfaring også styres og påvirkes av egne tanker og følelser som for eksempel ved at man er i stand til å observere andre og utnytte deres erfaringer. Dersom vi ser at andre kan utføre bestemte handlinger, styrker dette vår egen mestringforventning ved at vi får tro på at også vi kan utføre den samme handlingen (Torp, S., 2005). Ungdom som er nykommere i arbeidslivet, kan imitere adferd hos personer de respekterer. Bandura vektlegger denne betydningen av læring. Han mener at all læring reguleres gjennom kognitive prosesser som vurdering av egen kapasitet, forventning til resultatet av adferden og opplevd miljømessige muligheter og begrensninger (Johnsen, B. H. et al., 2005). Observasjon av hva andre mennesker gjør eller sier, og hvilken reaksjon i form av straff eller belønning disse opplever er eksempel på dette. Gjennom å observere sine kolleger kan de unge lære mye om kulturen i avdelingen, hvilke spilleregler som i praksis styrer samhandling i virksomheten, og om fremtidig rolle. Den unge kan selv velge å prøve ut eller kopiere andres adferd, eventuelt velge og ikke gjøre det (Dagsland, Å. H. et al., 2005) (Kaufmann, G., et al., 2003)(Haukedal, W., 2010). Ungdommene kan utvikle egne forventninger om hva han eller hun vil kunne mestre av oppgaver og krav, og dermed også hva som ikke er realistisk å få til. Dersom en ung medarbeider selv ikke tror at han vil kunne klare det som en kollega utfører, så vil han heller ikke dra nytte av observasjonen. Noen unge vil kunne ha urealistisk høy mestringforventning, mens noen andre vil ha for lav slik forventning. De som har høy vil kanskje kunne ta på seg oppgaver som han eller hun ikke har forutsetninger for å mestre, men de med lav kanskje ikke vil prøve ut det de har sett andre gjøre, av redsel for å mislykkes (Dagsland, Å. H. et al., 2005). Hvilke valg som gjøres av den nye unge medarbeideren vil være påvirket av en rekke individuelle faktorer, så som selvaktelse, selvstendighet og selvopplevd mestringsforventning. Ungdom med høy grad av disse faktorene stoler i stor grad på egne ressurser i nye situasjoner. De søker ikke nødvendigvis etter rollemodeller, ettersom deres egne positive forventninger til å mestre jobben fører til at de ikke er redde for selv å være

utforskende i arbeidssituasjonen (Dagsland, Å. H. et al., 2005). Generelt antar man at de med høy mestringsforventning vil reagere mindre på utfordringer. Hvis man har forventninger til å klare oppgaven, trenger man ikke å anstrenge seg for å mestre (Knardahl, S. 2011). Mennesker med lav selvfølelse derimot, vil i større grad være avhengig av andre (Dagsland, Å. H. et al., 2005). Når de opplever at oppgavene overgår egne ressurser, det vil si at de har lav mestringsforventning, kan de reagere med å dempe motivasjonen for oppgaven. De lar være å engasjere seg. Dette kan være en hensiktsmessig mestringsstrategi som kan beskytte mot negative emosjoner og kroppslige reaksjoner (Knardahl, S., 2011).

Antonowsky beskriver en "følelse av sammenheng" (sense of coherence), som betyr at opplevelse av mestring henger sammen med om ting som skjer oppleves som meningsfulle, at de er håndterbare og at de har et sammenheng. (Antonowsky, A. 1987) En person med høy grad av "sense of coherence" tenderer antakelig til å oppleve omgivelsene som mer meningsfull. Dennes oppfattelse av sine mestringsforsøk vil ha betydning for holdninger og grunnleggende antakelser om verden. Mestringsopplevelsen kan antakelig forme antakelsene om at begivenheter som skjer generelt er meningsfulle og kontrollerbare (Knardahl, S. 2002).

Antonowsky hevdet at forståelse av sammenheng er en individuell egenskap og i liten grad en kulturell faktor. Han mente at et menneskes tiltro til egen mestringsevne er etablert ved ca 30 års alder og at det deretter er usannsynlig at denne kan endres i særlig stor grad i det senere livet (Antonowsky, A. 1987, s. 163). Det at man har en følelse av at situasjonen man er i er begripelig, det vil si at man forstår og kan forklare det som skjer, er viktig. Om situasjonen er håndterbar slik at man kan påvirke det som skjer er en annen viktig faktor. Sist, i følge Antonowsky, er det å oppleve mening med det som skjer viktig for å oppleve mestring (Antonowsky, A. 1987). Dette er i tråd med Arbeidsmiljølovens formålsparagraf som i sin første punkt understreker viktigheten av å ha en meningsfull arbeidssituasjon (Arbeidsmiljøloven, 2010). Dette betyr at det å legge til rette for et godt arbeidsmiljø der medarbeidere har en opplevelse av å forstå, kunne håndtere og se en mening i arbeidsoppgavene er viktige faktorer i forhold til fravær fra arbeid.

Mestring og helse

Undersøkelser viser at troen på egen mestring kan være en beskyttende ressurs (Manger, T., 2005). Det er blant annet hevdet at det å ha god tiltro til egne mestringsevner, er relatert til bedre helse (Schwarzer, R. et al., 1997). Det er også funnet at mestring har sammenheng med styrking av helsetilstanden (Knardahl, S., 1997) Bandura mener også at individets tiltro til egen mestring av vanskelige situasjoner kan være en forebyggende faktor i forhold til utviklingen av smerter (Bandura, A. 1998). Det er også funnet holdepunkter for at individer som har høy forståelse av sammenheng, har bedre helse og tåler belastninger bedre. Det er videre slik at forståelse av sammenheng korrelerer positivt med høy selvtillit, høy livskvalitet og med psykisk og fysisk helse (Knardahl, S., 2002). En kan også tenke seg at manglende mestring eller mindre grad av mestring kan ha sammenheng med utvikling av plager. Hvis for eksempel den fysiske belastningen blir for stor eller man får lite tid til restitusjon kan man få en utvikling med redusert yteevne som etter hvert kan gå over i kroniske plager og lidelser. Dette kan like gjerne også være en psykososial prosess. Til slutt kan man få vansker med å se meningen med det som skjer (Johnsson, J., et al., 2006). Knardahl henviser til en svensk undersøkelse der deltakerne hadde sterk opplevelse av at begivenhetene var meningsfulle, utviklet færre helseplager og opplevde mer velvære enn andre i samme virksomhet (Knardahl, S., 2002). Det kan derfor være viktig å få mer kunnskap om det er sammenheng mellom unge menneskers mestringsevne og forventning til egen mestring slik at vi kanskje kan forstå hvordan dette påvirker dem i arbeidslivet og også i forhold til fravær og sykdom.

2.4.3 Ungdommers helse

Levekårsundersøkelsen viser at rundt 90 prosent av ungdommer i Norge vurderer helsen sin som god eller meget god. Selv om mange plager er mest utbredt blant eldre arbeidstakere forteller statistikken oss at plagene også er tilstede i blant de yngre aldersgruppene. Plager leder ofte til sykefravær og dette er ikke bare et problem for samfunnet, men også for individet. På tross av at hoveddelen av ungdommene rapporterer god helse, oppgir 15 prosent at de har "sykdom som påvirker hverdagen". Det fremgår også at denne aldersgruppen rapporterer at årsaker til sykdom blant annet er relatert til muskel- og skjelett samt psykiske lidelser. Så

mange som 39 prosent av ungdommene svarer også at de har en langvarig sykdom. Dette kan antas å være kroniske lidelser relatert til sykdomsgruppene som er nevnt over, men også andre sykdommer som for eksempel i åndedretsorganene er rapportert i levekårundersøkelsen med 19 prosent (Ssb, 2011 b). Kjønnsforskjellene er små. Den største kjønnsforskjellen finner man i blant de som vurderer helsen som svært god. 40 prosent av guttene svarer at de har svært god helse mot 27 prosent av jentene. Det er også flere jenter enn gutter som oppgir at de ikke har særlig god helse. Disse resultatene samsvarer med resultater fra undersøkelsen "Ungdom 2004" som tar for seg ungdom i alderen 18-19 år i Oslo. 91 prosent av guttene og 85 prosent av jentene vurderer sin helse som god eller svært god (www.fhi.no, a). Man ser en tendens til negative utviklingstrekk for begge kjønn, men spesielt er dette funn som gjelder jentene (Breidablik, H. et al., 2001). Det er, i Norge, funnet forskjeller i egenvurdert helse mellom ungdom fra allmennfaglige og yrkesfaglige linjer der de sistnevnte kommer dårligere ut (Breidablik, H. et al.2001). Når det gjelder forhold som har betydning for opplevelse av god helse, refererer Breidablik til en undersøkelse fra Canada, der man fant at høy inntekt, gode relasjoner til foreldre, interesse for gode prestasjoner, høy selvtillit var alle positivt korrelert med høyere egenvurdert helse. Dette var sterkest for det mannlige kjønn.

Subjektive helseplager og smerter

Subjektive helseplager defineres her som plager uten (eller med mindre enn forventet) objektive patologiske funn. Muskelsmerter, mage-tarm-plager og tilstander som medfører tretthet, slapphet, svimmelhet og lettere stemningsforandringer utgjør de største gruppene (Tveito, T. H. et al., 2002). Forekomst av subjektive plager er høy i befolkningen. Ved slike plager blir det sjelden funnet kjente eller dokumenterte medisinske funn slik at det er den enkeltes subjektive opplevelse av plagene som ligger til grunn for diagnosen. Disse plagene er den hyppigste årsaken til sykemeldinger, og er vanlige hos den ellers friske befolkningen. Så mye som 80- 90 prosent av befolkningen har slike plager (Moen, B. E. et al., 2003). Risikofaktorer for fravær er høye nivåer av subjektive helseplager, lav utdanning, liten mestringsevne, tungt fysisk arbeid og ulike helserisikofaktorer som røyking, lav jobbtillfredshet, jobbstress, dårlig søvn og lav fysisk aktivitet (Tveito, T. H., 2002). En fellesnevner for de subjektive helseplagene er opplevelse av smerte. Smerte er en subjektiv

opplevelse av de prosesser og mekanismer som skjer i kroppen når det er fare for en vevsskade (Knardahl, S. et al., 2008) og defineres i denne sammenheng som "en ubehagelig sensorisk og følelsesmessig opplevelse forbundet med vevsskade eller truende vevsskade, eller beskrevet med ord som for en slik skade" (Merskey, H. 1991, s. 1). I en undersøkelse bland Oslobefolkningen fant man at 85 prosent av deltakerne rapporterte en eller flere helseplager. I denne undersøkelsen fant man også at nesten 60 prosent relaterte dette til jobben. Smerter i nakke og skulder samt rygg var de mest vanlige helseproblemene (Mæhlum, I. et al. 2006). Kvinner er mest plaget og Folkehelseinstituttet har funnet at jentene rapporterer opplevd smerte med nesten det dobbelte av guttene (www.fhi.no, b).

Muskel og skjelettplager

Muskel- og skjelettlidelser benyttes som en fellesbetegnelse for smerter og ubehag i muskler og/eller sener og ledd som fører til nedsatt bevegelighet og redusert funksjonsevne (Moen B. E. et al., 2003). Ved de fleste muskel- og skjelettlidelsene og for andre lidelser er smerter et sentralt problem og årsak til lidelse og nedsatt funksjonsevne (Knardahl, S. et al., 2008). Denne typen smerter er blant de aller vanligste helseplagene i befolkningen og den hyppigste årsaken til sykefravær og uføretrygding (Brage, S. et al 2010). Det er også en av de vanligste årsakene til arbeidsbetinget sykdom (Knardahl, S. et al., 2008). Forekomsten ser ut til å holde seg på et stabilt nivå i befolkningen over tid. Det er smerter i korsrygg, nakke og skulderregionen som er dominerende (Mæhlum, I. et al., 2006)(Brage, S. et al., 2010). Mange rapporterer plager fra flere enn et område og undersøkelser har vist at omtrent 40 prosent av de med muskel og skjelettplager rapporterer fem eller flere smerteområder (Ihlebak, C et al., 2010). I blant yrkesgrupper er frisører en gruppe som i størst grad rapporterer disse plagene (Meld. St. 29, 2011). I flere undersøkelser er det funnet at flere unge kvinner enn menn oppgir smerter nakke, skulder og øvre rygg (Noa, 2011)(Hanvold, T. et al., 2010) (Mæhlum, I. et al. 2006). Guttene hadde i samme undersøkelse en tendens til å rapportere høyere mekanisk eksponering enn jentene. Dette kan ha flere årsaker, men en årsak kan være kjønnsroller i forhold til yrke og forskjellige typer belastninger forbundet med dette (Hanvold, T, et al., 2010). Resultater fra Ung HUBRO viser at forekomst av smerte er nær dobbel så stor som hos guttene (Ung Hubro 2004). I Noa's rapport kan man lese

at 52 prosent av de spurte frisørene rapporterer smerter i nakken og av disse mente mer en 47 prosent at årsaken skyldes jobben. Tilsvarende tal for gruppen "elektrikere, elektromontører, telemontører" og var 39 prosent der 29 prosent mente at årsaken skyldes forhold i jobben (Noa, 2011). Muskel- og skjelettlidelser kan også være årsaken til somatisering og psykisk stress (Tveråmo, A. et al., 2003). Muskel- og skjelettplager er så vanlige i befolkningen at de derfor kan anses som et normalt fenomen (Mehlum, I. S. et al., 2008).

Psykiske helseproblemer

Risikoen for å utvikle psykiske plager øker ved psykisk stress, og psykisk stress øker ved misforhold mellom tilpassningskrav og mestringsressurser. Når kravene er høyere en det man kan mestre, kan man føle seg overbelastet. Samtidig kan det å ha krav som er mindre enn ressursene også gi stressopplevelse. Lave krav som innebærer at man ikke får bruke sine evner kan gi stressrelaterte problemer og fravær. Det økende fraværet kan derfor skyldes at tilpassningskravene er blitt høyere eller at individet ikke opplever å få brukt seg tilfredsstillende. Endrede krav i privatlivet bidrar til dette, særlig i forhold til økte krav til livskvalitet parallelt med redusert sosial støtte. Siden norsk arbeidsliv er under omstilling fra industri til en mer kunnskapsbasert produksjon stilles det også økede krav til individets mentale ytelser og ressurser. Funn fra undersøkelser i blant unge i alderen 20-39 år tyder på at det er et økende psykisk stress i befolkningen, noe som blant annet kan være relatert til jobbkrav og privatliv. Økning av lettere psykiske lidelser som angst, depresjoner kan derfor forstås i et stress- og mestringsperspektiv (Tveråmo, A. et al., 2003). Verdens helseorganisasjons skoleundersøkelser i europeiske land viser at hyppige psykosomatiske symptomer er assosiert med risikofull livsstil, der rusmiddelbruk anses som den største risikoen (Breidablik, H. et al., 2001). Andre faktorer som kan trekkes frem er psykososiale tilstander som sosial isolasjon, negative livshendelser, og arbeidsrelatert stress (Breidablik, H. et al. 2001). Hvis ungdom tar med seg sin mestringsstil og livsstil inn i yrkeslivet kan dette medføre økt sykkelighet og fravær for denne gruppen. Vestens ungdomsideal og frigjorde livsstil kan være en del av forklaringen til dette (Tveråmo, A. et al., 2003). Idealer og høye krav til livskvalitet og materiell standard kan overstige individets ressurser noe som kan gi større sårbarhet i forhold til psykisk stress. Redusert opplevelse av sammenheng i livet, større

individfokus, forvitring av sosialt nettverk og sosial støtte øker denne sårbarheten. Andre krav og forventninger individet har til seg selv om å skape en identitet og forme en personlighet i en globalisert medie verden kan også utgjøre en stressfaktor i privatlivet (Tveråmo, A. et al., 2003).

Rundt åtte prosent av den yrkesaktive befolkningen rapporterer mental og psykisk helseproblemer. Det er ikke funnet store yrkesforskjeller og man har heller ikke funnet at alder har mye å si for rapportering av arbeidsrelaterte psykiske plager (Meld. St. 29, 2011). Omfanget av psykiske plager går ned i befolkningen, men øker i blant de unge og spesielt i blant yngre kvinner (Jensen, A. et al., 2003) Resultater fra Ung Hubro viser også at 35 prosent av jentene og 14 prosent av guttene oppgir psykiske plager i enn eller annen form (Ung Hubro, 2004). 9 prosent av de spurte frisørene i undersøkelsen utført av Noa svarte at de hadde angst og lettere psykiske plager som ikke skyldes jobben. Det samme svarte gruppen med "elektrikere, elektromontører, telemontører", men kun 3 prosent av dette mente de kunne skyldes jobben (Noa, 2011). Samlet tyder utviklingen på at sykkelighet i aldersgruppen 20-39 år er økt og at sykkeligheten kan være økt allerede før unge voksne møter arbeidslivets krav (Tveråmo, A. et al., 2003). Derfor kan man anta at lettere psykiske lidelser er relatert til krav rettet mot individet både innenfor og utenfor arbeidslivet (Tveråmo, A. et al., 2003).

Tretthet og matthet

Tretthet er en tilstand som er tett relatert til psykiske plager og lidelser. Tretthet og håndtering av tretthet varierer med kjønn, generasjon, yrkesgruppe og klasse. Mennesker jobber mer, men sover og hviler mindre. Trøtthet kan oppleves som fysisk, den sitter i kroppen og oppleves som naturlig. Den omtales ofte som behagelig og god og noe som går over etter at man har hvilt. Det er den psykiske trøttheten, trettheten i hodet, som oppleves som negativ. Den tar det lang tid å bli kvitt (Lilleaas, U. B. et al., 2001). I en undersøkelse basert på helseundersøkelsen i Oslo fant Mæhlum og medarbeidere at 39 prosent av deltakerne rapporterte ekstraordinær trøtthet og matthet. Videre fant man at 20 prosent av dette opplevdes som arbeidsrelatert (Mehlum I. et al., 2006). Lilleaas har funnet at de fleste som opplevde trøtthet i en av hennes undersøkelser opplevde dette som uproblematisk eller som et mindre problem samtidig som de hadde alvorlige symptomer som

resultat av den. De fant at deltakerne i undersøkelsen normaliserte sine symptomer og sin tretthet, ettersom "alle" hadde det samme "for det er sånn det er" (Lilleaas, U. B., 2001, s.222). Tross at man etter hvert bruker mer tid på fritidsaktiviteter opplever mange at de er i en "tidsklemme". Det er ikke bare forpliktelser på jobben som har betydning for dette, uten interesser, engasjement og andre forpliktelser på flere områder spiller også inn. Med materielt velstand kommer tidsbristen. Det tar tid å bruke de godene som penger og velstand gir. I tillegg skal vi være tilgjengelige og kunne nå hverandre til enhver tid. Det økende tempoet oppleves som et stort problem for mange og det overveiende flertall av yrkesaktive befolkningen, oppgir at de er helt eller delvis styrt av tidsfrister og fastlagte rutiner. For mange kan dette gi helseplager og fravær, mens for andre kan denne situasjonen være positiv og gi en følelse av å være i "action" og der ting skjer. Det er når det blir en skjevbelastning mellom hva kroppen tåler, og det ytre presset, at man står i fare for å utvikle enkelte typer helseplager. Samfunnsutviklingen øker risikoen for at stadig flere mennesker presses inn i et overdrevet arbeidstempo med tretthet og helseplager som et utfall av dette (Lilleaas, U. B. et al., 2001). Lilleaas fant at de som oppga at de var trøtte hver dag, også i høy grad oppga at de hadde smerter i kroppen. De fant også at kvinner oppga større tretthet enn menn. Årsaken til forskjellen kan ligge i at kvinner blir sosialisert inn i et rollemønster det man tar størst ansvar for hjemmet og omsorg for andre, i tillegg til et aktivt yrkesliv. Men Lilleaas fant antydninger til endring og at den tradisjonelle sosialiseringen inn i kjønnsmonstre var mindre hos de yngre gruppene, men at kvinner fortsatt gjør betydelig mer en sine jevnaldrende menn (Lilleaas, U. B. et al., 2001). Det kan være en fare i at trøttheten blir ignorert av kvinnene, og at smerter i kroppen etter hvert blir kroniske. Lilleaas og medarbeidere fant også i sin studie at de yngre mannlige deltakerne er irritable og stresset, mens de eldre i samme yrkesgruppe hadde utviklet en rekke alvorlige symptomer som kan skyldes en presset livssituasjon (Lilleaas, U. B. et al., 2001). Arbeidslivet er under stadig omstilling og omorganisering med lønnsomhet som fokus. De ansatte forventes å stå på og være tilgjengelige og fleksible i forhold til oppgaver og tid. Det å kunne "flekse" ses på som et gode, men samtidig gir denne type av frihet forventninger om mer, raskere eller mer effektivt arbeid.

Luftveisplager og infeksjoner

Når det gjelder luftveisplager og infeksjoner, oppgir rundt 15 prosent av den yrkesaktive befolkningen, at de har plager relatert til pusteorganene (Meld. St. 29, 2011). Noas rapport fra 2011 viser at 15 prosent av frisører opplever luftveisplager, men dette opplevdes ikke å være relatert til arbeid. Litt over 9 prosent av elektrikere, elektromontører og telemontører svarte det samme (Noa, 2011). Mehlum og medarbeidere fant at det var flest menn som rapporterte arbeidsrelaterte luftveissymptomer og at dette var høyest rapportert blant de eldste (40-45 år) i den undersøkelsen (Mæhlum, I. et al. 2006). Grunnet variasjoner i sesongen er mange sykemeldt i perioder på grunn av plager i luftveiene, men fraværet er ofte av kortere varighet (Gomsrud Seland, L., 2012).

2.4.4 Sosioøkonomisk bakgrunn

Fravær og sykdom har en sosial dimensjon, og sosiale helseforskjeller har med levekår å gjøre (Westin, S., 2010). Flere undersøkelser har funnet at lav sosioøkonomisk status, lav utdanning, fysisk anstrengende arbeid, lav egenkontroll i arbeidet og dårlig helseoppfatning var de sterkeste ikke-medisinske faktorene for frafall i arbeidslivet (Foss, L. et al., 2006) (Hyggen, C., 2009).

Etisk bakgrunn

Etisk bakgrunn kan være en faktor som spiller inn her. Undersøkelse har vist at ungdom med ikke vestlig bakgrunn hadde dårligere psykisk helse enn etnisk norske ungdommer av samme kjønn (Sagatun, Å. et al., 2007). Årsakene kan være at disse ungdommene må takle det å leve i forskjellige kulturelle kontekster, det vil si kulturen i sin egen familie og andre med samme bakgrunn, og samtidig kulturen i de samfunn de også er del i. Denne livssituasjonen kombinert med at de samtidig er i en sårbar periode i forbindelse med overgang fra barn til voksen kan gi emosjonelle og adferdsproblemer, og skape forvirring og fremmedgjøring. Disse ikke-etniske norske ungdommer kan være andre generasjonsimmigranter og har kanskje ikke egne erfaringer med immigrasjon. Under utviklingen fra ungdomstid til ung voksen vil det sosiale nettverket utenfor familien bli større og ungdommen med innvandrerbakgrunn vil etter hvert tilpasse sin væremåte etter samfunnet de lever i. Når

ungdommens identitet etter hvert blir mer formet i ung voksenalder kan de mentale problemene stabiliseres. Dette kan antakelig bidra til at den mentale helsetilstanden etter hvert blir lik med populasjonen i landet (Sagatun, Å et al., 2007). Sagatun og hennes medarbeidere fant at variabler som etniske gruppe, familieøkonomi, foreldres sivilstatus og bostedsregion ikke hadde sammenheng med endringer i mental helse mellom etnisk norske og etniske minoritets ungdommer i tenårsperioden. De fant også at forskjellen i mental helse mellom etnisk norske og etnisk minoritetsungdommer holt seg stabil fra ungdomstid opp i ung voksen alder (Sagatun, Å et al., 2007).

Økonomiske forhold

Psykiske helseproblemer og sosioøkonomiske forhold følges ofte ad. Familiens økonomiske situasjon har betydning for helsen. Det er vist at ungdom med foreldre som har høy inntekt har lavere sannsynlighet for å falle ut av arbeidslivet. Det er den sosiale arven som ser ut å forklare årsaken til dette (Hyggen, C., 2009). I en undersøkelse fant Sagatun og medarbeidere at familieøkonomien var dårligere i blant etnisk minoritetsungdommer enn blant norske ungdommer. Det var ingen kjønnsforskjeller forbundet med dette. Ungdommene rapporterte også høyere forekomst av psykiske plager. I den undersøkelsen var det kun familiens økonomi som var den kovariat som hadde sammenheng med mental helse, både for etnisk minoriteter og for etnisk norske (Sagatun, Å et al., 2007).

Utdanning

I Norge er treårig utdanning på videregående skole og høyskoleutdanning den hyppigste utdanningsbakgrunnen, og landet ligger langt frem når det gjelder utdanningsnivå i verden. Likevel er det en utfordring ved at mange ikke fullfører videregående skole. Utdanning gir bedre mulighet for mestring, og utdanning reduserer risikoen for å bli ekskludert fra arbeidslivet. En undersøkelse viser at de med lav utdanning, og særlig hvis foreldrene også har lav utdanning, har et betydelig sykefravær (Kjuus, H., 2010). Risikoen for å bli ufør øker jo lavere utdanning en har (Meld. St. 29, 2011). Endringer i arbeidslivet med økte jobbkrav og krav til omstillingsevne ser ut til å ramme ansatte i lavtlønnsyrker hardere, da de generelt sett har lavere utdannelse og derigjennom er mindre fleksible på arbeidsmarkedet.

På den andre siden vil bedre inntekt og utdanning gi større sjanse for god helse. Høyere utdanning gir også arbeidstakeren bedre kontroll over egen arbeidssituasjon. Yrket man har gjenspeiler ens sosiale rang, kompetansenivå og ressurser (Foss, L. et al., 2006). En undersøkelse utført av Foss og medarbeidere i 2006 viste sterkest sammenheng mellom muskel- og skjelettlidelser og utdanning og inntekt. Det var en betydelig høyere andel med sykmeldinger på grunn av muskel- og skjelettlidelser blant de som bare hadde grunnskoleutdanning, sammenlignet med de som hadde universitets- utdanning. De som har jobber med mye tungt fysisk arbeid var de som i størst grad var sykmeldt på grunn av muskel- og skjelettlidelser. Denne gruppen kom også dårligst ut sammenlignet med de som rapporterer å ha mest stillesittende arbeid (Foss, L. et al., 2006).

Kjønn og kjønnsforskjeller

Kjønnsdeling i arbeidslivet tilsier at menn og kvinner vil stå over for ulike arbeidsmiljøutfordringer knyttet til yrke og arbeidsoppgaver. Utviklingen i sykefravær er ganske lik mellom kvinner og menn, men kvinner har et høyere sykefravær (Langeland, S. 2010). 4 kvartal i 2011 lå det legemeldte fraværet for kvinner på 7,1 prosent og 4,1 prosent for menn. Kvinnene har høyere fravær enn menn, og differansen mellom kjønnene er høyest i perioden 2001-2011 (Seland Gomsrud, L., 2012). Kristensen et al fant i en undersøkelse i blant mennesker i alderen 23-36 år at kvinner hadde et sykefravær som var to og en halv ganger høyere enn menn. Det fant en kjønnsforskjell i korttidsfraværet, men denne forskjellen var moderat jamført med forskjeller i langtidsfraværet. De uten barn hadde et lavere fravær enn de med som var småbarnsforeldre. Det er ingen enkle forklaringer til kjønnsforskjeller i forhold til fravær. Det kan være sammenhenger med at kvinner har høyere sykkelighet eller en annen egenoppfatning av helseproblemene enn menn. Naturlig nok er kvinner også borte fra jobb på grunn av plager relatert til svangerskap og fødsel, og graviditet gir en økt risiko for sykefravær, men kan bare delvis forklare forskjellen (Kristensen, P. et al. 2009) (Seland Gomsrud, L., 2012). Det er også en tendens at stadig flere unge kvinner venter med å få barn til de er ferdig med utdanningen (Ose Osborg S., 2010 a). I en undersøkelse fra en populasjon i Norge fødte mellom 1967 og 1976 fant man graviditet kunne forklares av cirka en tredjedel av kjønnsforskjellen i fravær (Kristensen, P. et al., 2009). Andre hevder at opptil 50 prosent av de totale

forskjellene kan tilskrives forplantnings- og fødselsrelatert sykefravær (Bjørnstad, R. 2010). Samtidig henviser Ose til Frische senteret som etter omfattende analyser av sykefraværet konkluderer med at kjønnsforskjellene består etter at man har kontrollert for faktorer som barn, graviditet, utdanning, yrke og inntekt (Ose Osborg S., 2010 a). En forklaring kan tenkes å være forskjeller i arbeidsmiljø, forhold i hjemmet og individuelle forhold (Kristensen, P. et al., 2009). Når det gjelder fordeling mellom kjønn og diagnoser er det store forskjeller. Statistikk fra NAV viser at menn i stor grad blir sykemeldt for lidelser relatert til muskel- og skjelett, luftveislidelser, fordøyelse og hjerte- og karsykdommer mens kvinner i større grad blir sykemeldte for psykiske lidelser (Seland Gomsrud, L., 2012).

2.5 Faktorer i arbeidslivet som kan ha betydning for fravær

2.5.1 Psykiske og sosiale faktorene

Psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet forstås som faktorer i arbeidet som gjør seg gjeldende på sosiale arenaer, og som blir påvirket av individuelle psykologiske prosesser, med konsekvenser for jobbtrivsel, helse og yteevne (Skogstad, A. et al., 2011 a). Begrepet psykososialt arbeidsmiljø blir brukt som en betegnelse på psykiske og sosiale forhold som har med arbeidssituasjon og arbeidsbetingelser å gjøre. De psykologiske faktorene handler om individuelle egenskapers betydning for opplevelse, fortolkninger og mestring av arbeidslivets forhold, mens de sosiale faktorene dreier seg om den innflytelse det mellommenneskelige samspillet har på oss. De psykiske og sosiale faktorer i arbeidet blir fortolket av den enkelte arbeidstaker ut fra dennes individuelle kjennetegn, av individuell- psykologiske prosesser, med konsekvenser for jobbtrivsel, helse og ytelse (Skogstad, A. et al., 2011 a).

En av de mest kjente modellene det psykososiale samspillet i arbeidslivet er utviklet av Robert A. Karasek (Karasek, R. 1990). Han mente at man ikke kan se på belastninger som følge av høye krav isolert fra muligheten til å mestre kravene (Karasek, R. 1990) (Knardahl, S., 2002). Modellen tar særlig for seg hvilken betydning organiseringen av arbeidet kan ha for helseadferd, samtidig som den påviser hvordan arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakerens motivasjon, læring og handlinger (Karasek, R., 1990) (Torp.S., 2005). Den definerer det psykologiske

arbeidsmiljøet med utgangspunkt i de to dimensjonene psykologiske arbeidskrav og kontroll.

Arbeidskrav

Med arbeidskrav menes de krav som stilles fra omgivelsene, for eksempel i en jobb der det forventes en fysisk og psykisk innsats som også påfører den ansatte en fysisk og psykisk kostnad. Det kan være hendelser, situasjoner og tilstander på arbeidsplassen som setter press på individet (Dallner, M., 1997, b). Opplevelse av krav fra andre, rollekrav, betegnes som forventninger andre betydningsfulle personer har til oss. Disse kan bli belastende når man møter motstridende krav, for eksempel når arbeidsoppgaven står i motsetning til egne verdier, når forventningene er uklare og når mengden av forventninger er større enn individets mulighet til å møte dem i form av ressurser for å løse det på en god måte (Skogstad, A. e t al., 2011 a).

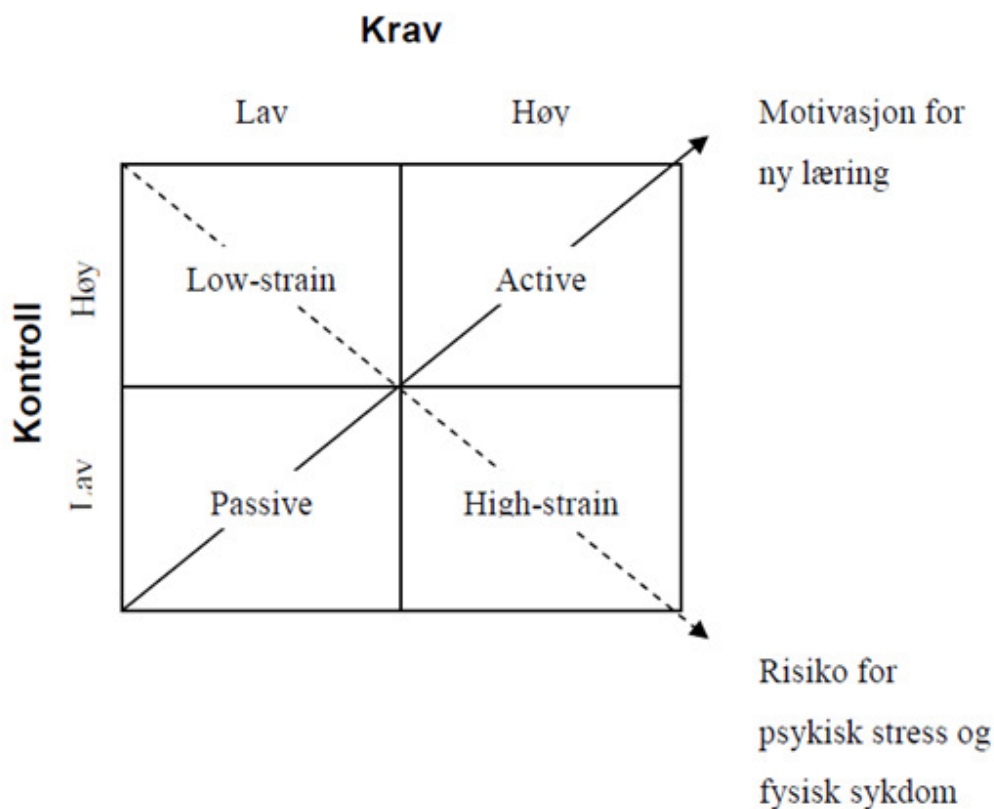
Kvantitative krav dreier seg i stor grad om fysisk belastning, og kan være mange arbeidsoppgaver på knapp tid, tunge løft, og uforutsette arbeidsoppgaver med kort tidsfrist. Kvalitative krav innebærer vanskelighetsgrad og forhold mellom krav og kvalifikasjoner. Det kan dreie seg om både overbelastning og understimulering. Kvalitativ understimulering kan følge av manglende utfordring i arbeidet, mens å få ansvar for komplekse, sammensatte arbeidsoppgaver sammenlignet med personens selvopplevde mestringsevne kan medføre kvalitativ overbelastning (Skogstad, A. et al., 2011 a). Eksempler på kvantitative overbelastninger kan være tunge arbeidsoperasjoner og for mange arbeidsoppgaver per tidsenhet. Kvalitativ understimulering innebærer at arbeidstakeren opplever manglende utfordringer i jobben eller at det ikke er anledning til å bruke sine ferdigheter eller kunnskaper. Fravær av opplevelse av mening kan også sies være en kvalitativ understimulering.

Kontroll

Kontroll i modellen er en sammensatt faktor, først er muligheten for å disponere tiden selv innenfor sin egen arbeidssituasjon og deretter kontroll over selve arbeidsprosessen (Karasjek, R. 1990) (Knardahl, S. 1997)(Dallner, M.,1997 c). Det er altså frihet til å bestemme over egen arbeidssituasjon, frihet og mulighet til å anvende eget intellektuelt skjønn. Kontroll over situasjonen er også en viktig faktor for motivasjon i jobben (Knardal, S., 2002). Andre bruker ord som

tilpasningsmuligheter og mestringsmuligheter (Johansson, G. et al. 2005)(Brandth, B. 1982).

Krav kontroll modellen har to hovedhypoteser. Først menes det at stress og stressrelaterte plager utvikles hvis man er i en jobb med høye krav og liten egenkontroll (Karasek, R. 1990)(Torp, S. 2005). Denne typen av arbeid hører hjemme i modellens felt kalt "High strain" og representerer høybelastningsjobber. I motsetning er aktive jobber der kravene og kontrollen er høy. Den andre hypotesen er at jobber med høye jobbkrav kombinert med mulighet for kontroll gir mulighet for motivering og for mestring, vekst og utvikling. Slike jobber erfarer som stimulerende og utfordrende, skaper læring og motivasjon og er dermed ikke risikjobber. Har man mulighet for kontroll over situasjonen, kan man antakelig klare høye krav uten problemer. Derfor kan denne typen arbeid bidra til at de ansatte kan utvikle sin kreativitet og læring og kan gi et arbeidsmiljø, hvor de ansatte vil kunne mestre belastninger bedre enn i andre miljøer. Høye arbeidskrav kan derfor virke positivt og blant annet forebygge lidelse dersom en har mulighet til å kontrollere belastningen (Torp, S., 2005). Denne typen jobber faller inn under feltet "Aktiv" i modellen (figur 5). Disse jobbene gir en læring som den ansatte også kan ta med seg i senere jobbsituasjoner, og kan da føre til at den nye jobben oppleves som mindre belastende. Medarbeideren mestrer situasjonen og dette vil gi redusert stress og høyere produktivitet. I "høye krav og lav kontroll" jobber ("high strain") eller omvendt ("low strain") forventes moderat nivåer av læring samtidig som det er risiko for utvikling av stress og sykdom. I jobber der det er lave nivåer av krav og kontroll i arbeidssituasjonen ("passiv") mener man at det lite mulighet for læring og utvikling (Karasek, R. 1990)(de Witte, H., et al. 2007).



Figur 5. Karasek og Theorells Krav-kontroll modell (Karasek, R. et al, 1990, s. 32)

Støtte

Krav og kontroll modellen har senere blitt utvidet med en tredje dimensjon, sosial støtte (Torp.S. 2005). Sosial støtte refererer vanligvis til funksjonen som "viktige andre personer" har for en person, for eksempel familiemedlemmer, venner, kolleger og veiledere (Dallner, M. 1997 a). Sosial støtte antas å fungere som er buffer i situasjoner med høye jobbkrav og lite kontroll (Haukedal, W., 2005)(Kaufmann, G., et al., 2003). Sosial støtte omfatter sosiale bånd i nettverket, samspillet kvalitet, oppfattet støtte og faktisk mottatt støtte (Haukedal, W., 2005).

Haukedal skriver at sosial støtte også kan gi negative virkninger. For eksempel kan støtte gi en følelse av underlegenhet og støtte fra andre i like belastende situasjoner som en selv, kan fort forsterke, istedenfor å svekke den opplevde belastningen (Haukedal, W., 2010). Funn viser at sju av ti opplever at de ofte kan få støtte fra sin overordnede når de trenger det. Det er også vist at 84 prosent av den yrkesaktive befolkningen opplever at de ofte får sosial støtte fra kolleger (Meld. St. 29,2011).

Karasek og Theorell (Karasek, R. et al. 1990) mener det er to typer av sosial støtte

på en arbeidsplass. Den ene typen er sosioemosjonell støtte og den andre er instrumentell sosial støtte.

Sosioemosjonell støtte er tillit og relasjoner med kolleger, og kan fungere som en buffer mot stress og andre helseplager. En organisasjon som har et sterkt nærvær av støtteorientering er et uttrykk for at folk stoler på hverandre, hjelper hverandre og føler seg hjemme i organisasjonen (Skogstad, A. et al. 2011 b). En støttende og oppmuntrende familie bidrar også til at arbeidstakeren klarer å mestre utfordringer og belastninger i arbeidet på best mulig måte. Det er en tendens til at unge mennesker ønsker å satse på både familie og karriere. Arbeidstakernes liv utenfor jobben påvirker livet på jobben og vice versa (Thuen, F. 2011, s 301). Og en rekke undersøkelser konkluderer med at mange har problemer med å kombinere arbeid og hjem. Helseproblemer kan komme som en følge av dette. For eksempel har undersøkelser vist at økt risiko for hjerte- og karlidelser, depresjon og angst er fem ganger så høyt blant dem som opplever dårlig balanse mellom jobb og hjem (Skogstad, A. et al., 2011 b).

Instrumentell sosial støtte henviser til de ressurser den ansatte har til rådighet og den assistanse arbeideren får fra sine kolleger og overordnede. God ledelse, jobbtilfredshet, gruppesamhold, fleksibilitet i arbeidsoppgaver, kvaliteten på relasjoner med kolleger, og muligheten til å gjøre mindre krevende arbeidsoppgaver i perioder er arbeidsrelaterte faktorer som bidrar til mestring og velvære (Hetland, H. et al. 2011). Høy grad av støtte fra ledelse og kolleger vil øke mestringsforventninger, kunne redusere stressreaksjoner og utvikling av fysiske og psykiske plager.

Støttende ledelse har også vist seg å være viktig for autonomi. Hvis ledelsen integrerer verdier, holdninger og reguleringsmekanismer i kulturen blir kontrolltiltak ikke nødvendig. For eksempel kan man arbeide med oppgavene sine uten at de til enhver tid blir kontrollert. Man arbeider autonomt og opplever glede med det. Ledere som lar de ansatte ta egne valg og støtter opp under at ansatte jobber ut fra indre motivasjon, gir en mulighet til økt motivasjon som kommer av å ha oversikt og kontroll over det de selve gjør (Hetland, H. et al., 2011).

Støtte kan også deles inn på en annen måte, i fire kategorier. Emosjonell støtte som refererer til empati, kjærlighet, omsorg og tillit. Instrumentell støtte som refererer til teknisk bistand og servise som hjelper en medarbeidere som trenger det. Informativ

støtte som står for råd, forslag og informasjon. Sist er evaluerende støtte som innebærer tilbakemeldinger og bekreftelse (Dallner, M., 1997 a).

Det er funnet at elektrikere, elektromontører og telemontører opplever liten tilbakemelding og støtte fra leder i sitt daglige virke. Frisører oppgir at de opplever at i balansen mellom deres innsats ikke står i forhold til belønning (Noa, 2011).

Krav, kontroll- støttemodellen og fravær.

Levekårsundersøkelsen i 2009 viser at to av fem oppgir høye krav definert som å "oftest ha mye å gjøre og arbeid i høyt tempo". Høy kontroll, definert som at "en i stor grad både kan bestemme eget arbeidstempo og påvirke avgjørelser om eget arbeid" rapporteres av en av tre. En av fire oppgir høye krav og lav kontroll i sitt arbeid (Meld. St. 29, 2011). Forskning har vist at ulike typer yrker kan kategoriseres som aktive eller passive yrker og yrker med høy eller lav belastning (Noa, 2011). Modellen kan derfor brukes som en forklaringsmodell for å forstå forskjeller mellom yrke og når det gjelder sykefravær og helseplager, og forskjeller når det gjelder forskjellige belastninger i arbeidssituasjonen (Lidwall, U et al. 2006). Undersøkelse fra Levekårsundersøkelsen viser at yrkesgruppene frisør og elektrikere, elektromontører og telemontører faller inn under betegnelsen "lite belastende arbeidssituasjon" i modellens "low-strain" del (Noa, 2011).

En antakelse etter senere års stressforskning har gitt støtte til sammenhenger mellom belastninger i arbeid og helse og fravær. En antakelse er at fravær kan fungere som en sikkerhetsventil for akkumulert stress. Det var først og fremst Karaseks forskning og Krav- kontrollmodellen, som åpnet opp for en hypotese om at fravær kan brukes som en mestringsmekanisme, og at fravær ikke bare er en reaksjon på manglende tilfredshet hos det enkelte individ. Utgangspunktet for denne antakelsen er modellens argumentasjon om at høye krav i arbeidet blir belastende og sykdomsfremkallende hvis det kombineres med lite selvstendighet og kontroll i arbeidssituasjonen (Karasek, R. et al., 1990). Det er funnet sammenhenger mellom krav, kontroll og kroppslige endringer. Det er for eksempel vist at ved lav kontroll gir høye krav helseproblemer eller sykdom (Knardahl, S., 2002). Det nevnes en undersøkelse i England der rapportert lav kontroll over egen arbeidssituasjon gav økt risiko for hjerteinfarkt. En norsk undersøkelse viste at det var økt risiko for nakkesmerter hvis personen mente de hadde lav kontroll i arbeidet (Knardahl, S.,

2002, s.276). Undersøkelser fra Amerika viser at sosial støtte reduserer psykososial stress og psykiske symptomer og man har også funnet at sosial støtte kan virke som en buffer mellom belastninger og sykdom. Det er videre funnet at lav sosial støtte kan være relatert til ryggproblemer og at høge krav sammen med lag sosial støtte har sammenheng med smerter i nakke og skulder (Dallner, M. 1997 a).

Modellen til Karasek er kritisert for at den har et snevert kontrollbegrep. Man mener at dette skyldes at modellen først og fremst er relevant for få, repeterte og monotone oppgaver og at den kanskje ikke lenger er tilpasset det moderne arbeidslivet i den vestlige verden (Knardahl, S., 2002). Knardahl knytter kontrollbegrepet opp til "coping" og mestring der "coping" står for det aktive elementet i handlingen, mens mestring mer refererer til de bakenforliggende forventningene individet har om et positivt resultat (Knardahl, S., 1997). Sjukflexibilitetsmodellen som er nevnt i avsnitt 2.4.1. kan derfor ses i sammenheng med Krav- kontroll modellen på den måten at tilpasningsmuligheter kan anses som en mulighet for økt kontroll. Flere muligheter kan altså øke handlings- og beslutningsrommet den enkelte ansatte har. Det betyr at flere muligheter gir bedre kontroll over situasjonen og dette, i sin tur, kan gi bedre mestring.

2.5.2 Mekanisk arbeidseksposering

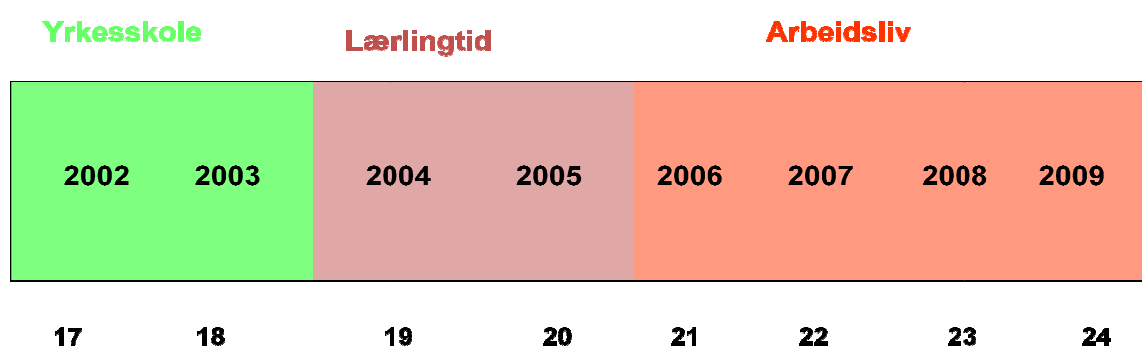
Mekanisk arbeidseksposering blir i denne studien definert som belastning som oppstår ved fysiske arbeidsoppgaver på jobb. Dett kan for eksempel være tunge løft, belastende arbeidsstillinger eller gjentakende arbeid. Fysisk eksponering opp til en viss grense kan være positivt for økning av fysisk kapasitet og muskelstyrke. For høy belastning er vurdert som en av risikofaktorene for muskel- og skjelettplager. Et gjennomgående mønster for de fleste mekaniske eksponeringene er at andelen som oppgir å være eksponert, er større blant de unge (16–24 år) enn blant eldre yrkesaktive (Noa, 2011). Grimsmo fant at i en undersøkelse at de som hadde mer en 14 dagers fravær i året så ut å ha et mer fysisk belastende arbeidsmiljø en andre (Grimsmo A. et al. 1991). Fysisk/mekanisk arbeidsbelastning kan deles inn i tre dimensjoner: kraft, varighet og frekvens. Mange legger også til arbeidsstillinger som en ekstra dimensjon (Knardahl, S. et al., 2008). Kraft dreier seg ofte om løft, skyving og håndtrykk. Varighet har med tidsfaktoren å gjøre, det vil si varigheten av en oppgave, arbeidstiden eller arbeidsdagen. Frekvensen har med hvor ofte en

bevegelse repeteres. Ofte brukes mer sammensatte betegnelser på mekanisk fysisk belastning fordi det er vanskelig å vurdere belastningen spesifikt på et ledd eller muskelgruppe. Tungt fysisk arbeid er en slik betegnelse. Den står for helkroppsarbeid som krever moderat til stor kraft og er energikrevende. Tunge løft og manuell håndtering betegner løft eller forflytning (løft, skyv, dra) av ting eller mennesker eventuelt over forskjellig nivå. Arbeidsstillinger med store leddutslag i belastende posisjoner, for eksempel med armene hevet over skulderhøyde, eller i 30-60 grader ut fra kroppen uten støtte, samt arbeid i lav posisjon under knehøyde er vanlige eksempler. Forskning har vist at arbeid med statisk løftede armer over skulderhøyde gir en økt risiko for smerter i nakke og skulder hvis arbeidet utføres mer enn halv time om dagen. Frisører er en yrkesgruppe som er utsatt (Knardahl, S. et al., 2008)(Veiersted, B. et al., 2006). Frisører sammen med håndverkere oppgir i levekårsundersøkelsen 2009 at de er mest utsatt (Meld. St. 29, 2011). Det er også funnet at arbeid med fremoverbøyd hode gir stor økt risiko for smerter i nakkesmerter. Ved foroverbøyde, og eller vridde arbeidsstillinger, er det vist en økt risiko for ryggsmertter. Det samme gjelder ved knestående arbeid der det er risiko for smerter i korsrygg og kneledd (Knardahl, S., 2008). Statisk belastende arbeid på nakke og rygg er også et risikomoment (Veiersted, B. et al. 2006). Av frisørene oppgir 95 prosent at de har ensidige arm og håndbevegelser mesteparten av dagen (Meld.St. 29, 2011). Noas rapport etter levekårsundersøkelsen 2009 viser at over 53 prosent av arbeidstakere i gruppen ”elektrikere, elektromontører og telefonmontører” oppgir at de må sitte på huk eller kne når de jobber, 21 prosent løfter i ubekvemme stillinger, nesten 85 prosent arbeider stående og 43 prosent oppgir at de arbeider med løftede armer over skulderhøyde. 90 prosent av frisører i samme undersøkelse oppgir at de står mesteparten av dagen, nesten 47 prosent sier at de arbeider fremoverbøyd uten støtte og ca 61 prosent oppgir at de arbeider med løftede armer. I tillegg har de gjentatte arm- og håndbevegelser, og ensidige oppgaver (Noa, 2011). Mekanisk eksponering kan være en risikofaktor for utvikling av muskel og skjelettplager. Mehlum og medarbeidere fant, for eksempel, i en undersøkelse i Oslo at de med tungt fysisk arbeid var mer utsatt for smerter i muskel- og skjelett (Mehlum I. S. et al. 2008). Samtidig fant Hanvold i sin undersøkelse i blant ungdom som kom fra på teknisk yrkesfaglinje, at selvrapportert mekanisk eksponering ikke var en risikofaktor for smerter i nakke, skulder eller øvre rygg etter at de hadde vært de første årene i arbeidslivet (Hanvold, T. et al., 2010).

3. Metode

3.1 Beskrivelse av datainnsamling og utvalg

Masteroppgaven baseres på en prospektiv kohortstudie hvor innsamlingen av kvantitative data pågikk fra høsten 2002 til våren 2009. Bakgrunnen for studien var at man hadde sett økt forekomst av muskel- og skjelettplager hos utvalgte yrkesgrupper. Prosjektet ble kalt MÅMS, og står for Mulige Årsaker til Muskel og Skjelettplager. Formålet med denne oppfølgingsstudien var å vurdere faktorer som virker helsefremmende, og faktorer som øker risiko for muskel- og skjelettplager hos de utvalgte yrkesskoleelevene på skolen og videre ut i arbeidslivet.

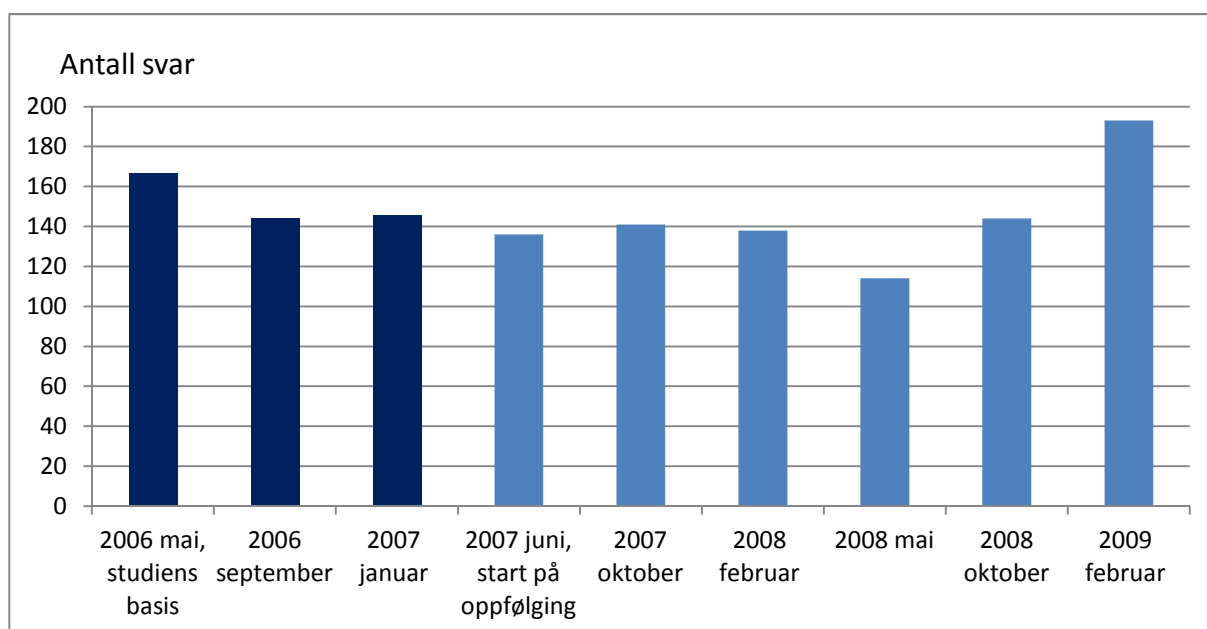


Figur 6. Tidslinje over hovedprosjektet med tilhørende gjennomsnittsalder

14 skoler ble først invitert, og en takket nei til å delta. Totalt 496 av elevene som gikk VK1 på studieretningene elektro, frisør, tegning-, form- og farge, tekstil/design og media og kommunikasjon ble invitert til deltakelse, og 420 deltok ved den første undersøkelsen høsten 2002. De 420 deltakerne ble rekruttert fra ulike yrkesfaglige studieretninger på 13 videregående skoler i Oslo og omegn. Eksklusjonskriterier var alvorlig systemisk sykdom, eller sykdom som forbindes med muskel- og skjelettplager som for eksempel fibromyalgi, leddgikt og liknende. I løpet av seks og et halvt år ble det utsendt 21 spørreskjema, og i tillegg gjort kliniske tester. Figur 6 viser tidsløpet fra det første året på videregående skolen til ungdommene hadde vært i yrkeslivet i 3 år. Alderen var cirka 17 år ved baseline og 24 år ved avslutting (figur 6).

3.2 Utvalg for denne studien

De 420 deltakerne kunne svare på de spørreskjemaene de ønsket. Hvis en deltaker lot være å svare på en eller flere skjema, fikk han eller hun allikevel mulighet til å svare på de resterende, helt til siste oppfølging. I undersøkelsen var det et stort antall deltakere som ikke responderte på ett eller flere oppfølgings skjema, og svarresponsen blant deltakerne varierte i løpet av oppfølgingsperioden. Tidsperioden for denne studien er fra mai 2006 til februar 2009, det vil si at deltakerne ble fulgt i nesten 3 år. Man kan se av grafen i figur 7 at antall deltakere for denne studien er lavere enn fra starten av hovedstudien, men at antallet er ganske stabilt med et gjennomsnitt på cirka 145 deltakere på målepunktene (figur 7).



Figur 7. Oversikt over svarrespons i basis- og oppfølgingsperiode.

Med hjelp av SPSS ble det registrert hvor mange som hadde svart på de spørreskjemaer som var valgt ut som relevant for denne studien. Siden det var av interesse i å følge deltakerne fra starten av yrkeskarrieren og to år frem i tid, ble de som hadde svart på spørsmål om mestring og motivasjon ved denne studies basis inkludert, det vil si at de hadde svart ved to måletidspunkter i mai 2006 og i januar 2007. De besvarte deretter spørsmål om fravær, helseplager, psykososiale faktorer i arbeidslivet samt mekanisk arbeidseksposering ved flere målepunkter i en periode fra juni 2007 til februar 2009. Ekskludert ble de som ved denne studiens basis ikke var i arbeid eller studenter. Dette betyr at de som var i svangerskapspermisjon, militærtjeneste, hadde pauseår eller lignende ble ekskludert. Det er 92 respondenter i

utvalget. 73 personer var i jobbrelatert virksomhet. 16 stykker av disse (22 %) var i lærlingperiode innen elektrofag, 22 stykker (30 %) var i frisørlære, og en (1%) innen tekstildesign. 34 stykker (47 %) var i annen jobb.

Av de 92 deltakerne i utvalget var det 19 (21 %) som studerte. Deltakerne i utvalget hadde en alder på 21 år i begynnelsen av studien til 24 år ved siste målepunkt i slutten av oppfølgingsperioden.

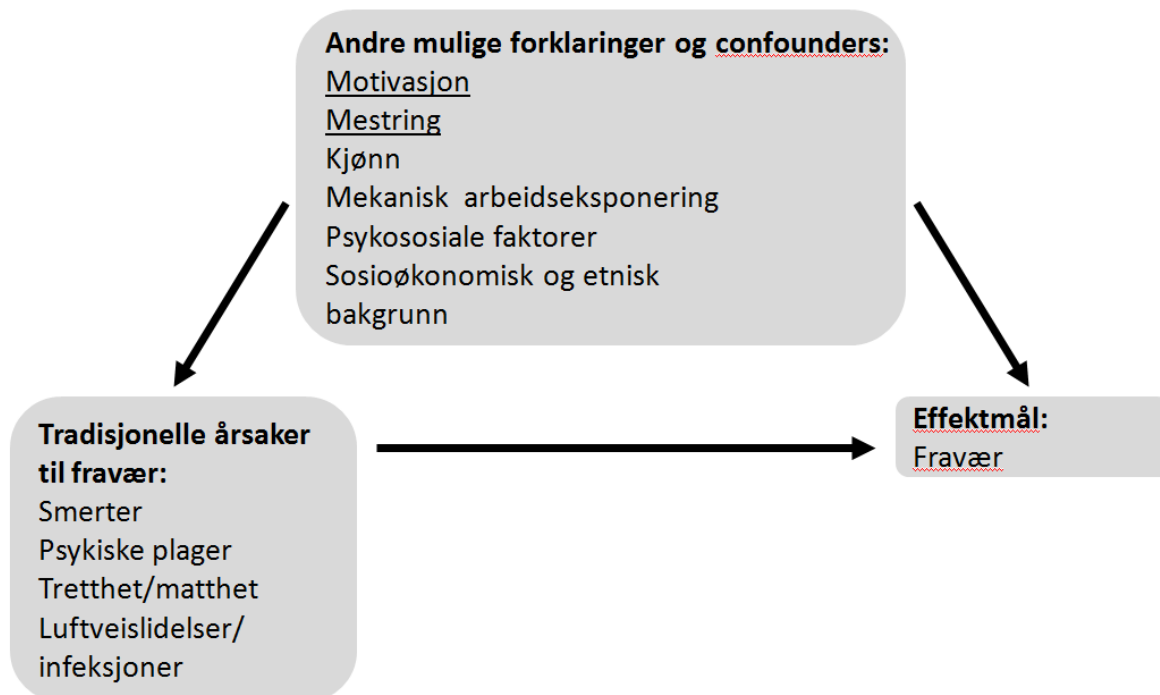
3.3 Design

Denne studien har en prospektivt observerende design der det er samlet inn informasjon og fulgt unge arbeidstakere de første tre årene fra skole og i arbeidslivet uten at det er gjort noe forsøk på å påvirke dem underveis. Studien er en longitudinell studie med fiksert kohort. Dette gir mulighet til å identifisere hvilke faktorer som kan predikere fravær.

3.4 Variabler, måleskala og målemetode

3.4.1 Effektvariabel

Fravær er effektvariabelen (avhengige variabelen) i denne studien og er målt i egenrapporterte fraværsdager. I spørreskjemaet angir deltakerne antall fraværsdager totalt de siste tre månedene. Spørsmålet er: "Hvor mange fraværsdager har du hatt totalt i løpet av de siste 3 måneder?" Måletidspunktene begynner når deltakerne har begynt i arbeidslivet eller er i slutten av sine studier, og deretter ble fraværet målt hver femte måned i 2 år. Dette innebærer at antall fraværsdager ble målt 6 ganger. Det er beregnet et gjennomsnitt i prosent av variabelen ut fra hvert målepunkt. Deretter ble det beregnet et gjennomsnitt i prosent for det totale fraværet i hele perioden. Variabelen ble dikotomisert slik at en gruppe representerer de som har < 2 dagers fravær per kvartal og den andre de som har > 2 dagers fravær per kvartal. De tenkte sammenhengene mellom variablene kan ses i figur 8 (figur 8).



Figur 8. Figuren viser en skjematisk modell som beskriver antatt sammenheng mellom variablene.

3.4.2 Forklaringsvariabler

Motivasjon

Indre og ytre motivasjon samt jobbmestring måles med hjelp av spørreskjemaene *QPS_{Nordic}*. *QPS_{Nordic}* som er et generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet (Skogstad 2001). Instrumentet er et resultat av et nordisk samarbeid og er uttestet i fire nordiske land (Lindstrøm K. et al., 2001) (Dallner, M et al. 2000). Det er brukt *QPS_{Nordic}* spørsmål 117-123 (Dallner, M et al., 2000). Disse omfatter områdene økonomi, sikkerhet, arbeidsmiljø, ytre motivasjon samt selvrealisasjon, opplevelse av at jobben har en verdi, samt sosial integrasjon og identifikasjon (Gamberale, F. 1997). Det er tre spørsmål som måler indre motivasjon, spørsmål nummer 117, 120 og 123 og tre som måler ytre motivasjon, spørsmål nummer 119, 121 og 122 (Lindstrøm, K et al. 2001). Eksempel på spørsmålsstilling er at deltakerne skal vurdere hvor viktig det er "å utvikle seg personlig gjennom jobben". Spørsmålene har en femdelt skala fra "ikke viktig i det hele tatt" til "helt nødvendig". Eksposering blir kalkulert ut i fra summen av hvert spørsmål (5-35) og er deretter dikotomisert slik at alternativ 1-3 er lav motivasjon og 4-5 er høy motivasjon.

I tillegg er det et enkeltspørsmål, nr 118, der man skal vurdere hvor viktig god lønn og materielle goder er. Dette spørsmålet er dikotomisert på samme måte.

Mestring av arbeid

Mestring av arbeidssituasjonen måles med *QPS_{Nordic}* i spørsmålene 66-71 (Dallner, M et al. 2000). Eksempel på spørsmål er "Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet du utfører?" Skjemaet har 5 svaralternativer på en skala fra meget sjelden til meget ofte. Eksponering blir kalkulert ut i fra summen av hvert spørsmål (5-30) og er deretter dikotomisert slik at alternativ 1-3 er lav mestring og 4-5 er høy mestring.

Generell mestringsforventning

Generell tro på egne mestringsevner, i denne oppgaven kalt "mestringsforventning" ble målt med General Self-efficacy Scale (Røysamb, E. et al. 1998). Instrument er utviklet av en tysk forsker, Schwarzer, og måler tiltro til egne mestringsevner. Hovedstudien har brukt den norske versjonen av Generalized Self-efficacy Scale (Røysamb, E., et al. 1998). Den tyske, originalversjonen har blitt testet i flere studier og vist seg å være både reliabel og valid (Schwartz, R, 1993) Generalized Self-efficacy Scale har vist tilfredsstillende validitet og reliabilitet (Leganger A. et al. 2000). Skjemaet inneholder 10 utsagn, for eksempel "Jeg klarer alltid å løse vanskelige problemer hvis jeg prøver hardt nok" som skal graderes etter følgende skala, 1 = aldri, 2 = av og til, 3 = ofte, 4 = svært ofte. Respondenten kan oppnå minimum 10 og maksimum 40 poeng ved sumscore. I analysene av mestringsforventning (self-efficacy) ble scorene kategorisert til tre verdier slik; 10-25 er lav mestringsforventning, 26-30 er medium mestringsforventning, og 31-40 er høy mestringsforventning.

Holdning til egen innsats

HEVAS (Helsevaner blant skoleelever) er en internasjonal WHO-undersøkelse som gjennomføres hvert tredje år i 29 ulike land. Test-retest reliabilitet og validitet er testet og funnet akseptable (Wold, B. et al. 2000). Fra denne undersøkelsen er det hentet en påstand fra den norske versjonen vedrørende egne prestasjoner: "Det er viktig for meg å gjøre det bra på skolen" Svartalnerne er 1-5, "helt enig til helt uenig". Spørsmålet er tatt med i denne undersøkelsen ettersom det kan tenkes at holdninger til egen skoleinnsats samsvarer med holdninger til egne prestasjoner i arbeidslivet. Målepunktet er tatt fra basisundersøkelsen i MÅMS-prosjektet.

3.4.3 Kovariater

Fravær har ikke bare en årsak, men er multifaktoriell, og derfor er det viktig å ta hensyn til andre faktorer, som kan påvirke resultatene. Kovariater er variabler som i

tillegg til forklaringsvariablene kan være relaterte til effektvariabelen, enten som confounder eller som kovariater. En confounder er en variabel som viser samvariasjon med både eksponering og utfall (Aalen, O. et al., 2006).

Sosioøkonomiske forhold, psykososiale faktorer og mekanisk eksponering og kjønn vil derfor bli sett på som forklaringsvariabler, confoundere. Smerte og helseplager vil bli sett på som kovariate variabler da disse kan ha en direkte årsak til utfallet. Figur 8 viser en skjematisk modell av hvordan denne sammenheng kan tenkes å være (figur 8).

Helseplager

Spørsmål vedrørende smerter, luftveisplager og infeksjoner, psykiske plager og tretthet tilsvarende de som Statistisk Sentralbyrå benyttet ved Levekårsundersøkelsen i 2000 (Veiersted, K. B., 2006) og er tidligere undersøkt på Statens arbeidsmiljøinstitutt (Steingrimsdottir, A.O., 2004). Helseplager deles i denne studien i 4 variabler:

1. *Smerte i kroppen.* Variabelen består av 6 spørsmål om smerter i kroppen, for eksempel nakke, skuldre, øvre eller nedre rygg, armer og hender, hofter, ben og føtter, knær, hodepine eller migrene samt spørsmål om smerte i magen.
2. *Luftveisplager og eller infeksjoner.* Denne variabel består av to spørsmål om astma eller luftveisplager og øre-, hals- eller lungebetennelser eller andre infeksjoner.
3. *Psykiske plager,* består av to spørsmål om angst og nedtrykthet og depresjon.
4. *Tretthet, matthet.* Variabelen består av et spørsmål om tretthet eller matthet ut over det vanlige.

Variablene inneholder både informasjon om intensitet og varighet. Deltagerne blir spurt om de har hatt symptomer og plager de siste fire ukene. Intensiteten registreres som "ikke plaget, litt plaget, ganske plaget eller svært plaget" (0-3). Varigheten går fra "ikke plaget", 1-5 dager, 6-10, 11-14 eller 15-28 dager (0-4). De enkelte målingers score for intensitet (0-3) og varighet (1-4) ble multiplisert og gav en indeksert skala fra 0 til 12. Smertevariabelen er et samlemål for rapporterte smerter i bevegelsesapparatet, mage og hode. Den samme utregningen er gjort for de andre tre variablene. Målingene for de 4 variablene er tatt fra seks målepunkter og det er beregnet et gjennomsnitt for disse indeksene. Variablene er deretter dikotomisert til

"noe/mye" (svarsalternativene "ganske plaget" og "svært plaget") og "ikke/lite" (svarsalternativene "ikke plaget", "litt plaget").

Psykososiale faktorer

QPS ^{Nordic} +34 omfatter de viktigste psykologiske og sosiale faktorene ved arbeid og blant annet kartlegges arbeidskrav, kontroll over arbeidet og sosial støtte på arbeidsplassen og fra familie (Lindstrøm K. et al. 2001) (Dallner, M et al. 2000). Det er to målepunkter tatt fra februar 2008 og februar 2009. Det er beregnet en gjennomsnittskår for de tre områdene (arbeidskrav, kontroll og sosial støtte).

Arbeidskrav

I studien måles dette med hjelp av 3 spørsmål, to om kvantitative jobbkrav (spørsmålnummerr.12 og 15), og et spørsmål om krav til læring, (spørsmål nummer 18). Variabelen er deretter dikotomisert slik at alternativene "meget sjelden eller aldri", "nokså sjelden og "noen ganger" er slått sammen til "lav" og "nokså ofte" og "meget ofte eller alltid" slås sammen til "høy".

Kontroll over arbeidet

Det er 4 spørsmål om kontroll over beslutninger (46, 53) mulighet for å påvirke arbeidsmengde og beslutninger som er viktig for arbeidet, kontroll over arbeidsintensitet (47, 48) der spørsmålene gjelder mulighet til å påvirke arbeidstempo og muligheter for å bestemme selv når pauser skal tas. Svaralternativene går fra 1-5, "meget sjelden eller aldri" til "meget ofte eller alltid". Variabelen er deretter dikotomisert slik at alternativene "meget sjelden eller aldri", "nokså sjelden" og "noen ganger" er slått sammen til "lav" og "nokså ofte" og "meget ofte eller alltid" slås sammen til "høy".

Sosial støtte

Det er 3 spørsmål om *Sosial støtte* der spørsmålene gjelder opplevd støtte fra kolleger, nærmeste leder og familie (72, 73, 80).

Svaralternativene går fra 1-5, "meget sjelden eller aldri" til "meget ofte eller alltid". Variabelen er deretter dikotomisert slik at alternativene "meget sjelden eller aldri", "nokså sjelden" og "noen ganger" er slått sammen til "lav" og "nokså ofte" og "meget ofte eller alltid" slås sammen til "høy".

Mekanisk arbeidseksposering

Mekanisk arbeidseksposering defineres i denne oppgaven som anstrengende stillinger og repeterte/gjentagende arbeidsoppgaver. Spørsmålene som er brukt til å kartlegge arbeidsbelastninger og arbeidsstillinger, og eksponeringen blir målt ved et instrument utviklet ved Lund Universitetssykehus (Balogh I. et al. 2001). Instrumentet er bygget opp med 24 spørsmål med tre svaralternativer som går fra "nei stort sett ikke", "noe" til "mye". Deltakerne skulle svare på om arbeidet for eksempel innebar løfting, arbeid med armene hevet eller arbeid med repetitive bevegelser. Det ble regnet ut et gjennomsnitt av verdiene for hver måling og deretter beregnet gjennomsnittet av to målepunkter. Variabelen ble deretter dikotomisert slik at alternativene "nei stort sett ikke", "noe" ble slått sammen til en kategori og alternativet "mye" ble i den andre kategorien.

3.4.4 Bakgrunnsdata

Beskrivende faktorer i studien er kjønn, alder, linje og yrkesvalg, foreldres opprinnelse og sosioøkonomisk status. Spørsmålene er hentet fra HEVAS (Helsevaner blant skoleelever).

Sosioøkonomisk status

Spørsmålet om de foresattes økonomi er tatt fra basis i MÅMS-undersøkelsen og ble stilt slik: "Hvor god råd har din familie?" Fem svaralternativer ble gitt, rangert fra 1 ("svært god råd") til 5 ("dårlig råd"). Svartalternativene ble dikotomisert til en kategori "god råd" som inkluderer "svært god råd", "god råd" og "middels god råd", og en annen kategori, "dårlig råd" som inkluderer "ikke så god råd" og "dårlig råd".

Foreldres opprinnelsesland

Spørsmål om foreldres fødeland er tatt fra baseline i MÅMS og er hentet fra Ung-HUBRO, (Helseundersøkelsen i bydeler og regioner i Oslo). Mor og fars opprinnelsesland ble dikotomisert i "vestlig" (Norge, Norden, Vest-Europa, New Zealand/Australia, Nord Amerika) og "ikke vestlig" (Øste Europa, Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika). Deretter ble disse to variablene dikotomisert til "vestlig", ved at minst en av foreldrene har vestlig opprinnelse, og "ikke vestlig" når begge foreldrene ikke hadde vestlig opprinnelse.

3.4.5 Tidspunkter for innhenting av data

Oversikt over innsamlet data og tidspunkter for datainnhenting kan ses i tabellen nedenfor (tabell 1). Data som er brukt i de endelige analysene er markert med uthevet stort X.

Tabell 1. Oversikt over tidspunkter for innhenting av data (se tekst for forklaring).

Variabler	Spørreskjema	BASISUNDER-SØKELSE			OPPFØLGINGSPERIODE					
		Mai 06	Sept 06	Jan 07	Jun 07	Okt 07	Feb 08	Mai 08	Okt 08	Feb 09
Effekt-variabel	Fravær	x	x	x	X	X	X	X	X	X
Forklarings-variabler	Motivasjon			X			x			x
	Mestring			X			x			x
	Mestringsforventning	X								
Kovariater	Mekanisk belastning		x	X			X			
	Helseplager - Smerte Psykiske plager Luftveisplager og infeksjoner Tretthet	x	x	x	X	X	X	X	X	X
	Psykososiale faktorer Arbeidskrav Kontroll Sosial støtte			x			X			X

3.5 Analysemetoder og statistikk

De statistiske analysene ble utført ved bruk av SPSS, versjon 18.00 (Statistical Package for Social Sciences). SPSS regnes som er en av de eldste og mest brukte programvarene innenfor statistisk analyse (Eikemo, T. et al., 2007).

Datamaterialet ble analysert med deskriptive, bivariate og multivariate analyser med logistisk regresjon. Signifikansnivået ble satt til $p < 0.05$.

Alle variablene ble testet for normalfordeling ved å se på histogram og qq plot. Det ble for kontinuerlige utfallsvariabler utregnet gjennomsnitt med standardavvik, median og range ved normalfordelte data, og median ved ikke normalfordelte data. Ikke parametriske tester med Mann Whitney ble brukt for å regne ut p-verdi for de kontinuerlige variablene da de fleste variablene ikke var normalfordelte.

I de deskriptive analysene ble de kategoriske forklaringsvariablene regnet ut med prosentmessig fordeling og antall for hver kategori av effektvariabelen. Dette ble gjort med krysstabeller. Kjikvadrat og Fishers exact test ble brukt for å se om det var statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene som oppgir lite eller mye fravær (effektvariabelen) og de kategoriske forklaringsvariablene.

Forklaringsvariablene og kovariater ble testet mot effektvariabelen med bivariate korrelasjoner med Spearmans rho da denne form for analyse er ansett som robust mot skjevfordeling samt ekstremverdier og "outliers" (Altman D. G., 1991). Det ble testet om motivasjon og mestring har selvstendig effekt som effektmodifikator på fravær. Analysen ble justert for andre risikofaktorer og konfoundere med multippel logistisk regresjon. Faktorer i den endelige modellen ble inkludert fordi de var signifikante i univariate analyser eller var antatte å ha sentral betydning for fraværsparemetre.

3.6 Etiske overveielser

Helsinki-deklarasjonens etiske prinsipper for medisinsk forskning er blitt fulgt under datainnsamling (Ruyter K. W., et al., 2008). Det innebærer blant annet at deltakerne er informert om studiens formål, metoder, forventede fordeler og mulige risikoer eller ubehag. Det er understreket at all deltakelse er frivillig og at resultatene fra prosjektet vil bli bearbeidet anonymt ved statistiske analyser og ved publisering av resultatene. Det ble det videre understreket at deltakerne når som helst kunne trekke seg uten å måtte oppgi grunn. Alle deltakerne har skrevet under på en samtykkeerklæring (vedlegg 1). For deltakere som var under myndighetsalder ved prosjektstart, er også foreldrenes/verges skriftlige samtykkeerklæring innhentet (vedlegg 2). MÅMS-prosjektet er godkjent av Datatilsynet (vedlegg 3) og Regional Etisk Komite (vedlegg 4).

I datamaterialet som ble brukt i denne studien er deltakerne anonymisert ved koding. Alle opplysninger ble behandlet konfidensielt, og enkelt personer vil ikke kunne identifiseres i resultatene som blir offentliggjort fra prosjektet.

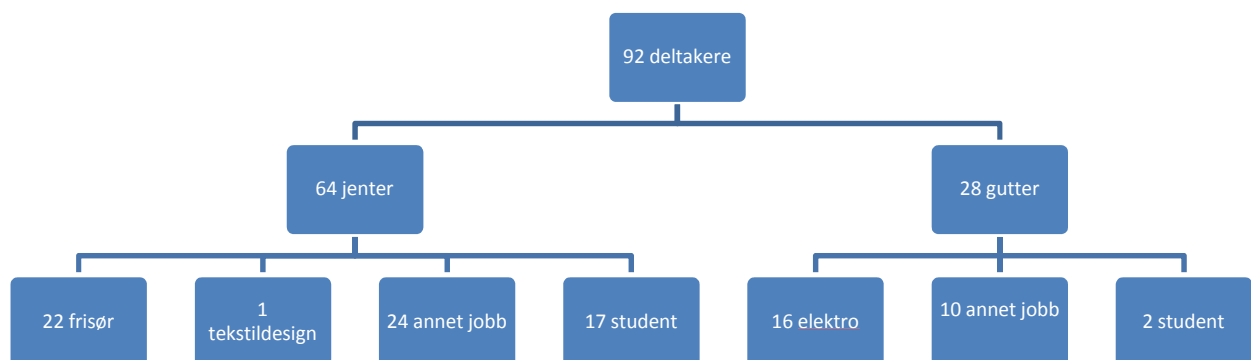
4. Resultater

4.1 Demografiske data og bakgrunnsvariabler

Det var 92 personer i utvalget. Deltakerne i utvalget hadde en alder på 21 år i begynnelsen av min studie til 24 år ved siste målepunkt i slutten av oppfølgingsperioden.

Det er flere jenter, 64 stykker (70 %), enn gutter, 28 stykker (30 %), i mitt utvalg. 73 personer i utvalget var i jobberelatert virksomhet. 16 stykker av disse (22 %) var gutter i lærlingperiode innen elektrofag, 22 stykker (30 %) var jenter i frisørlære, og en jente (1 %) innen tekstildesign. 34 stykker (47 %) var i annen form for jobb.

Av jentene var det 47 st (73 %) i jobb og 17 (27 %) som studerte. Tilsvarende tall for guttene var 26 (93 %) i jobb og 2 (7 %) studenter. Figur 9 viser en oversikt over kjønnsfordelingen i forhold til yrkesvalg og studier (figur 9).



Figur 9. Oversikt over kjønnsfordeling i yrkesvalg og studier

De fleste i utvalget hadde foreldre som kom fra vestlige land. Kun 11 % hadde en eller begge foreldrene med opprinnelse fra ikke vestlig land. 73 % av alle i utvalget beskrev sin families sosioøkonomiske status som god eller middels god. Tabell 2 viser den prosentvise fordelingen når det gjelder kjønn, studier og jobbvalg samt sosioøkonomisk status og foreldres opprinnelsesland (tabell 2).

Tabell 2. Bakgrunnsinformasjon (n= 92)

Variabel	Andel N (%)
Kjønn	
Jente	64 (70)
Gutt	28 (30)
Yrkesstatus	
I jobb	73 (79)
I studier	19 (21)
Yrkesvalg	
Elektro	16 (22)
Frisør	22 (30)
Tekstildesign	1 (1)
Annen jobb	34 (47)
Foreldres opprinnelse	
Ikke vestlig land	10 (11)
Vestlig land	82 (89)
Sosioøkonomisk bakgrunn *	
God/middels	73 (82)
Dårlig	16 (18)

*N=89

Av utvalgets deltakere var det 58 % (N= 53) som svarte at de hadde hatt et fravær som var mindre en 2 dager per kvartal i en 2-årsperiode. Av disse var 75 % jenter (tabell 3).

Tabell 3. Forskjeller mellom fraværsgruppene og de demografiske faktorene

Beskrivende variabler	N	Fravær < 2 dager pr kvartal N (%)	Fravær > 2 dager pr kvartal N (%)	P- verdi
Jente	64	40(75)	24 (62)	0.17
Gutt	28	13 (35)	15 (38)	
I utdanning	19	14 (26)	5 (13)	0.13
I jobb	73	39 (74)	34 (87)	
Sosioøkonomisk bakgrunn*				0.78
God/middels	73	42 (81)	31 (84)	
Dårlig	16	10 (19)	6 (16)	
Foreldres opprinnelse				0.09
Ikke vestlig land	10	3 (6)	7 (18)	
Vestlig land	82	50 (94)	32 (82)	

*1 mangler i gruppen fravær< 2 dager per kvartal, *2 missing i gruppen >2 dagers fravær per kvartal

Av alle jentene (N= 64) var det 63 % som hadde fravær mindre en 2 dager per kvartal. Tilsvarende tal for guttene for fravær mindre en 2 dager var 46 % (N = 28). Disse resultatene er ikke vist i tabell.

Blant de som var i utdanning oppga 26 % (N= 14) at de hadde et fravær mindre en 2 dager per kvartal. I gruppen som var i jobb oppga 74 % (N= 39) at de var borte mindre en 2 dager per kvartal.

Det ble ikke funnet signifikante forskjeller i demografiske forhold mellom gruppen med lite fravær og resten av utvalget

4.2 Mestring og motivasjon

Ved analyse av motivasjons- og mestringsvariablene var det "Mestring" som viste statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene ($p= 0.01$). Et overraskende resultat var at de med egenrapportert høy grad av mestring også hadde et høyt fravær. Blant de som hadde fravær > 2 dager i kvartalet hadde 69 % høy mestring mot 31 % av de som oppga lav mestringsevne. Resultatene viser også at det er forskjell mellom gruppene når det gjelder variabelen "indre motivasjon" der de med høy indre motivasjon også rapporterer et høyere fravær, men denne forskjellen er ikke signifikant ($p = 0.06$). Det samme gjelder variabelen "ytre motivasjon" der det er flere som oppgir høy ytre motivasjon samtidig som de også oppgir høyt fravær (67 %). Den tre delte variabelen "Mestringsforventning" viser enn fordeling der 45 prosent (41 personer) av utvalget definerer seg i gruppen med "høy mestringsforventning". Av disse har mer enn halvparten et fravær som er >2 dager per kvartal. De andre variablene ("kontroll", "krav" "støtte", "å få god lønn" og "å gjøre det bra på skolen") viser kun små, ikke signifikante forskjeller. Resultatene viser også at alle i utvalget opplever lave psykologiske arbeidskrav. Denne variabelen ble derfor ikke tatt med i den logistiske regresjonen på grunn av sin lave forklaringsverdi (tabell 4).

Tabell 4. Fordeling mellom fraværsgruppene og mestring og motivasjon

Uavhengig variabel	N	Fravær < 2 dager pr kvartal N (%)	Fravær >2 dager pr kvartal N (%)	P-verdi
Mestringsforventning				
Lav	13	8 (15)	5 (13)	0.30
Middels	38	25 (47)	13 (33)	
Høy	41	20 (38)	21 (54)	
Mestring				
Lav	43	31 (61)	12 (31)	0.01
Høy	47	20 (39)	27 (69)	
Indre motivasjon				
Lav	46	31(60)	15 (38)	0.06
Høy	45	21 (40)	24 (62)	
Ytre motivasjon				
Lav	39	26 (50)	13 (33)	0.13
Høy	52	26 (50)	26 (67)	
Å få god lønn				
Viktig	42	25 (48)	17 (44)	0.83
Ikke viktig	49	27 (52)	22 (56)	
Kontroll over arbeid				
Lav	66	37 (79)	29 (74)	0.79
Høy	20	10 (21)	10 (26)	
Psykologiske arbeidskrav				
Lave	86	47(100)	39(100)	1.00
Høye	0	0	0	
Sosial støtte				
Lav	36	22 (47)	14 (36)	0.38
Høy	50	25 (53)	25 (64)	
Å gjøre det bra på skolen				
Viktig	82	47 (89)	35 (90)	1.00
Ikke viktig	10	6 (11)	4 (10)	

Når man ser på forskjeller i kjønn ser man at de fleste guttene oppgir "lav" mens 59 prosent jentene oppgir høy "indre motivasjon". Det samme forholdet gjelder "sosial støtte" der 61 prosent av guttene oppgir at de opplever lav sosial støtte mens 67prosent av jentene opplever høy støtte. Når vi ser på "ytre motivasjon" er tallene likt mellom kjønnene. Samtidig oppgir 20 prosent av jentene at de har lav "mestringsforventning" til seg selv, mens ingen av guttene scorer i denne kategorien. Resultatene (som vist i tabell 5) viser videre at 61prosent av guttene opplever høy "mestringsforventning", mens kun 38 prosent av jentene oppgir det samme. De fleste

jentene scorer i kategorien for "middels mestringsforventning" mens guttene flest gutter scorer i den høyeste kategorien, "høy mestringsforventning". En annen variabel er "mestring". Også her scorer guttene høyere enn jentene. 64 prosent av guttene oppgir høy "Mestring", mens 53 prosent av jentene scorer lavt på mestringsvariabelen. Det kan synes at det er forskjell i mellom kjønnene, noe som innebærer at guttene scorer høyt på mestringsvariablene, men lavt på "indre motivasjon" og "sosial støtte" og at det er det motsatte for jentene. Jentene scorer høyt på "indre motivasjon" og "sosial støtte", men lavt på mestringsvariablene (tabell 5).

Tabell 5. Kjønnfordeling i mestrings- og motivasjonsvariablene

Uavhengig variabel	Jente N (%)	Gutt N (%)
Å gjøre det bra på skolen		
Viktig	60 (94)	22 (79)
Ikke viktig	4 (6)	6 (21)
Indre motivasjon		
Lav	26(41)	20 (71)
Høy	37 (59)	8 (29)
Ytre motivasjon		
Lav	27(43)	12 (43)
Høy	36 (57)	16 (57)
Kontroll over arbeid		
Lav	45 (78)	21 (75)
Høy	13 (22)	7 (25)
Sosial støtte		
Lav	19 (33)	17 (61)
Høy	39 (67)	11 (39)
Å få god lønn		
Viktig	32 (51)	17 (61)
Ikke viktig	31 (49)	11 (39)
Mestringsforventning		
Lav	13 (20)	0 (0)
Middels	27 (42)	11(39)
Høy	24 (38)	17 (61)
Mestring		
Lav	33 (53)	10 (36)
Høy	29 (47)	18 (64)

Det ble gjort en videre analyse for å se på forskjeller mellom de to kjønnene og mestringsvariablene. Resultater viser at det er statistisk signifikante forskjeller mellom kjønn når det gjelder indre motivasjon ($p=0.01$) og støtte ($p=0.02$). Disse resultatene er ikke vist i tabell.

4.3 Mekanisk arbeidseksposering

Hoveddelen av utvalget, 85 prosent, opplever ikke arbeidssituasjonen som mekanisk belastende. I forhold til fravær er utvalget relativt jevnt fordelt i fraværsgруппene (tabell 6).

Tabell 6. Forskjell mellom fraværsgруппene og mekanisk arbeidseksposering

Uavhengig variabel	N	Fravær < 2 dager pr kvartal N (%)	Fravær >2 dager pr kvartal N (%)	P-verdi
Mekanisk arbeidseksposering				
Lav	77	45 (87)	32 (82)	0.32
Høy	14	7 (13)	7 (18)	

Når det gjelder kjønnsfordeling opplever flere jenter lav mekanisk arbeidseksposering enn guttene (tabell 7). Resultatene viser statistisk signifikante forskjeller mellom kjønnene for mekanisk arbeidseksposering ($p=0.01$). Dette er ikke vist i tabell.

Tabell 7. Kjønnsfordeling i mekanisk arbeidseksposering

Uavhengig variabel	Jente N (%)	Gutt N (%)
Mekanisk arbeidseksposering		
Lav	58 (92)	19 (68)
Høy	5 (8)	9 (32)

4.4 Helse

Det er ikke funnet signifikante forskjeller mellom gruppene med lavt og høyt fravær når det gjelder variablene som beskriver helsemessige forhold. Av tabell 8 kan vi lese at av de som har fravær > 2 dager pr kvartal har de uten, eller med lite smerter, mer fravær en de som opplever noe eller mye smerter. Av de som oppgir noe eller mye psykiske plager, har den største gruppen lite fravær, men forskjellen er ikke stor. I mitt utvalg er det mange som opplever tretthet, men i denne gruppen er det flest som likevel oppgir at de har lavt fravær (tabell 8).

Tabell 8. Forskjell i beskrivelse av helsemessige faktorer mellom de to fraværsgruppene

Uavhengig variabel	N	Fravær < 2 dager pr kvartal N (%)	Fravær >2 dager pr kvartal N (%)	P-verdi
Smerte				
Ikke/lite	63	40 (75)	23 (59)	0.11
Noe/mye	29	13 (25)	16 (41)	
Luftveisplager				
Ikke/lite	52	32(60)	20 (51)	0.40
Noe/mye	39	21 (40)	19 (49)	
Psykiske plager				
Ikke/lite	21	16 (30)	5 (13)	0.07
Noe/mye	71	37 (70)	34 (87)	
Tretthet				
Ikke/lite	15	10 (19)	5 (13)	0.57
Noe/mye	77	43 (81)	34 (87)	

Når vi ser på de samme helsevariablene, men fordelt på kjønn ser det ut som at jentene opplever mer smerte enn guttene. Det viser seg også at både jenter og gutter scorer høyt på psykiske plager og tretthet. Hoveddelen av besvarelsene havner i disse kategoriene. Som vist i tabellen oppgir 73 prosent av jentene og 86 prosent av guttene opplevelse av noe eller mye psykiske plager. Det samme ser vi på variabelen tretthet, tallene her viser at 84 prosent av jentene og 82 prosent av guttene opplever tretthet. Det er videre en noe større andel av jentene som subjektivt opplever at de har luftveislidelser (tabell 9). Tross at det er forskjeller mellom kjønn når det gjelder helsevariablene er det ikke funnet at disse forskjellene er signifikante.

Tabell 9. Kjønnfordeling og helsemessige faktorer

Uavhengig variabel	Jente N (%)	Gutt N (%)
Smerte		
Ikke/lite	40 (63)	23 (82)
Noe/mye	24 (37)	5 (18)
Luftveisplager		
Ikke/lite	33 (52)	19 (68)
Noe/mye	31 (48)	9 (32)
Psykiske plager		
Ikke/lite	17 (27)	4 (14)
Noe/mye	47 (73)	24 (86)
Tretthet		
Ikke/lite	10 (16)	5 (18)
Noe/mye	54 (84)	23 (82)

4.5 Bivariate analyser

I tabell 10 visas bivariate sammenhenger mellom 11 kontinuerte variablene etter ikke parametriske korrelasjon (Spearman's rho). Resultater etter korrelasjon mellom alle variablene i studien finnes i vedlegg (vedlegg 8).

Tabellen viser at den eneste variabelen som korrelerer signifikant med effektvariabelen "fravær" er "smerte". Dette innebærer at man har mer fravær ved smerteopplevelse. Det er også en sammenheng mellom "kjønn" og opplevd smerte. Dette er den eneste variabelen som viser sammenheng med "kjønn". Det er statistisk signifikant sammenheng mellom mestringsvariablene samt mellom de to motivasjonsvariablene. Variabelen "mestringsforventning" korrelerer med "indre motivasjon", mens "mestring" korrelerer med "ytre motivasjon". Det ser ut som en stor grad av opplevelse av "kontroll over arbeid" er relatert til "mestring" og "mestringsforventning" mens "sosial støtte" viser å ha sammenheng med "ytre motivasjon" og "mestring". Resultatene viser også signifikante sammenheng mellom "psykisk plager" og "mestringsforventning", "smerte" og "sosial støtte". Opplevelse av "tretthet" og "smerte" har en sterk sammenheng og er de variablene som korrelerer sterkest i denne analysen. ($r = 0.53$, $p < 0.01$) (tabell 10).

Tabell 10. Bivariate sammenhenger noen av variablene, Spearmans rho (N= 92)

	Fravær	Kjønn	Psykisk plager	Indre Motivasjon	Ytre Motivasjon	Mestring	Mestring forventning	Smerte	Kontroll over arbeid	Sosial støtte	Tretthet
Kjønn	-0.15										
Psykiske plager	0.06	0.08									
Indre Motivasjon	0.13	0.18	0.05								
Ytre Motivasjon	0.18	0.14	-0.11	0.26 ^x							
Mestring	0.15	-0.12	-0.16	0.19	0.28 ^{xx}						
Mestringsforventning	-0.01	-0.24	-0.27 ^{xx}	0.33 ^{xx}	0.16	0.38 ^{xx}					
Smerte	0.31 ^{xx}	0.25 ^x	0.30 ^{xx}	0.08	0.07	-0.21 ^x	-0,35				
Kontroll over arbeid	0.09	-0.07	-0.12	0.07	0.01	0.45 ^{xx}	0.38 ^{xx}	-0.08			
Sosial støtte	0.13	0.21	-0.26 ^x	0.15	0.33 ^{xx}	0.47 ^{xx}	0.15	-0.04	0.17		
Tretthet	0.14	0.19	0.53	-0.03	-0.11	-0.06	0.21 ^x	0.53 ^{xx}	0.05	0.05	

x=p <0.05 xx=p<0.01

Variablene i de bivariate korrelasjonsanalysene ble også analysert bivariat i regresjonsanalysen (tabell 11). Det ser ut som det er større risiko for at få fravær om man er gutt en om man er jente, men dette er ikke et signifikant resultat. De to motivasjonsvariablene, "å gjøre det godt på skolen" og "å få god lønn" viser heller ikke sammenheng med fraværsvariabelen. Det samme ser man for psykososiale faktorer samt mekanisk arbeidseksposering.

Når det gjelder "indre motivasjon" ser det de bivariate resultatene ut å ha betydning for fravær med OR godt over to med et signifikansnivå på 0.05. Foreldres opprinnelse ser også ut å ha betydning for fravær. Tallene viser at det er mer en tre ganger så stor risiko for fravær om man har en foreldre med vestlig opprinnelse enn om man har "ikke vestlige" foreldre. Resultatet er ikke signifikant, men de er i grenseland.

Mestringsvariabelen viser en signifikant tre og en halv gang større risiko for fravær ved mestring enn om man ikke mestrer. Dette er ikke tilfelle for "mestringsforventning" der odds ratio ligger lavt uten statistisk signifikans.

Tabell 11. Bivariate analyser, ujusterte verdier

Variabel	N	Fravær >2 dager pr kvartal N (%)	OR	95 % KI	P-verdi
Kjønn					
Jente	64	24 (37)	1.00		
Gutt	28	15 (54)	1.92	0.78-4.72	0.15
Sosioøkonomisk status					
Dårlig					
God/middels	16	6 (37)	1.00		
	73	31 (42)	1.23	0.40-3.75	0.72
Foreldres opprinnelse					
Ikke vestlig	10	7 (70)	1.00		
Vestlig	82	32 (39)	3.65	0.88-15.14	0.08
Indre motivasjon					
Lav	46	15 (33)	1.00		
Høy	45	24 (53)	2.36	1.01-5.53	0.05
Ytre motivasjon					
Lav	39	13 (33)	1.00		
Høy	52	26 (50)	2.00	0.85-4.72	0.11
Mestring					
Lav	43	12 (28)	1.00		
Høy	47	27 (57)	3.50	1.44-8.43	0.01
Å få god lønn					
Ikke viktig	42	22 (45)	1.00		
Viktig	49	17 (40)	1.14	0.70-1.84	0.60
Mestringsforventning					
Lav	13	5 (38)	1.00		
Middels	38	13 (34)	0.83	0.23-3.06	0.78
Mye	41	21 (51)	1.68	0.47-6.01	0.43
Sosial støtte					
Lav	36	14 (39)	1.00		
Høy	50	25 (50)	1.57	0.66-3.75	0.31
Kontroll over arbeid					
Lav	66	29 (44)	1.00		
Høy	20	10 (50)	1.28	0.47-3.48	0.63
Mekanisk arbeidseksposering					
Lav	77	32(43)	1.00		
Høy	14	7 (8)	1.41	0.45-4.40	0.56
Å gjøre det godt på skolen					
Ikke viktig	10	4 (40)	1.00		
Viktig	82	35 (43)	0.90	0.14-3.41	0.87
Smerte					
Ikke/lite	63	23 (37)	1.00		
Noe/mye	29	16 (55)	2.14	0.88-5.23	0.10
Luftveisplager					
Ikke/lite	52	20 (38)	1.00		
Noe/mye	40	19 (47)	1.45	0.63-3.34	0.39
Psykiske plager					
Ikke/lite	21	5 (24)	1.00		
Noe/mye	71	34 (48)	2.94	0.97-9.00	0.06
Tretthet					
Ikke/lite	15	5(33)	1.00		
Noe/mye	77	34(44)	1.58	0.49-5.06	0.44

I blant variablene i gruppen for helseplager er det ikke noen variabel som viser signifikante resultat i den bivariate analysen, men "smerte" og "psykiske plager" har en odds ratio på 2.14 respektive 2.94 der "psykiske plager" har et p-verdi på 0.06.

4.6 Multivariate analyser

I forarbeid til de multivariate regresjonsanalysene ble "kjønn" og "ytre motivasjon" inkludert. I regresjonsanalyse med variablene ble funnet at de, både som ujustert og justert, viste lite sammenheng med fraværsvariabelen (kjønn viste OR 1.52, KI 0.14-1.99, $p=0.34$ og for "ytre motivasjon" OR 1.33, KI 0.46-3.85, $P=0.62$). Disse resultatene er ikke vist i tabell. "Kjønn" og "ytre motivasjon" ble derfor ikke tatt med i de videre analysene da variablene til multiple logistisk regresjon ble valgt på grunnlag av OR over 2 og signifikansverdi på < 0.1 . På den bakgrunn er variablene "indre motivasjon", "mestring", "smerte" og "psykiske plager" og "foreldres opprinnelse" valgt ut i den første modellen. De andre variablene oppfyller ikke kriterier for utvelgelse til regresjonsmodellen.

Tabell 12 viser resultater fra analysene i modell 1 og 2. Modell 1 viste at "mestring" fortsatt har en odds ratio på godt over 3 og er statistisk signifikant etter justering for de andre variablene i modellen (tabell 12). "Psykiske plager" er en variabel som gir en odds ratio på 2.9 med en økning til 3.54 justert, mens p-verdien ligger stabilt på et nært statistisk signifikant nivå ($p= 0.06$). Smertevariabelen styrkes i modellen.

"Indre motivasjon" som var statistisk signifikant som ujustert variabel ser ut å ha mindre betydning da den endres til å bli ikke signifikant med lavere odds ratio justert for de andre variablene i modellen. "Foreldres opprinnelse" ligger på tilnærmet samme odds ratio som ujustert og kontrollert for de andre variablene, men p-verdien blir svekket ved justering.

Neste steg i regresjonsanalyser, modell 2, er også vist i tabell (tabell 12). I modellen er en variabel ikke tatt med på grunn av dess lave odds ratio og ikke statistisk signifikante forklaringsverdi (indre motivasjon). Det er, i denne modellen, valgt å beholde to variabler med odds ratio > 2 , men med lav signifikansverdier ("foreldres opprinnelse", "smerte") på bakgrunn av en faglig begrunnelse.

De justerte verdiene viser statistiske signifikante tall som tyder på at det er mer enn 4 ganger så stor odds ratio for å ha fravær ved høy opplevd mestring enn om man hadde lav opplevd mestringsevne. Etter at mestringsvariabelen ble kontrollert for de andre variablene i modellen har resultatene blitt styrket og viser en odds ratio på mer en 4 ganger så stor risiko for å få fravær med høy mestring, enn med lav mestringsevne. Det samme gjelder variabelen "psykiske plager". Odds ratio for fravær ved "smerte", etter at variabelen er kontrollert for de andre variablene i modellen, er mer en to ganger større om man opplever smerter, men dette er ikke signifikant. I denne modellen viser foreldres opprinnelse en svak økt odds ratio på 3.75, men dette er ikke signifikant (tabell 12).

Tabell 12 Multippel logistisk regresjon, modell 1 og 2

Variabel og nivå	N	Fravær >2 dager per kvartal N (%)	Modell 1			Modell 2		
			OR	95 % KI	P-verdi	OR	95 % KI	P-verdi
Foreldres opprinnelse								
Ikke vestlig	10	7 (70)	1.00			1.00		
Vestlig	82	32 (39)	3.63	0.80-16.40	0.09	3.75	0.83-16.93	0.09
Indre motivasjon								
Lav	46	15 (33)	1.00					
Høy	45	24 (53)	1.49	0.57-3.87	0.43			
Mestring								
Lav	43	12 (28)	1.00			1.00		
Høy	47	27 (57)	4.03	1.49-10.88	0.02	4.37	1.65-11.57	0.003
Smerte								
Ikke/lite	63	23 (37)	1.00			1.00		
Noe/mye	29	16 (55)	2.42	0.87-6.74	0.09	2.47	0.89-6.84	0.08
Psykiske plager								
Ikke/lite	21	5 (24)	1.00			1.00		
Noe/mye	71	34 (48)	4.29	1.19-15.53	0.03	4.50	1.25-16.19	0.02

For å kvalitetssikre resultatene ble effektvariabelen testet med andre "cut off". Det ble i tillegg til fravær med 2 dager som cut off gjort analyser for 1 dag, 3 dager og 4 dagers fravær per kvartal i en toårsperiode i forhold til de fire variablene som ble tatt med i modell 2. Hensikten med dette var å se på stabiliteten av effekten på fraværsålet og for å undersøke om forskjellig fraværslengde hadde betydning. Resultatene viste ikke store forskjeller i forhold til resultatene med fraværsvariabelen dikotomisert < 2 dager, og det ser ut som OR ligger tilnærmet stabil for mestringsvariabelen justert for de andre variablene i modell 2, noe som er signifikant.

Smertevariabelen ligger også ganske stabil med en odds ratio på litt under tre, mens signifikansnivået er ustabil. "Psykiske plager" ser ut å svekkes ved lenger fravær med dette er ikke signifikante resultater. Foreldres opprinnelse ser ikke ut til å ha stor betydning for fraværlengden (tabell 13).

Tabell 13. Multippel regresjon, modell 2, med forskjellig dikotomisering av fraværsvariabelen.

	Fravær >1 dag pr kvartal	Fravær >2 dager pr kvartal	Fravær >3 dager pr kvartal	Fravær >4 dager pr kvartal
Foreldres opprinnelse				
Ikke vestlig	1.00	1.00	1.00	1.00
Vestlig	2.91	3.75(*)	2.93	0.76
Mestring				
Lav	1.00	1.00	1.00	1.00
Høy	4.05*	4.35*	2.97*	3.29*
Smerte				
Ikke/lite	1.00	1.00	1.00	1.00
Noe/mye	2.38	2.47(*)	3.02*	2.83(*)
Psykiske plager				
Ikke/lite	1.00	1.00	1.00	1.00
Noe/mye	4.04*	4.50*	2.71	2.23

* p< 0.05 (*)p<0.1

5. Diskusjon

5.1 Oppsummering av resultater

Det var 58 prosent av utvalget som hadde et fravær som var < 2 dager i kvartalet som gjennomsnitt i en toårsperiode. Av disse var det flest jenter. Det ble kun funnet små forskjeller mellom de med fravær < 2 dager og > 2 dager når det gjelder demografiske forhold.

Et noe overraskende resultat var at de med høy mestring også rapporterte høyere fravær i en to års oppfølging. Justert for de andre variablene var denne mestringsvariabelen den som så ut å ha størst betydning på fravær i denne studien. Vi tolker dette funn med at mestring er en selvstendig årsaksfaktor til grad av fravær. I den endelige modellen ga mestringsopplevelse og psykiske plager en betydelig høyere risiko for fravær. Smerterapportering var også av betydning uten å nå signifikans nivå. Den indre motivasjonsvariabelen ble svekket i nest siste steg av regresjonsanalysen og viste derfor liten påvirkning på utfallsvariabelen.

Det ble ikke funnet signifikante forskjeller mellom fraværsgruppene eller de to kjønn når det gjelder helsevariablene. Psykiske plager var den variabelen som etter mestring ser ut å ha mest betydning for fravær i dette utvalget. Forekomst av psykiske plager er ganske likt i mellom kjønnene. De som oppgir noe eller mye psykiske plager har fire og en halv gang så stor risiko for å få fravær enn de som ikke har plager eller lite plager. Dette resultatet ble styrket underveis i regresjonen. Jentene oppgir mer smerter enn guttene. Variabelen viser godt over to ganger større risiko for fravær hvis man har smerter, og dette resultatet styrkes i den siste regresjonsmodellen, men gir ikke signifikant resultat.

Når det gjelder "indre" og "ytre" motivasjon, var det variabelen indre motivasjon som viste en tendens til forskjell mellom de med fravær < 2 dager og > 2 dager. "Ytre motivasjon" viste ikke sammenheng med fravær. Begge motivasjonsvariable viste liten påvirkning på utfallsvariabelen. Det var interessant å merke at "indre motivasjon" viste signifikante resultater i de bivariate analysene, men ble svakere kontrollert for de andre variablene, noe som kan tolkes som om de andre variablene kan ha hatt en modererende effekt på variabelen "indre motivasjon". Foreldres opprinnelse så ut å ha betydning for fravær, og variabelen ble svakt styrket kontrollert for de andre

variablene. Ettersom den ikke er signifikant ser den likevel ikke ut å ha stor betydning for fravær i dette utvalget.

De tre psykososiale faktorene krav og kontroll i arbeidet, og sosial støtte, ser ikke ut å ha noen direkte betydning i forhold til fravær i denne studien.

Analyseresultatene viser noen signifikante resultater relatert til forskjell mellom kjønn. Det gjelder variablene indre motivasjon, støtte, samt mekanisk arbeidseksposering. Ved testing av forskjellig dikotomisering av fraværsvARIABLEN ble det ikke funnet vesentlige avvik fra resultatene ved 2 dagers "cut off".

5.2 Metodisk betraktninger

Studiens design som er prospektivt observerende design, der en kohort ungdommer er fulgt de første to årene i studie og på vei ut i arbeidslivet. Det er en styrke at data er innsamlet over en periode med flere målepunkter. Bruk av anerkjente målemetoder med valide og reliable verktøy er også en styrke, samtidig som det alltid er fare for feil som kan påvirke resultater og tolkning av disse.

5.2.1 Tilfeldige målefeil

Ved statistiske analyser vil det ofte være usikkerhet om resultatene, det vil si om det er samsvar mellom konklusjonen ut i fra analysene og virkeligheten. Kilden til usikkerheten kan blant annet være grunnet tilfeldige feil. Disse gir lavere presisjon og større variasjon i estimatene (Laake, P. et al., 2007). To type feil kan være aktuelle. Type 1-feil refereres til når en "null-hypotese" forkastes selv om den er riktig. I store materialer er det en økt fare for feil av type 1, hvor små forskjeller gir statistisk signifikans, men uten klinisk betydning. Type 2-feil oppstår når en "null-hypotese" beholdes selv om den er feil, det vil si at man ikke finner forskjeller eller sammenhenger selv om de finnes. Det er i små materialer det er økt fare for type 2 feil, slik som denne studien. Den enkleste måten å redusere risikoen for type 2-feil er å øke utvalget mest mulig (Polit, D. et al, 2008). Utvalget i MÅMS-prosjektet er et klyngeutvalg med deltakere fra Oslo området. Det betyr at deltakerne i utvalget kan være mer like hverandre enn om man hadde et utvalg som var mer spredt over landet. Dette kan være en feilkilde og derfor bør klyngeutvalg være av en viss størrelse (Bjørndal A. et al., 2004). I denne studien er det 92 respondenter. Dette er et meget lite utvalg. I analysene er det derfor valgt å betrakte hele utvalget som en gruppe. I denne studien har vi valgt 5 variabler i tillegg til utfallsvariabelen i første

modellen i regresjonsanalysen. I en logistisk regresjonsanalyse kan lavt antall i utvalget utgjøre et problem. Altman foreslår et variabelantall som ikke er høyere enn en tiendedel av antall i minste kategori i utvalget (Altman D. G., 1991). Det er ikke enighet i blant forskere, og det er ulike anbefalinger om hvor mange det må være i utvalget for å bruke logistisk regresjon som analysemetode (Polit D. et al, 2008)(Pallant, J. 2007).

5.2.2 Systematiske målefeil

Det er tre feilkilder når man skal tolke resultatene i epidemiologiske studier. informasjonsskjevheter, seleksjonsskjevheter og konfundering (Aalen, O, 2006).

Informasjonsskjevheter

Informasjonsskjevheter oppstår når eksponering er feilaktig registrert. Det kan også være når personene i utvalget bevisst eller ubevisst oppgir feil informasjon (Laake, P. et al., 2007). Noen informasjonsskjevheter vil det være i alle studier, men det er viktig å minimalisere målefeil og spesielt viktig å passe på at det ikke blir feil for de forskjellige gruppene av individer man studerer(systematiske målefeil) (Aalen, O., 2006).

I denne studien er utvalget ved basis undersøkelsen å betrakte som et tilfeldig utvalg. Utvalget er begrenset til unge som er i studie eller akkurat har begynt i arbeidslivet. Det er et stort frafall i deltakernes besvarelser fra basis av MÅMS studien med 420 deltakere, til start av denne studien med 92 inkluderte deltakere. Man kan stille spørsmål om hva som skiller deltakerne som er med i hele hovedstudien forløp, og de som har trukket seg etter hvert. Denne studien er begrenset i sin mulighet til å si noe om fravær i arbeidslivet generelt, siden utvalget består av ungdom fra yrkesrettede linjer, flest fra frisør og elektrikere. Det er usikkerhet knyttet til dette, og man kan diskutere om resultatene er representative for den unge befolkningen i på landsbasis.

Seleksjonsskjevheter

Seleksjonsskjevheter oppstår når personene i utvalget avviker fra personene i selve studiepopulasjonen på en slik måte at det påvirker konklusjonen. Med andre ord at personene i utvalget ikke er representative for studiepopulasjonen (Laake, P. et al., 2007). Dette kan for eksempel være lite utvalg, lav deltakelse eller frafall under

oppfølgingen. Denne studien er en del av en større studie. Vi vet lite om hva som skiller deltakerne i denne studien, og de som var med fra begynnelsen i MÅMS. Denne studien har et utvalgt tatt fra en periode når de fleste deltakerne er kommet ut i arbeidslivet. Disse ble valgt ut på blant annet på det kriteriet at de hadde svart på spørsmål om motivasjon og mestring i begynnelsen av denne studiets forløp. Det kan her være en seleksjonsskjevhet som kan påvirke resultatet av studien. Videre er det ikke like mange jenter og gutter. Jentene er i flertall. Dette kan ha en påvirkning, og vi kan ha fått et feilaktig bilde i forhold til kjønnsforskjeller. Utvalget er altså skjevfordelt mellom yrkesvalg, studier og kjønn. Informasjonen vi fått fra denne studien kan likevel være nyttig i forhold til hva som bør fokuseres på for eksempel i videre forskning på akkurat denne gruppen unge arbeidstakere og deres fravær.

Confounding

Epidemiologiske studier er vanskelige fordi mennesker påvirkes av flere eksponerende faktorer samtidig. En confounding variabel er en variabel som viser samvariasjon med både eksponering og utfallsvariabelen. Man må alltid vurdere om confounders har påvirket funnene. Å ikke ta hensyn til disse, kan innebære at man rapporterer for svak eller for sterk sammenheng, eller at man finner ting som ikke er reelle (Aalen, O. et al., 2006). Kjønn er en variabel som kan relateres til andre variabler, for eksempel opplevelse av helseplager og smerte. Man kan også tenke seg at kjønn kan ha påvirket hvordan deltakerne opplevde mekanisk arbeidseksposering. En annen confounding variabel er foreldres opprinnelse som kan tenkes å virke inn både utfalls- og eksponeringsvariabelen.

Ved hjelp av statistiske metoder, for eksempel multivariat logistisk regresjon som er brukt i denne studien, har man mulighet å korrigere for confounding (Aalen, O. et al., 2006).

Intern og ekstern validitet

Validitet sier noe om metodene måler det som er hensikten at man skal måle. Den interne validiteten uttrykker måleverktøyenes evne til å måle en egenskap som er relevant for studien (Laake, P. et al., 2007). Hvis det ikke er noen feil i måten dataene er innhentet på, analysert og fortolket, og resultatene er gyldige for den aktuelle populasjonen som studien er rekruttert individer fra, har vi høy intern validitet. Det vil si at resultatene er gyldige for studiepopulasjonen. Man ønsker også at studiene skal gjelde også utover studiepopulasjonen. Dette er en forutsetning for

den eksterne validiteten som sier noe om vi kan generalisere resultatene til å gjelde individer utenfor studiepopulasjonen (Aalen, O. et al., 2006).

Populasjonen i denne studien er ungdom hentet yrkesfaglige linjer ved Oslo skolene. Deltakerne er ungdom som er på vei ut eller akkurat er kommet ut i arbeidslivet. Noen er fortsatt i studie. De kan derfor være usikkert om det er representative for samme gruppe andre steder i Norge. Dette kan gjøre det problematisk i forhold til at overføre resultatene til en voksen populasjon i forhold til fravær. Fravær kan oppfattes ulikt i skolesituasjon og arbeidsliv. Men å overføre data fra denne aldersgruppen til en annen del av landet vil i større grad være mulig.

Reliabiliteten til en studie er et mål på kvaliteten på datamaterialet og om studien er reproduserbar. Dette vurderes ved å se på om flere uavhengige målinger av et fenomen gir samme resultat (Laake, P. et al., 2007). Som nevnt i metodekapitlet er spørsmålene og skjemaene som ble brukt i datainnsamlingen tidligere validitets- og reliabilitetstestet og kvaliteten skal være akseptabel. Det er noe usikkerhet knyttet til spørsmålene i QPs_{Nordic} 34+ som ikke er blitt testet for validitet og reliabilitet motsetning til fullstendig versjon, QPS_{Nordic}. Det er videre noe usikkerhet knyttet til at ikke alle spørsmålene er brukt i denne studien. Det kan ha gitt feil resultater. For eksempel er det ingen som oppgav at de opplevde høye krav i skole- eller jobb sammenheng.

5.2.3 Bruk av spørreundersøkelser

Spørreundersøkelser brukes når man ønsker å måle subjektivt vurderte variabler. Spørreundersøkelser er enkle å administrere, er tidsbesparende og effektive i den forstand at et stort antall respondenter kan nås på relativt kort tid. Ved bruk av denne metoden oppnår man et stort sett av data som så kan underlegges ulike statistiske analyser (Polit, D. et al. 2008). En annen fordel er at alle får spørsmålene stilt på samme måte. Spørreundersøkelse har likevel sine ulemper og begrensninger. Selvrapperte data vil alltid være forbundet med en viss usikkerhet. Først og fremst gjennom at viktige aspekter ved det som skal måles kan gå tapt, enten ved at riktig spørsmål ikke er stilt, eller at respondenten ikke husker tilbake. Det kan også gi feil ved at enkelte respondenter misforstår, slik at samme spørsmål blir oppfattet ulikt av respondentene. Dette kan være tilfelle i denne studien når det gjelder måling av

fravær, effektvariabelen. Det er spurt om antall dager fravær de siste tre månedene. Det kan stilles spørsmål om deltakerne husker tilbake slik at de oppgir riktig antall dager. Det kan ha vært en over eller underrapportering her, som gitt skjevheter i resultatene. Videre kommer spørsmålet om antall fraværsdager etter et spørsmål om smerter i nakke, skulder eller øvre del av rygg. Det kan hende at dette har påvirket informantene slik at han eller hun oppfatter at spørsmålet om fravær dreier seg om sykdomsrelatert fravær og ikke alle former for fravær, som var hensikten. Man kan videre diskutere hva som ligger i dette begrepet. I forskning blir fravær ofte behandlet som et ensartet fenomen, som en variabel, mens man også kan tenke seg at fravær er et begrep som dekker flere forskjellige fenomener (Brandth, B. 1984). Flere modeller illustrerer dette og viser at fravær ikke alltid nødvendigvis er relatert til sykdom og dårlig helse (Steers R. et al., 1978)(Johansson, G. et al., 2005). Man kan anta at det er mange forskjellige oppfatninger om hva begrepet fravær innebærer (Rhodes S., et al 1990). Det er derfor en usikkerhetsfaktor rundt hvordan respondentene tolket spørsmålet om fravær.

En annen feilkilde kan være hvordan ungdommen rapporterer om sitt fravær. Hvor ærlige er de? Man kan tenke at de med fravær og høy grad av mestring rapporterer mer ærlig i forhold til sitt fravær enn andre. Det kan også bety at disse rapporterer mer av sitt fravær på grunn av at de opplever stor grad av mestring, og ikke er redd for å "vise seg selv" i forhold til dette. Det samme gjelder mestringsvariabelen. Kanskje de med høy mestringsevne ser seg selv som "litt bedre" enn de er, og rapporterer høyere grad av mestring enn de i virkeligheten har?

Når man bruker spørreskjema er det heller ikke mulig å stille oppfølgingsspørsmål, noe som kan bidra til at man ikke fanger opp viktig informasjon. Spørsmålene kan også mangle svaralternativer som dekker de individuelle behovene, og deltakeren trenger ikke svare sannferdig eller oppriktig (informasjonsskjevhet). På tross av forsikringer om anonymitet kan de gi det svar som de tror er forventet.

Spørreundersøkelsen vil heller ikke kunne gi informasjon om de respondenter som valgte å ikke svare (Polit, D. et al. 2008). Det optimale ville være registerbasert informasjon om sykefravær, egenmelding og eventuelt andre former for fravær, men det er ikke innhentet i denne undersøkelsen. En fordel i denne undersøkelsen er den hyppige informasjonsinnhenting (spørreskjema hver 3 måned) og over en lang periode (2 år).

Helseplager og smerte er også en variabel det knyttes usikkerhet til. Man kan ha ulik forståelse av hva smerte er, samt ha ulike grenser for når man tolker kroppslige følelser som smerte. Ved å svare på spørreskjemaer kan fokus rettes mot plager og symptomer som man kanskje ikke var så oppmerksom på tidligere. Smerte kan også påvirkes av sosiale forventninger, og ha en rolle i forhold til fravær. Den subjektive selvrappoteringen kan derfor gi systematiske skjevheter (Steingrimsdottir, A. et al., 2004). Man må være oppmerksom på at den unge kohorten som er undersøkt rapporterer ganske lavt nivå av smerter. Det er en betydelig skjevfordeling av smerterapportering i retning av mange med få eller ingen smerte. Mennesker vil ubevisst danne seg oppfatninger om årsaker til deres helseproblemer. Statens arbeidsmiljøinstitutt har sett på i hvor stor grad det er samsvar mellom egen vurdering og ekspertvurdering av sammenhenger mellom arbeid og muskel- og skjelettsmerter. Man fant at selvrappoterering ikke så ut til å overvurdere betydningen av arbeidsforholdet i vesentlig grad (Meld. St. 29, 2011). Mæhlum fant også at selvrappoterering ser ut til å gi et rimelig godt mål på hvor stor andel av helseproblemene som er relatert til arbeidet (Mehlum, I. S., 2011).

I analysene ble dataene dikotomisert. Dette øker risikoen for at viktig informasjon går tapt (Laake, P. et al., 2007). Ved slike analyser er det vanskelig å bestemme hvor en skal sette "cut off". Etter vurdering ble "cut off" for effektvariabelen, fravær, satt ved 2 dagers fravær per kvartal. Før denne ble satt, ble det gjort flere analyser med "cut off" på fravær 1 dag per kvartal, 3 dager eller 4 dager, uten at dette medførte store endringer i fordeling eller resultatet i forhold til de uavhengige variablene. Det man kunne se, var at en tendens til at effekten av "mestring" og "smerte" lå ganske stabilt uansett cut-off, mens "psykiske plager" hadde en fallende tendens når cut off for fravær steg. Foreldres opprinnelse ser ut til å ha en noe mer variabel betydning for fraværslengden. Som helhet viser dette at cut off har begrenset virkning på resultatene. Tellnes fant at gjennomsnittet for fravær i aldersgruppen 20-29 åringene ca 17 dager per år (Tellnes, G. 1989). Undersøkelsen til Kristensen viste at gjennomsnittlig fraværsdager for arbeidstakere i yrkesaktiv alder i "low strain" jobber, var for menn og kvinner 6 dager per år. I "high strain" jobber var snittet 15 dager for menn og 18 for kvinner (Kristensen, T., 1991). Grensen som er valgt mellom de to fraværsgroppene er ikke fundert på sosiologiske eller biomedisinske faktorer, men er lagt slik på bakgrunn av kjennskap til utvalget.

I forbindelse med analyser av dataene ble variabelen "mestringsforventning" delt i tre nivåer. Det finnes ikke noen retningslinjer for kategorisering når det gjelder General Efficacy scale, men det sies at man kan dele i kategorier etter tidligere erfaringer, eller etter hvordan utvalget fordeler seg, noe som vi sett på i dette materialet (Schwartz, R. 2011). Begrunnelsen for å dele variabelen i tre er en hypotese om at for lite eller for mye tro på egen mestringsevne, vil kunne utgjøre risiko for økte plager og fravær. "Mellomgruppen" med "passe" mestringsforventning ville i så fall være minst risikoutsatt. I analysene er det kun cut off for effektvariabelen "fravær" vi har testet. Det kunne også gjøres for forklaringsvariablene, men dette er ikke gjort i denne studien.

5.3 Diskusjon av resultater

Forskning om fravær er foretatt ut fra mange ulike forskningsperspektiv.

Selv om forhold på samfunnsnivå vil påvirke den enkeltes fravær og beslutninger om å ta ut fravær eller ikke, er spørsmål knyttet til disse forhold utelatt i denne studien.

Studiens fokus har vært den enkeltes subjektive opplevelse av sin mestringsevne og motivasjon, og hvordan den kan tenkes å ha betydning for fraværet.

De individrelaterte faktorer som det er satt fokus på i denne studien er ikke altomfattende, og det kan være flere faktorer som er med å påvirke fravær. Det er likevel trukket frem noen framfor andre, for å kunne teste ut en antagelse om at disse faktorene har betydning for fravær fra studie og arbeid.

5.3.1 Fravær

Hoveddelen, 58 prosent, av utvalget hadde fravær mindre en 2 dager per kvartal i en toårsperiode. Den største gruppen hadde altså et fravær som var mindre en 8 dager per år, mens den andre fraværgruppen hadde mer fravær. Resultatene viser ikke hvor mye fravær denne gruppen hadde. Deltakerne i utvalget var i 20-årene. I utgangspunktet kan man anta at de er i en cohort som har bedre helse enn eldre voksne, og derfor har lite sykdom og plager (Tveråmo, A. et al 2003). Men forskning har vist at fravær i blant de yngre aldersgruppene er økende (Meld. St. 29, 2011). I forhold til yrkesgrupper rapporterer Noa at frisører oppgir et sykefravær som er høyt i forhold til andre yrkesgrupper (Noa, 2011). Som nevnt tidligere fant Tellnes at gjennomsnittet for legemeldt fravær i aldersgruppen 20-29 åringene cirka 17 dager

per år (Tellnes, G. 1989). Tellnes fant også at i gruppen med 20-29 åringer hadde jentene er gjennomsnittsfravær på 19,1 dager mens guttene hadde 15.4 (Tellnes, G. 1989). Jentene i studien hadde prosentvis mindre fravær enn guttene. Tellnes funn stemmer ikke overens med funn i denne studien. I befolkningen generelt har kvinner mer fravær fra arbeidslivet enn menn (Ose, S. et al. 2010 a), og forskjellige årsaker til dette er skissert (Meld. St. 29, 2011). En stor del av fraværet hos kvinner kan knyttes opp til fødselsrelaterte sykdom og arbeidslivet i Norge er fremdeles kjønnsdelt med mange belastende kvinneyrker (Meld, St 29, 2011). Utvalget i studien består av unge mennesker, og man kan anta at de fleste av jentene i utvalget ikke kommet så langt med å stifte familie. Det er en tendens at mange drøyer med dette til de er ferdig med utdannelsen og er godt etablert (Tveråmo, A. et al. 2003).

Det er små forskjeller mellom de i utdanning og de i jobb når det gjelder fravær. Dette kan kanskje forklares med at de som er i utdanning kan være i slutten av sin læringsperiode som antakelig er tilnærmet lik den arbeidssituasjon som de i utvalget som er ansatte innen samme fagområde. Det er også lite forskjell i fravær når det gjelder sosioøkonomiske forhold og etisk opprinnelse. Majoriteten i utvalget har en god sosioøkonomisk bakgrunn noe som er assosiert med mindre fravær i forhold til personer fra dårlige sosioøkonomiske kår (Sagatun, Å et al., 2007). De fleste har også foreldre med vestlig bakgrunn, og man kan anta at utvalgets ungdommer med ikke vestlig bakgrunn i denne studien er andre generasjons innvandrere og at de selv ikke har egne erfaringer av immigrasjon. Forskere har funnet at forskjeller i sosioøkonomiske variabler mellom norske og ikke etniske norske stabiliseres, og blir mindre i voksen alder og har derfor redusert betydning når man skal jamføre gruppene (Sagatun, Å. et al., 2007). Når det gjelder utdanning og ambisjoner i forhold til utdanning viser forskning forskjeller i mellom ungdom med vestlig og ikke vestlig bakgrunn. For eksempel har man funnet at blant jenter på yrkesfag er andelen som fullfører langt høyere enn blant gutter, uansett innvandrerbakgrunn. Det er også funnet liten eller ingen forskjell mellom vestlige jenter og jenter med ikke-vestlig bakgrunn. Undersøkelser har påvist høye utdanningsambisjoner blant ungdom med innvandrerbakgrunn og man har kunnet vise til en stor tilbøyelighet til å ta høyere utdanning, spesielt blant ungdom med innvandrerbakgrunn som er født i Norge. Dette kan tyde på sterk skolemotivasjon, en utholdenhet og trang til å fullføre på tross av at man eventuelt har svake prestasjoner og karakterer. En tendens er også at studenter med ikke-vestlig bakgrunn er sterkt representert på studiene som

oppfattes som prestisjefulle. Man kan anta at dette er et uttrykk for høye ambisjoner (Støren , L. A., 2010). I denne studien var det en tendens til at de i utvalget med ikke vestlig bakgrunn hadde mindre risiko for fravær en sine vestlige kolleger eller studiekamerater. Andelen med ikke vestlig bakgrunn er liten, kun 11 prosent av utvalget, og det er ikke signifikante resultater. Uansett kan tendensen i resultatene være i tråd med det som Støren funnet, nemlig at ikke vestlige elever og arbeidstakere har sterkere ambisjoner i forhold til yrke og utdanning, noe som kan ha betydning for deres fravær.

5.3.2 Mestring og fravær

Resultatene i forhold til mestringsvariabeln målt med QPS_{Nordic} som er rettet mot forhold i arbeidet viser at de med høy mestringsscore også har et høyt fravær. Det kan se ut som om mestringsvariabelen har en selvstendig effekt på fraværsvARIABLEN forstått på den måten at man bruker fravær for å mestre situasjonen. Dette var uventet og et overraskende resultat. I studien til Tveito og medarbeidere ble det funnet at de med mest fravær siste 6 måneder scoret lavere på mestring enn resten av utvalget (Tveito, T. H., 2002). Sammenlignet med dette kunne man vente at respondentene med lite fravær i denne studien ville scoret høyest på mestring. Resultatene viser altså at mestring har sammenheng med fravær, men på den måten at de med en god opplevelse av egen mestring i arbeidssituasjonen hadde en høyere grad av fravær. Kanskje funnene om høy grad av mestring i forhold til arbeid ved korte fravær reflekterer at det å ha fravær er et uttrykk for et aktivt valg, eller som en mestringsstrategi. Dette kan for eksempel bety at korttidsfravær kan brukes som en egenstyring av arbeidstiden, og som en mestringsstrategi for å forebygge, forsinke, dempe, og som en måte å leve med plager og belastninger på. Forskningen argumenterer for at denne formen av egenstyring kan ha en gunstig effekt på de ansattes helse (Brandth, B. 1982)(Dahl-Jørgensen, Å., et. al, 2002) (Markusson S., et al., 2005).

Ungdommene i studien uttrykte god mestringsforventning. Nesten 90 prosent fordelte seg på "middels og høy forventning". Gruppen med fravær hadde en høyere score i den høyeste kategorien "høy mestringsforventning" en de med lite fravær. Slik som resultatene fordeler seg, ser man at det er større risiko for fravær hvis man har "lav mestringsforventning". Det viser seg også at det er større risiko hvis man har

"høy mestringsforventning". For utvalget betyr resultatene at det er mindre fravær hvis man opplever å ha "middels mestringsforventning". En måte å tolke dette på er at de som opplever å ha høy mestring kanskje har så høy tro på at de vil mestre situasjoner, noe som de kanskje ikke har forutsetninger for (Dagsland, Å. H. et al., 2005). Dette vil kanskje kunne resultere i et negativt resultat av handling og fravær fra jobb som et ledd av dette. De med "lav mestringsforventning" har kanskje en passiv mestringsstrategi og unnlater å gjøre noe aktivt for å mestre situasjonen, noe som også kan gi fravær. Man kan derfor spørre seg om den gruppen som scorer "middels" på "mestringsforventning" er den som har mest realistiske forventninger og dermed mestrer situasjoner de kommer opp i i livet bedre enn andre (Dagsland, Å. H. et al., 2005)? I utvalget opplevde gutter høyere grad av mestringsforventning enn jentene. En slik kjønnsforskjell har vært funnet tidligere hvor menn har scoret høyere enn kvinner på den generelle self-efficacy skalaen (Leganger, A. et al., 2000). Samtidig ser man av resultatene at de fleste av jentene faller inn i den midterste gruppen, "middels mestringsforventning" noe som kanskje synliggjør at de har et mer realistisk syn på seg selv og sin mestringsevne. I studien ble mestringsforventning målt som et generelt begrep gjennom General Self Efficacy-skalaen. Det kan være vanskelig å svare på spørsmålene i spørreskjemaet, og det behøver derfor ikke være samsvar med hvordan man tenker at man opptre i en situasjon, og hvordan man faktisk reagerer og handler. Man kan tenke seg at resultatene hadde blitt annerledes om målet på mestringsforventning hadde vært mer spesifikt rettet mot en situasjon. Bandura vektlegger også at mestring ikke kan sees på løsrevet fra situasjonen den foregår i (Bandura, A. 1998). Noe av kritikken mot den generelle skalaen er akkurat dette, at den ikke sier noe om mestring i spesifikke kontekster, i dette tilfelle relatert til fravær fra jobb (Bandura, 1998)(Odeen M et al., 2009). Det kan være forklaringen for at denne studien ikke kan rapportere sikre tegn på at mestringsforventning har direkte betydning for fravær. Samtidig mener forskere at den generelle skalaen kan være et bra tillegg til målinger rettet med mot spesifikke situasjoner (Luszczynska, A. et al., 2005).

5.3.3 Mestring og motivasjon

Det ser også ut som noen av variablene i den multiple regresjonsmodellen har en modererende effekt på "indre motivasjon" ettersom den ble svekket i forhold til de andre variablene. At motivasjon påvirkes ved psykiske plager er kanskje ikke

overraskende, men det kan være naturlig at se på hvordan mestring og motivasjon henger sammen. Mestringsstrategier anses som viktige modifierende faktorer til holdninger til arbeidet, måter man håndterer ting og oppfatter ting rundt seg (Knardahl, S., 2011). Dette er tett knyttet til motivasjon. En måte å forklare denne sammenhengen på er at man ved høy grad av mestring i forhold til en oppgave mister motivasjonen hvis oppgaven ikke gir enn utfordringer nok, for eksempel om kravene er lave. Hvis det er slik vil kanskje individet oppleve lite utfordringer og kjede seg, motivasjonen kan da svekkes, og fravær kan bli et resultat av dette (Knardahl, S. 2011). Utvalget rapporterer lave krav og liten kontroll. I følge Karasek vil slike jobber resultere i negativ læring eller gradvis tap av tidligere lærte evner. Derfor vil denne typen jobber gi liten mulighet før læring og personlig utvikling (Karasek, R. 1990, s. 37). Læringsprosessen går langsom i disse jobbene i kontrast mot de med høye krav og høy kontroll, der den går fort. Man mener også at noen arbeidstakere allerede kan ha nådd slutten på læringskurven etter noen måneder etter at de begynte i jobben (Taris, T.W., et al. 2004). Slike forhold kan bety at en meget umotiverende arbeidssituasjon på lang sikt kan resultere i tap av arbeidsmotivasjon (Karasek, R. et al., 1990 s. 38). Tross dette kan den ansatte oppleve stor grad av mestring i situasjonen ettersom det stilles lave krav. I tillegg til dette kan mestringsvariabelen være knyttet til andre forhold enn selve arbeidsoppgavene. Dette kan eventuelt forklare påvirkning på den indre motivasjonen. Man kan på den andre siden anta at hvis kravene relatert til det å være i arbeid overgår den ansattes mestringsressurser, vil motivasjonen reduseres slik at personen ikke er interessert i å engasjere seg. Hvis vedkommende da ikke får støtte for å oppnå mestring kan man tenke seg at mestringsproblemen kan føre til ytterligere reduksjon av motivasjon, noe som kan gi uhelse og eventuelt fravær som en følge (Steers R. et al., 1978). Samtidig kan man anta det motsatte ved store mestringsressurser, det vil si dess bedre man mestrer utfordringene relatert til arbeidssituasjonen, dess større motivasjon vil man få for oppgaven og jobben (Steers R. et al., 1978). Dette kan i så fall antas gjelde for både ytre og indre motivasjon.

Resultater fra analyse av motivasjonsvariablene viser at de med høy motivasjon også har et høyere fravær. Dette gjaldt både indre og ytre motivasjon. Jentene og guttene fordeler seg likt på den ytre motivasjonsvariabelen, men jentene er mer indre motivert enn guttene, noe som viste en signifikant forskjell.

På spørsmål om det er viktig "å få god lønn" ser det ut som guttene synes dette er mer viktig enn jentene. Dette samsvarer med funn der menn viser seg å være mer materialistiske enn kvinner som styres av mer idealistiske behov (St. meld. Nr 39, 2003).

Det er vanskelig å vite hva som ligger bak resultatene fra mestrings- og motivasjonsvariablene. Med utgangspunkt i fraværsmodellen til Steers og Rhodes (side 40), vil det i det følgende bli drøftet forskjellige mulige forklaringer på funnene.

5.3.4 Skulk

Steers og Rhodes modell viser til flere forhold som er relatert til motivasjon og mestring og fravær. Den ansattesyrkesetikk samt nærværsmotivasjon vil spille en avgjørende rolle for hvilket valg den ansatte tar. En viktig faktor er den ansattes personlige verdier og normer. Det sistnevnte påvirkes av personkarakter og bakgrunn (Steers, R., et al. 1978). I en undersøkelse fra Markeds- og medieinstituttet, MMI, fant man at ungdom, og særlig gutter, foretrekker tilfeldigheter som for eksempel pengegevinst enn ærlig arbeid (Dalen E., 2010). Mange stiller også spørsmål om ungdom i dag har en lavere arbeidsmoral og en lavere terskel for å bli borte, enn eldre arbeidstakere om de er mindre motivert for yrkesaktivitet (Johnsen, R., 2011) (Tveråmo, A., et al. 2003). Studiens resultater viser at gutter har mindre motivasjon og et høyere fravær enn jentene, og det kan tenkes at noe av dette kan forklares i de sammenhengene man funnet i undersøkelsen fra MMI. Dette kan resultere i ulegitimert fravær. Realistiske forventninger i forkant, for eksempel i forbindelse med at yrkesvalg, og til de spesifikke arbeidsplassene, er vist å gi mindre fravær. Ungdommens opplevelse av jobbsituasjonen og samsvar med dennes forventninger er en av de viktigste faktorene som påvirker motivasjon til å være tilstede på jobben (Steers, R., et al. 1978). Denne undersøkelsen gir ikke svar på hvordan dette forholder seg, men man kan anta at ungdommer som er tilfreds med sin situasjon på jobben, gleder seg til å møte frem og bidra på arbeidsplassen. På spørsmålet om de synes det var "viktig å gjøre det bra på skolen", svarte nesten nitti prosent i begge fraværsgruppene at dette var viktig. Man kan anta at dette speiler den indre motivasjonen til at også gjøre det bra når de kommer ut i en jobb. Det ser ut som jentene synes dette er mer viktig enn guttene. Dette er i tråd med resultater fra en undersøkelse der man fant at kvinner er indre motivert til å jobbe for noe annet enn kun for penger (Knutsen, K. et al., 2005). Samtidig kan man tenke seg

at de som opplever at jobben ikke tilsvarer det de forventet og som samtidig har en høy grad av mestringsevne kan tillate seg en fraværsdag eller to. Kanskje dette skjer fordi de opplever å mestre den bevisste handlingen som det å ta ut fravær da er. På samme måte kan kanskje en ungdom som trives med jobb og arbeidsplass likevel være borte fra jobb av og til fordi han eller hun opplever å mestre situasjonen uansett. Det er også slik at hvis den ansattes er engasjert i jobben og er enig i organisasjonens mål og normer, vil motivasjon og mestring øke tross at man kanskje ikke er tilfreds med selve arbeidsoppgaven. Men, hvis engasjementet ligger et annet sted, for eksempel fritidsaktiviteter, vil dette kanskje resultere i fravær. Det kan for eksempel være slik at ungdommene vurderer "kost-nytte" assosiert med et fravær eller nærvær, og det kan resultere i at arbeidstakeren skulker (Rhodes, S. et al., 1990).

5.3.5 Press og barrierer

Mestring og motivasjon i forhold til arbeid er også relatert til ytre faktorer som ikke direkte er knyttet til jobben. Det betyr at man kan mestre og å være motivert til å gå på jobb, men at det er andre forhold som virker som en barriere for tilstedeværelse. Forpliktelser i hjemmesituasjonen og fravær i forbindelse med svangerskap og omsorg for barn er tidligere nevnt er eksempel på dette. Man kan også tenke seg at tilstedeværelse på begravelser eller oppmøte hos lege kan gi fravær (Ose, S., 2010 a)(Rhodes, S., et al., 1990). Det kan også være slik at man velger egenmelding fremfor velferdspermisjon i visse situasjoner (Kirchhoff J. 1997). I tillegg nevner Steers og Rhodes reisvei og reisetid som modererende faktorer for nærvær (Steers, R et al., 1978). I denne undersøkelsen er ungdommen bosatte i Oslo eller Akershus med gode muligheter for kollektivtransport. Derfor kan man anta at dette ikke vil innvirke på fraværet.

Utfall av nærvær eller fravær på arbeidsplassen kan også påvirkes av et ytre press fra forskjellige faktorer i omgivelsene. Her kan mulighetene på arbeidsmarkedet være en faktor. Ungdommen i studien er i en læringssituasjon eller har akkurat kommet ut i sin første jobb. Situasjonen på arbeidsmarkedet har i siste del av 2000 vært god og derfor ses ikke dette som en forklaring på funnene. Trygdesystemet sikrer at ungdom i jobbsituasjonen ikke blir økonomisk skadelidende ettersom de blir kompensert av sykepenger ved fravær. Det er vist at dette kan ha betydning for grad av nærvær (Steers R. et al., 1978). Dette, sammen med en antakelse av at ungdom har mindre

motivasjon til yrkesaktivitet og andre preferanser enn eldre arbeidstakere kan være faktorer som bidrar til fravær. Samtidig mener man at misbruk av trygdeordninger er en meget liten del av det samlede fraværet i Norge (Grimsmo, A., et al., 1991)(Ose, S., 2011 a).

Man kan anta at ungdommer som kommer nye på en arbeidsplass vil forsøke å bli akseptert og tilpasset kulturen og miljøet så rask som mulig. Der er det mange rollemodeller som kan ha betydning for handlinger og valg i forhold til nærvær og fravær. En svensk undersøkelse har vist at den enkelte arbeidstakers oppfatning av sine kollegers fraværsnormer vil kunne påvirke hans eller hennes fravær (Einarsen, S. et al., 2010). "Om du var borte forrige uke, da er det ok for meg å være borte i morgen" kan være en tankegang som blir overført til dem (Rhodes, S. et al. 1990, s. 39). Dette gjelder også ledelsen som kan predikere fravær for hele arbeidsgruppen (Einarsen, S. et al., 2010). Ungdom kan tenkes å bli påvirket, og derfor kopiere handlingsadferd som er typisk for plassen eller kulturen. Et eksempel på dette er at en forskergruppe i Bergen har funnet at høyt kollegafravær blant lærere øker lærenes eget egenmeldte fravær (Vaage, K. 2010). Smitteeffekter blant kollegaer, omgangskrets og i nabolag, er også vist av forskere i Norge (Dahle-Olsen, H. et al., 2011)(Markussen, S., et al., 2012) og i Sverige (Einarsen, S. et al., 2011).

Fraværskulturen kan derfor moderere relasjonen mellom den ansattes verdier og attityder og nærværsmotivasjon (Rhodes, S., 1990). Dette kan også være slik i blant studiens utvalg, for eksempel hvis kameratgruppens normer eller jevnaldrede kolleger har sterkere innvirkning på ungdommen i arbeid enn de eldre kollegene (Brandth, B., 1982)(Dahl- Jørgensen, Å., et. Al., 2002).

Det kan også være slik at arbeidsgruppens normer støtter periodisk fravær(Steers R. et al., 1978) (Brandth, B., 1982) (Brandth, B., 1978) (Dahl- Jørgensen et al. 2002) Det vil i så fall være lettere å være fraværende i et slikt arbeidsmiljø. Press fra arbeidsgruppen kan også gjelde det å ta ut fravær når dette er viktig for arbeidsplassens måloppnåelse. Det kan for eksempel være ved influensa eller andre smittsomme sykdommer som kan gi negative konsekvenser for arbeidskollektivet og virksomheten (Einarsen, S. 2011). Steers nevner også at risikoen for dårlig produksjonskvalitet kan bli redusert hvis fravær tas ut, noe som også er en positiv faktor (Steers R. et al. 1978). Det kan tenkes at ungdommene i denne undersøkelsen har vært påvirket av slike forhold. I så fall kan det kanskje være nærliggende å anta

at de som har en større grad av mestring, i denne studien flest gutter, har lettere for å ta avgjørelse i forhold til hva som er best for dem. Mens jentene, som mange har lav mestringsevne og lavt fravær, kanskje i større grad er lojale mot sin organisasjon og arbeidsgiver. Det er funnet at press og normer fra arbeidsgruppen kan bidra til at den ansatte velger å komme på jobb, tross lav motivasjon eller helseplager, fordi at dette gagnar fellesskapet på jobb. Pliktfølelse og ansvar for kollegaer, kan derfor hindre ansatte at ta ut fravær i den grad det ville vært i deres interesse å gjøre (Dahl-Jørgensen, Å., 2002). Den positive funksjonen som denne typen fravær kunne hatt, medfører da at flere går på jobb på tross av plager (Dahl-Jørgensen, Å., 2002) (Brandth, B 1982). Kanskje dette er tilfelle blant jentene i denne studien? I en undersøkelse fra Bergen fant Tveito og hennes kolleger at de som sto for det høyeste sykefraværet syntes likevel det var mindre akseptabelt å bli hjemme. Dette kan tenkes å ha og gjøre med at de ansatte subjektivt opplevde press fra ledelse og kolleger (Tveito T. H. 2002). En svensk undersøkelse som blant annet fokuserte på disse forholdene fant også at nærværskrav fra arbeidsplassen har betydning for korttidsfraværet (Johansson, G. et al., 2005). Med utgangspunkt i en slik situasjon vil det være naturlig å tro at en ungdom med stor grad av mestringsevne ville klare å stå i mot dette presset på en annen måte enn en som ikke mestret like godt. Fravær kan derfor være et valg for de med stor mestringsevne. Dette er i så fall i tråd med resultatene.

5.3.6 Tilbaketrekking og "skjult coping"

Det hevdes i en undersøkelse fra Sverige at fravær etter hvert har blitt en måte å løse konflikter og uoverensstemmelser på for både arbeidstakere og arbeidsgivere. "Skjult coping" eller "tilbaketrekking" innebærer at man "skygger unna" problemene og "løser" det med fravær (Marklund, S, et al., 2005). Grimsmo fant også at konflikter og samarbeidsproblemer var en viktig faktor i forhold til fravær (Grimsmo, A., et al., 1991). Falkenberg og medarbeidere fant i sin undersøkelse at det var lite konflikt og samarbeidsproblemer mellom kolleger i frisørsalongene. Men de fant at sjefer med "dårlig" lederstil bidro til at det ble konflikter mellom ansatte (Falkenberg, A. K., et al., 2003). Blant annet er rollestress og konflikter viktige årsaker for jobberelatert anspenhet og opplevelse av lav tilfredsstillelse i jobb. En faktor som har vist seg å være spesielt viktig for denne form for adferd er opplevd urettferdighet, både i organisasjonen, for eksempel avlønning, men også i forhold til urettferdig behandling fra overordnet. Dette kan være knytte til destruktive former for ledelse,

uheldige normer og verdier i kulturen, fravær av autonomi og ressurser, samt rollekonflikter og rolleklarhet (Skogstad, A. et al., 2011)(Steers R et al. 1978). Fravær kan da være en måte at "gi igjen" og straffe virksomheten for forhold som man er misfornøyd med (Rhodes, S. et al., 1990, s. 12). Marklund er også inne på at opplevd urettferdighet er relatert til et handlingsmønster som gir tilbaketrekking med fravær (Marklund, S, et al., 2005). Ungdommene som er kommet ut i arbeidslivet i nye yrker er i stor grad sårbare for opplevelse og belastninger som yrkeslivet innebærer. Hverdagen er kanskje ikke blitt som man forventet. Man kan derfor tenke at fravær kan brukes for å ta en kort pause fra og/eller redefinere en situasjon på jobben som man opplever som vanskelig eller belastende, noe som kanskje kan være aktuelt når man, som de fleste i utvalget, er ny i et fag og på en arbeidsplass. Det blir en måte å restrukturere arbeidsuken på (Rhodes, S., et al. 1990). I hvilket omfang dette brukes er vanskelig å si, men studier har vist at personligheten og kjønn spiller en rolle her. Det er blant annet vist at menn har større aggresjon enn kvinner, noe som igjen kan medføre større bruk av tilbaketrekking fra jobb hos menn (Skogstad, A. et al. 2009). Det er også funnet at menn bruker tilbaketrekking i større grad enn kvinner noe som kan ha sammenheng med at kvinner er ofte mer samvittighetsfulle, og i stor grad viser omsorg for andre en seg selv (Skogstad, A. et al., 2009) (Brandt B., 1984). Dette er funn som passer inn med resultater i denne studien ettersom det kan se ut som guttene er de som bruker fravær mest aktivt.

5.3.7 Restitusjon ved helseplager og sykdom

En annen forklaring på at fraværet er høyt ved stor grad av mestring kan være at fravær brukes ved overbelastning og som rekreasjon. Dette kan på lengre sikt muligens hindre alvorlig lidelse og lengre fravær (Dahl-Jørgensen Å., 2002)(Kirckhoff, J., 1997). Brandth viste at kvinnene i en produksjonsbedrift som hadde liten handlingsfrihet (kontroll) i arbeidet, få muligheter å samhandle med andre og få kvalifikasjonsmuligheter samt høye fysiske belastninger, brukte fravær som en mestringstrategi. Fravær ble et svar på belastningene de møtte i jobben og var en av flere handlingsmuligheter for å mestre jobben. Muligheten for å velge mellom flere handlingsstrategier minsket behovet for fravær. Brandth og hennes medarbeidere viser til at andre grupper, for eksempel installasjonsmontører, hadde større grad av handlingsrom, autonomi, og hadde derfor andre strategier å ty til (Brandth, B., 1982)

(Johansson, G. et al. 2005). Brandth mener at fraværet derfor kan ha sammenheng med den ansattes grad av handlingsfrihet og muligheter i jobben (Brandth, B., 1982) (Kirchhoff, J. 1997). Arbeid i service- og håndverksbransjen, for eksempel som frisør, er arbeid som innebærer tett kundekontakt der arbeidsoppgavene i stor grad er styrt av forhold som kan være vanskelige for medarbeideren å påvirke. Dette gjelder også elektrikeryrket, men kanskje i mindre grad. Noe av dette kan gjenspeiles i resultatene der flesteparten oppgir lav kontroll over arbeidssituasjonen. Det er også rimelig å anta at nye medarbeidere opplever det vanskelig å ta styringen i en jobbsituasjon der de er nye og uerfarne. Studiens resultater stemmer ikke helt med det Brandt fant, men hvis man følger tankegangen til Brandth, kan man tenke seg at utvalgets deltakere med høy grad av mestringsevne tok i bruk fravær som strategi når arbeidsforholdene følte for belastende, mens de med lav mestring møtte på jobb likevel. Samtidig kunne de som ikke brukte fravær som mestringstrategi, risikere et lenger fravær senere, som et resultat av at de ikke tok vare på sin egen helse i tide (Tveito, T. H., 2002). Dette kan kanskje forklare funnene der vi ser at guttene med høyere mestringseven i større grad er borte enn jentene. Det er også vist i en annen undersøkelse fra Sverige at antall tilpassning og handlingsmuligheter ikke hadde sammenheng med kortidsfravær, 1-7 dager per år, men med lenger fravær (Johansson, G. et al., 2005). Det kan bety at ungdom som er i en situasjon de opplever belastende og uheldig for helsen velger å bruke fravær som førstevalg, tross at det kanskje finnes andre handlingsalternativer å velge mellom. Dette har man også sett i et prosjekt i Kristiansand, der man gav mulighet for flere egenmeldingsdager i året. Der økte korttidsfraværet noe. Dette ble forklart med at det var et ledd i økt mestringsfravær. Samtidig så man en nedgang i det totale fraværet (Fleten, N. et al., 2009). Dette kan tyde på at medarbeiderne brukte fravær for å ta vare på sin egen helse og at dette bidro til å unngå langtidsfravær. Hvis man kan dra liknende paralleller til denne studien kan dette i så fall antakelig først og fremst gjelde guttene. Jentene, som generelt sett er mer samvittighetsfulle, og som viser mer omsorg og lojalitet, har kanskje valgt å sette seg selv til side og møtt på jobb tross sin belastningsproblematikk. Dette er noe som også Lilleaas har beskrevet (Lilleaas, U. B., 2001). At bruke fravær som en måte mestre sine plager på er fremst sett på som en handlig hos eldre arbeidstakere som pådratt seg belastningsplager over tid (Johnsen, R., 2011). Likevel kan man anta at dette handlingsalternativet også kan være en måte for yngre arbeidstakere å takle hverdagen.

5.3.8 Helseplager og sykdom relatert til arbeid

Psykiske plager og psykososiale faktorer

Sykdom, uhelse og ulykker er faktorer som virker inn på fravær. Andre forhold kan være misbruk av alkohol og andre former for rusmidler (Meld. St. 29, 2011). Misbruksfaktorer er ikke målt i denne studien, men man kan anta at dette kan være relatert til variabelen "psykiske plager" (Tveråmo, A., et al., 2003). Engstelse, anspenthet og misnøye er ofte årsaker til fravær som begrunnes med andre forklaringer for fravær (Steers R., et al., 1978). Dette kan for eksempel være subjektiv sykdom som hodepine og andre psykosomatiske symptomer. Resultatene viser at det er stor risiko for å få fravær hvis man har psykiske plager. Siden psykiske plager er en av de største årsakene til fravær fra arbeidslivet er dette ikke er overraskende resultater (Meld. St. 29, 2011). Jentene i studien rapporterer mer psykiske plager enn guttene. Dette er i tråd med Ung Hubro undersøkelsen der det var mer en dobbelt så mange av jentene som rapporterte psykiske plager enn guttene (Ung Hubro, 2004). Det er vist at psykisk stress øker med misforhold mellom mestringsressurser og krav i jobb og privatliv. Når kravene blir for store øker stressfølelse som over tid kan gi vedvarende psykiske plager. Høyt stressnivå gir derfor høyere fravær (Steers R. et al., 1978). Men dette kan også skje hvis kravene blir for lave, det vil si ved understimulering (Tveråmo, A. et al., 2003). Man kan også anta at dette vil gi utslag på individets motivasjon og tilfredshet i forhold til sin situasjon på arbeidet, noe som igjen vil påvirke individets fravær (Knardahl, S., 2011). På den måten kan variabelen "psykiske plager" tenkes bidra til modifierende effekt på "indre motivasjon".

I denne studien er, eller blir, ungdommene nykommere i arbeidslivet. At de opplever at de har valgt riktig, og at deres forventninger til jobben stemmer overens med krav i jobbsituasjonen, er avgjørende for deres motivasjon og tilstedeværelse (Dagsland, Å et al., 2005) De With og hans medarbeideres undersøkelse blant mer enn to tusen unge nykomlinger i arbeidslivet kunne konkludere med at deres undersøkelse støtter Karaseks teorier og hypoteser om stress samt læring. Deres forskning har vist sammenheng mellom krav, kontroll og støtte, og stress er sterkere i blant unge arbeidstakere i starten av sin karriere. De unge har fortsatt mye å lære om å praktisere i jobb, og er kanskje mer følsomme for forhold i arbeidssituasjonen ettersom de har liten erfaring fra tidligere (de Witte, H. et al., 2007). Hele utvalget i

denne studien rapporterte lave psykologiske arbeidskrav og de fleste oppgav lav kontroll i arbeidssituasjonen. Hvordan de opplever krav og kontroll i forhold til privatsituasjonen kan ikke denne studien svare på. Mange i utvalget jobber eller studerer innen fagområder og yrker som Noa's undersøkelse plasserer i "lite belastende arbeidssituasjon" ("low strain") i blant de fire jobbkategoriene til Karasek og Theorell (Karasek, R. et al., 1990). Dette stemmer ikke med resultatene i denne undersøkelsen, der utvalget plasserer seg i "passiv" kategorien. Karasek mener at passive jobbsituasjoner utgjør et stort psykososialt problem og at arbeid over tid i med lav kontroll og lav krav kan forventes å lede til lav grad av læring (Karasek, R., 1990). Ungdom i disse typer jobber kan derfor ha lavere arbeidsmoral, være mindre motiverte og i tillegg har de mer mentale og psykiske problemer (Loghlin, C. et al. 2001). Arbeidstakere i slike jobber vil oppleve nivåer av stress fordi de har liten mulighet til å påvirke sin arbeidssituasjon. Taris fant at i denne typen jobber økte stressnivået med tiden, og man forklarte dette med arbeidstakerens faglige evner ble gradvis svakere. Dette vil gi økede nivåer av stress fordi arbeidstakerne etter hvert ikke kan håndtere kravene i situasjonen ettersom læring er lav i denne typen av jobber. Det er også vist at engstelse, som kan ses på som en stor dimensjon av stress og depresjon, hemmer læring og utprøving av nye ideer (Karasek, R., 1990) (Taris T.W., et al. 2004). Ut fra tidligere forskning forventes dette å ha en påvirkning på personens motivasjon og fravær (Karasek, R et al., 1990). Resultatene viser at mestring korrelerer med kontroll i arbeidet og sosial støtte. Man kan derfor anta at dette henger sammen med at de som opplever å mestre godt også opplever mest kontroll over arbeidssituasjonen og kanskje også får mer støtte fra arbeidsfelleskapet på grunn av dette. Utvalget plasserte seg nokså likt når det gjelder krav og kontrollvariablene og det var ingen signifikante forskjeller mellom de ulike fraværsgroppene. Det er derfor vanskelig å dra noen slutninger om hva krav og kontrollvariablene har av betydning for fravær i dette materialet. Likevel kan man anta at disse funnene kan relateres til mestrings- og motivasjonsvariablene som i sin tur kan relateres til studiens funn rundt fravær (Knardahl, S., 2011). Det kan også tenkes at ungdommene i denne studien opplever psykisk stress og sviktende motivasjon relatert til lave krav og lite kontroll i jobbsituasjonen, og bruker fravær som måte å mestre hverdagen sin på. Det er mye usikkerhet knyttet til dette og kanskje det er slik at resultatene støtter noe av den kritikken som er kommet mot

kontrollbegrepet slik det blir målt i Krav-kontroll modellen (Dallner, M. et al., 1997)(Skogstad, A., 2011).

Når det gjelder sosial støtte konkluderer forskere med at det sosiale miljøet er en viktig motivasjonsfaktor i yrket (Falkenborg, A. K., et al. 2003) (Grimsmo A., et al., 1991) (Karasek, R., 1990). I denne studien oppga flest jenter at de hadde høy sosial støtte, mens flest gutter oppgav at de hadde lav støtte. Forskjellen er signifikant. Steers og Rhodes viser at nærvær og fravær er relatert til det sosiale forholdet i gruppen, men fant kun svake funn i forhold til relasjon til kolleger (Steers R., et al., 1978). Forskere mener også at gruppestørrelse korrelerer lineært med fravær, noe som antas å skyldes lavere gruppetilhørighet, mer spesialisering og dårligere kommunikasjon i større grupper. Dette kan medføre at det kan bli vanskeligere å tilfredsstille alles ønsker noe som kan gi fravær. Dette gjelder i første rekke de med jobb med lav kontroll over arbeidssituasjonen (Steers R., et al. 1978). Frisører og elektrikere kan antas å arbeide i små bedrifter med få ansatte. I slike bedrifter blir relasjonene tette, både mellom kolleger, men også mellom ansatte og leder. I en studie fra 1991 blant 1200 norske arbeidstakere viste resultatene at det å være i et godt sosialt miljø hadde positiv påvirkning på deres fravær (Grimsmo A. et al., 1991). Materiellet i denne studien sier ikke noe om hvordan dette forholder seg i utvalget, men man kan tenke at jenter som i stor grad styres av indre motivasjon, er samvittighetsfulle og viser omsorg for andre oppnår og søker større støtte fra ledelse enn gutter som kanskje ikke i samme grad styres av samme motivasjonsfaktorer. Det kan også hende at gutter som i denne studien rapporterer høyere grad av mestring ikke har behov for støtte fra de rundt seg i forhold til situasjonen på arbeid. Når det gjelder lederstil er det funnet at ledere som har en mellommenneskelig lederstil bidrar til å øke jobbtilfredsstillelse og trivsel mens saksorientert og strukturert lederstil har en hemmende innvirkning på dette. Blant annet mener forskerne at hensynsfull lederstil var relatert til større jobbtilfredshet, mens for eksempel press for økt produksjon viste det motsatte. Dette antas igjen å gi utslag på de ansattes nærvær (Steers R. et al. 1978). Ose har funnet at det er faktorer i arbeidsmiljøet som i størst grad forklarer forskjeller i mestring og trivsel. De fant at den viktigste enkeltfaktoren for mestring var å ha en god leder (Ose, S., 2011 a) I Frisørundersøkelsen fant man at mange av de nyutdannede frisørene hadde negativ opplevelse på sin første arbeidsplass relatert til dårlig ledelse og uryddige arbeidsforhold (Falkenborg, A. K.,

et al., 2003). Slike samarbeidsproblemer, som kan sies være det motsatte av god sosial støtte, var en av faktorene som viste å gi økt fravær i studien til Grimsmo med medarbeider (Grimsmo A., et al., 1991). Motsatt gir gode relasjoner til ledelse og kolleger trivsel i arbeidet og i sin tur er dette relatert til mindre fravær fra jobb.

Smerte

Funn i denne studien viser en tendens til at dess mer smerte man har, dess større fravær kan det se ut at man risikerer å få. Kort sagt kan dette bety at smerter øker risikoen for å få fravær. At fravær har sammenheng med opplevd smerte er ikke noe overraskende resultat, men det er ikke funnet signifikante resultater på dette i denne undersøkelsen. Det er vist i mange studier at høy grad av mestring er assosiert med færre plager og smerter (Bandura, A. 1998) (Knardal S., 2002)(Johnsson, J. et al. 2006). Man kunne tenkt seg at mestring kunne ha en modererende effekt på smerte, noe som man kan anta at har å gjøre med at god mestringsfølelse vil påvirke graden av smerteopplevelse, men det er ikke funnet i denne studien. Jentene oppga mer smerte enn guttene i dette studiet. Dette er i samsvar med tidligere forskningsresultater. Lillaas argumenterer for at særlig kvinner mangler nødvendig bevissthet og kroppsforståelse for å håndtere de belastningene de opplever i hverdagen. Ytre forventning og arbeidspress bidrar til at kvinner ignorerer kroppens egne signaler, noe som kan være årsaken til den stadige økningen av tretthet, muskel- og skjellett lidelser, smerter og kroniske tilstander (Lilleaas, U.B., 2001). Tolkning av resultater er i overensstemmelse med dette, det kan se ut som det er guttene i utvalget som bruker mestring som strategi ved sykdom og plager, mens jentene generelt har et lavere fravær og opplevelse av lavere mestringsevne. Motsatte funn refererer Einarsen til i en engelsk studie der man fant at kvinnelige sykepleiere var borte noen dager som et ledd i å mestre en problematisk helse eller sykdom (Einarsen, S. et al., 2005). Dette var rett og slett en måte å forebygge utviklingen av belastningsplager fysisk og psykisk, samt å holde sykdom under kontroll. Dersom utvalgsgruppen med mye fravær i denne studien opplever det å ta ut fravær er en handling som fører til noe positivt for dem, er dette i overensstemmelse med hva andre har funnet (Brandt, B. 1982, 1984)(Gaure, S. et al., 2008)(Kirckhoff, J., 1997)(Einarsen, S. et al., 2005).

Psykiske plager og smerter er tett relatert til mestringsforventning . Guttene oppgir høy grad av mestringsforventning og lite smerter, mens jentene ligger lavere på mestringsforventningsskalaen og oppgir mer smerter enn guttene. Dette er i tråd med hva flere forskere har funnet, at høy grad av mestringsforventning kan være relatert til bedre helse og forebyggende for utvikling av smerter. Det er også vist at personer med høy mestringsforventning tåler fysisk og psykisk belastning bedre enn andre (Bandura, A. 1998)(Schwartz, R. et al. 1997)(Knardahl, S. 2002)(Johnsson, J. et al. 2006). De med høy mestringsforventning er mindre plaget av engstelse og depresjon, og føler seg mer kapable til å mestre utfordrende situasjoner. Stor kunnskap, ferdigheter og mestringsforventning gjør det derfor mulig for individet å mestre arbeidskrav og dermed reduseres stress (Taris T. et al., 2004).

Tretthet

Korrelasjonsanalysen viste også at smerte i stor grad har sammenheng med tretthet. Dette er noe som mange har funnet tidligere, blant annet fant Lilleaas at de som oppgav mye tretthet også var plaget av smerter fra flere områder i kroppen(Lilleaas, U. B. et al. 2001). Det er interessant å merke seg at det er en stor andel, over 80 prosent, av ungdommene i utvalget som rapporterer tretthet. Tall fra Oslo undersøkelsen viser 45 prosent av kvinnene og 32 prosent av mennene i alderen 30 år rapporterer tretthet ut over det vanlige (Mæhlum, I. S. et al. 2006). Likevel ser trettheten ikke ut å ha noen effekt på fraværet i denne studien. Dette kan tolkes som om trettheten er så vanlig at denne ikke oppfattes som en grunn til å være borte fra jobb. Dette er også noe Lilleaas har funnet i sin studie (Lilleaas, U. B. et al. 2001).

Luftveisplager

I denne studien ser det ikke ut som luftveisplager og infeksjoner har stor betydning for fravær. Det er naturlig at man er borte en dag eller to for forkjølelse eller influensa, men i de aller fleste tilfeller kan man som regel gå på jobb tross sykdommen. Dette er i tråd med resultatene i denne studien.

5.3.9 Mekanisk arbeidseksposering

Mekanisk arbeidseksposering er også en faktor som kan ha betydning for motivasjon og nærvær i jobben. Eksposering kan også tenkes være direkte relatert til fysiske plager i kroppen og smerter. Hoveddelen av utvalget opplevde lav arbeidseksposering i sin jobbsituasjon. Det betyr at deltakerne ikke opplever jobbet

som fysisk belastende. Dette kan kanskje forklares med at utvalget i denne studien består av unge medarbeidere som ikke vært i yrkeslivet lenge og flere er også fortsatt i en læringsperiode der de antakelig ikke er utsatt for store belastninger. Man kan anta at de opplever god helse og at arbeidet ennå ikke har gitt eksponeringer som oppleves uheldige eller gir helseplager. I tillegg kan man tenke at fysisk aktivitet i fritiden også kan bidra til større tåleevne i forhold til mekanisk arbeidseksponering, men dette er ikke undersøkt i denne studien. Frisører og elektrikere og andre yrkesfag som er aktuelle i denne studien er i yrkesgrupper som anses å ha stor jobberelatert fysisk belastning og studier viser at de er i risikogruppen for utvikling av muskel- og skjelettsmerter i nakke og skuldre (Hanvold, T. et al., 2010). Dette er også noe nasjonalt overvåkningsorgan Noa rapporterer (Noa, 2011). Spesielt gjelder dette i arbeidssituasjonen hvor man jobber i kontakt med kunden, og hvor det jobbes med armer over skulderhøyde (Hanvold, T. et al., 2010).

Dette er en arbeidssituasjon som er vanlig for ansatte innen håndverksbransjen. Det var noen, 32 prosent av guttene og 8 prosent av jentene som rapporterte at de hadde høy grad av mekanisk eksponering i arbeidet, noe som er signifikante forskjell i mellom kjønnene. Noa rapporterer små forskjeller mellom kjønn selv om tunge løft er klart mer vanlig blant menn. Dette skyldes nok hovedsakelig at menn og kvinner jobber i forskjellige yrker, men det kan også være kjønnsforskjeller innenfor samme yrkesgruppe (Noa, 2011). Dette kan kanskje være forklaringen på forskjellene i kjønn i studiens utvalg. I Frisørundersøkelsen fant man at over halvparten av de spurte frisørene mente at frisøryrket er like mye utsatt for helseplager enn andre yrker. Dette kan også være forhold som vil innvirke på svarene man gir ved en spørreundersøkelse. Hvis man synes at fysisk arbeidsbelastning er en del av jobben, og ikke er verre enn hva andre har, er kanskje ikke dette forhold som man setter fokus på i arbeidssituasjonen. Samtidig fant man i Frisørundersøkelsen at halvparten opplevde helseplager knyttet til arbeidssituasjonen som frisør (Folkenborg, K., et al. 2003). I lys av dette er det viktig å poengtere at mekanisk arbeidseksponering og smerter ikke alltid resulterer i fravær.

Hanvold og medarbeidere vurderte sine resultater i en undersøkelse i blant yrkesskoleelever slik at måling av mekaniske eksponeringer med hjelp av M12 indeksen, som er 12 av de 24 spørsmålene som er brukt i denne studien, muligens ikke fanger opp faktorer som høy repetitiv frekvens noe som er vanlig i blant frisører, elektrikere og andre yrkesfaglige yrker. Man konkluderte med at måling av

mekaniske eksponering ikke har stor viktighet når man skal forklare smerter og plager blant studenter eller ungdom som er nye i arbeidslivet (Hanvold, T. et al., 2010). Det kan tenkes at dette også er slik i forhold mitt utvalg og deres fravær.

5.4 Tanker for videre arbeid

Gruppen av unge arbeidstakere skiller seg fra de eldre generasjoner fordi de er oppvokst i en tid med økonomisk og materiell trygghet. De vet hva de vil og de tenker og handler ut fra hva de mener gagnar dem selv. Realismen i de unges forventninger, og den grad disse blir imøtekommet i arbeidslivet, er avgjørende for en vellykket etablering. Arbeidsmarkedet er under stadig endring og de unge må mestre en rekke forskjellige utfordringer i jobbsituasjonen. Samtidig må de tilpasse seg arbeidsplassens kultur og det sosiale samspeillet der. En viktig utfordring er derfor å finne veier til å nærme seg og motivere og den unge arbeidstakeren.

I arbeidet med denne undersøkelsen er det kommet frem flere forhold og faktorer som det kan være interessant å se videre på. Hvis det hadde vært et større utvalg ville man ved fortsatte analyser kunnet se nærmere på interaksjonen mellom variablene, for eksempel på effekten av interaksjonen mellom mestring og smerte, eller mestring og psykiske plager. Resultatene hadde kunnet gi en indikasjon på hvilken innflytelse denne interaksjonen har på fravær.

Det er også noen spørsmålsstillinger som ser ut å være viktige å få belyst. For eksempel kan det være om ungdom har en annen fraværskultur enn voksne og om ungdom trenger tid i arbeidslivet for å tilegne seg de gjengse normer for nærvær og fravær. Eller hvilken type fravær omfattes av ungdoms fravær? Og på hvilken måte kan sosialt arv i sykefraværsadferd ha betydning? Det kan også ligge viktig informasjon i hva som kjennetegner unge med lite eller mye fravær.

Kjønnsperspektivet kan også være en vesentlig faktor i denne sammenheng.

Å se på sammenhengen mellom mestring og motivasjon som en individuell faktor, samt på relasjoner og konteksten individet befinner seg i, vil være et viktig forskningsperspektiv. Sosiale og psykososiale forhold på og utenfor arbeidsplassen påvirker et menneskes handlingsmønster og det vil derfor være nødvendig å se på fravær som mer enn kun individbaserte prosesser (Marklund, S, et al, 2005).

Det er mye som er uavklart innen dette temaet. I fremtidig forskning vil faktorer som er behandlet i denne studien være sentrale utforskningsområder for å oppnå mer kunnskap om forhold som kan bidra til at ungdom møtes på en hensiktsmessig måte i arbeidslivet. Målet må være å forebygge fravær og utstøtning fra arbeidsfellesskapet.

6. Konklusjon

Hovedintensjonen med denne studien var å få frem kunnskap og kunne identifisere individuelle faktorer og sammenhenger som kan virke inn på unge arbeidstakeres fravær. Fokus var ungdoms selvopplevde mestring og motivasjon. Som vist både i teoridelen og i diskusjonen i denne oppgaven er mange av de undersøkte faktorene for hva som kan påvirke grad av fravær vedt inn i hverandre, og dette gjør forskningsfeltet og tolkningen av resultatene komplekst. I vurderingen av resultatene fra studien er det derfor viktig å være klar over de metodiske svakhetene.

Denne studien har gitt et innblikk i faktorer som kan synes å ha betydning for fravær. Det er forsøkt å svare på problemstillingen

"Hvordan relaterer seg motivasjon og mestring til fravær i blant ungdommer i studie og arbeidsliv?"

Det ble funnet at egenopplevelse av mestring var en faktor som hadde sammenheng med individets fravær fra arbeidsplassen. De signifikante resultatene var overraskende og viste at de som oppga høy grad av mestring i arbeidet også hadde større fravær. Dette blir i denne studien tolket som at ungdommene brukte fravær som et aktivt valg eller som en mestringsstrategi for å få kontroll over en situasjon.

Psykiske plager var den variabelen som etter mestring så ut å ha mest betydning for fravær. Det var mer enn fire ganger så stor risiko for å få fravær ved slike plager. Det ble kun funnet svake, ikke signifikante, sammenhenger på at motivasjon hadde betydning for fravær. Tross at det er allment kjent at smerter har betydning for fravær, er dette ikke noe som er funnet sikre holdepunkter for i denne studien.

7. Referanseliste

- Altman, D. G.(1991) Practical statistics for medical research. Chapman and Hall. London.
- Andersen, I. Frydenberg, H., Mæland J. G. (2009) Muskel og skjelettplager og fremtidig sykefravær. 2009)Tidsskrift for Den norske legeforening. Nr. 12.2009, 129:1210-3
- Antonowsky, A. Hælsans mysterium, 1987. Natur og kultur, Stockholm.
- Aronsson, G. Lindh, T. (2004) Långtidsfriskas arbeidsvillkor: En populationsstudie. Arbete och Hälsa 2004:10, Stockholm.
- Arbeidsmiljøloven. Lov-2005-06-17-62 om Arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven, 2011) Gyldendal akademisk forlag.
- Arbeidstilsynet (Direktorat for Arbeidstilsynet) (lest 26.10.11). (<http://www.arbeidstilsynet.no/seksjon.html?tid=207110>).
- Balogh I, Ørbær P, Norander C, Ohlsson K, Ektor-Andersen J, Winkel J. (2001).The Malmö Shoulder Neck Study Group. Questionnaire based on mechanical exposure indices for lagre population studies – reliability, internal consistency and predictive validity. Scandinavian Journal Work Environ Health 2001;27(1):41-8.
- Bandura, A. (1998) Self-efficacy. The Exercise og control. W. H. Freeman and Company, New York.
- Bandura, A. (2004) Health Promotion by Social Cognitive means. Health Education and behavior 2004, 31:143
- Bjørndal A., Hofoss, D. (2004) Statistikk for helse- og sosialfagene. Gyldendal Akademisk.
- Bjørnstad, R. (2010) Sykefravær og yrkesdeltakelse. Konferanserapport: Faglig seminar om sykefravær, 12. januar 2010. Sintef A14282 Rapport. Sintef Helse, Gruppe for arbeid og helse
- Brage, S., Ihlebæk, C., Bruusgaard, D. (2010) Muskel- og skjelettlidelser som årsak til sykefravær og uføreytelser. Tidsskrift for Den norske Legeforening. Nr 23. 130:2369-70.
- Brandth, B. (1982) Arbeid og fravær. Sintef IFIM rapport nr. A8 2010.
- Brandth B. (1984) Krav og tilpasninger i arbeidet. Sintef IFIM rapport nr. STF A8 4013.

Breidablik, H., Mehland, E. (2001) Mørke skyer i horisonten – utviklingstrekk i selvsopplevd helse under oppveksten. Tidskrift for Den Norske Lægeforening, 2001; 121:970-2

Dagsland Bakkevig, Å. H., Einarsen, S. (2005). Sosialisering av unge til arbeidslivet. Fra Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Einarsen, S., Skogstad, A. (red) Fagbokforlaget, Bergen.

Dahle-Olsen, H., Nilsen K. M., Schøne, P. (2011) Er sykefravær smittsom? Søkelys på arbeidslivet.28 (1): 124-134. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Dahl-Jørgensen, C., Opdahl, Mo, T. Saksvik, P. Ø. (2002) "Fravær som mestringsstrategi for bedre helse?" Tidskrift for samfunnsforskning. 2002:1

Dalen E. (2010) Slik er ungdommen! Målgruppe analyser basert på Norsk Monitor 2009/2010. Synnovate Norge.

Dallner, M.,(1997a) Sosial support. In Lindstrøm, K.,Elo, A. L., Gamberale, F., Knardahl, S.,F., Skogstad, A., Ørhede, E (Eds), Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPS ^{Nordic}) Vol. 15). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Dallner, M.,(1997b) Job demands. In Lindstrøm, K.,Elo, A. L., Gamberale, F., Knardahl, S.,F., Skogstad, A., Ørhede, E (Eds), Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPS ^{Nordic}) Vol. 15). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Dallner, M., Knardahl, S. (1997c) Control at Work. In Lindstrøm, K.,Elo, I. Gamberale, F., Skogstad, A., Ørhede, E (Eds), Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPS ^{Nordic}) Vol. 15). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Dallner, M., Elo, AL. Girdle, B., Hottinen, V., Knardahl, S.,Ljunggren, AE., et al. (2000) Validation of the general Nordic Questionnaire (QPS^{Nordic}) for Psychological and Sosial Factors at Work. Nordic Council of Ministers. Report No;Nord 200;012.

De Witte, H., Verhofstadt, E., Omeij E., (2007) Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. Work & Stress. 2007; 21 (2): 131-141.

Eikemo T. A. Clausen, T. H. (2007) Kvantitativ analyse med SPSS. En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker. Tapir akademisk forlag.

Einarsen S., Birkeland Nielsen, M., Raknes, B. I.,Skogstad, A. (2005) Den destruktive medarbeider: Utro tjener og notorisk unnasluntrer? Fra Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Einarsen, S., Skogstad, A., (red) Fagbokforlaget, Bergen.

Einarsen, S. Øverland Nygaard S. Schultze Oc. (2011) At redusere bedriftens sykefravær –et håpløst prosjekt? Fra det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer. Einarsen, S. Skogstad, A. (red) Fagbokforlaget, Bergen.

Folkenborg, K., Jordfald, B. (2003). Frisørundersøkelsen 2003, Bedriftsstrukturer og arbeidsforhold. Fafo.

Folketrygdloven. (1997) Lov om folketrygd 1997-02-28-19 Arbeidsdepartementet.

FIH, a. Folkehelseinstituttet.

http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=233&trg=MainArea_5661&MainArea_5661=5631:0:15,4377:1:0:0:::0:0 Ungdom 2004. Ungdomsundersøkelsen i Oslo (lest 04.10.11).

FIH, b. Folkehelseinstituttet www.fhi.no/artikler/?id=70815 Levekårsundersøkelse om helse, omsorg og sosial kontakt (lest 28.10.10).

Fleten, N. Krane, L. Johnsen, R. (2009) Utvidet egenmelding – en vei mot riktigere sykefravær? Norsk Epidemiologi 2009; 19 (2):223-228

Forseth, U., Rasmussen, B. (2002) Arbeid for livet. Gyldendal Norsk forlag As.

Foss, L., Skyberg, K. (2006) Utvikling i sykefravær og andre helsedata før og etter avtalen om Inkluderende arbeidsliv (IA). Hvordan samspiller individuelle faktorer med forhold ved bedriften?", STAMI-rapport Årg. 7, nr. 1.

Furnham A, Forde L, Ferrari K. Personality and work motivation. Personality and Individual Differences. 1999 Jun. Vol 26 (6): 1035-1043

Gamberale, F. (1997) Work motivation. In Lindstrøm, K., Elo, A. L., Knardahl, S., Skogstad, A., Ørhede, E (Eds), Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPS _{Nordic}) Vol. 15). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Gaure, S., Markussen, S. Røed, K. Røgeberg, O. J. (2008) The anatomy og Absenteeism. Journal of health economics. Vol 30 (2): 277-292

Gomsrud Seland, L. (2012) Nav statistikk. Utviklingen i sykefraværet, 4 kvartal 2011. Notat, NAV Arbeids og velferdsdirektoratet, seksjon for statistikk. <http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Sykefrav%C3%A6rsstatistikk> (lest 12.04.12).

Grimsmo, A., Sørensen, B. Å (1991) Fravær og fraværsårsaker i norsk arbeidsliv. Arbeidsforskningsinstituttet, Rapport nr. 4/91.

Hagen, Kåre, Hippe, Jon M. (red) (1991) Fafo-rapport 119. "Alle vet jo at ..." Rapport om sykelønn og sykefravær. ISBN 82-7422-331-4 www.faf.no/pub/rapp/119/119-02.htm (lest 28.10.11)

Hanvold, T. Veiersted, K. B. Wærsted, M. (2010) A prospective study of neck, shoulder, and upper back pain among technical school students entering working life. *Journal of Adolescent Health*, 46. S. 488-494.

Haukedal W. B. (2005) Lønn, belønning og innsatsvilje. I Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Einarsen, S. Skogstad, A. (red) Fagbokforlaget, Bergen.

Haukedal W. B. (2010) Arbeids- og lederpsykologi. Cappelen akademisk forlag.

Haukedal W. B. (2011) Ledelse og kunnskapsarbeid: motivering av autonome medarbeidere. I Einarsen S, Skogstad A. (red) Det gode arbeidsmiljøet. Fagbokforlaget. Bergen.

Hetland, H. og Hetland, J. (2011) Basale psykologiske behov i arbeidslivet; autonomi, kompetanse og tilhørighet. I Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer. Einarsen S. Skogstad, A. Fagbokforlaget, Bergen.

Hoffmann, B. Hva er sykdom? (2008) Gyldendal Norsk Forlag As.

Holte K.A. (2010) Unge arbeidstakeres forhold til sikkerhet. International Research institute of Stavanger, IRIS. Best nr 299.

Houkes, I., Janssen, P., de Jonge, J., Bakker, A. (2003) Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention. *Journal of Organizational Psychology*. 76, 427-450.

Hyggen, C. (2009) Unge arbeidsuføre – livsløp og risiko. *Tidsskrift for velferdsforskning*. Vol 12. nr 2, 2009

Ihlebak, C., Brage, S., Natvig, B., Bruusgaard, D. (2010) Forekomst av muskel og skjelettlidelser i Norge. *Tidsskrift for Den norske Legeforening*. Nr 23. 130:2365-8.

Jensen, A., Hedum, A. (2003) Marginalisert ungdom og helse – dårligere helse, mer usunne levevaner. Ungdoms levekår. Levekårsundersøkelsen. SSB, Statistiske analyser (SA 93) Notat 2003/55

Johansson G., Lundberg i. (2005) Sjukflexibilitetsmodellen – utgangspunkter og resultat. I Marklund, S., Bjurvald, M., Hogsetedt, C., Parmer, E., Theorell, T. (red) Den høga sjukfrånvaron- problem og lösningar. Arbetslivsinstitutet, Stockholm

Johnsson, J., Lugn, A., Rexed, B (2006) Langtidsfrisk. Slik skapes helse, effektivitet og lønnsomhet. Genesis.

Johnsen, B. H., Pallesen, S. (2005) Personlighetens rolle i arbeidslivet. Fra Einarsen, S. Skogstad, A. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Fagbokforlaget, Bergen.

- Johnsen, R. (2010) Unge og sykefravær. I Sintef rapport A 14282. Konferanserapport: Faglig seminar om sykefravær, 12. januar 2010. Ose Osborg, S. SINTEF Helse. Gruppe for arbeid og helse.
- Karasek R., Theorell T. (1990) Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books
- Kaufmann, G, Kaufmann, A. (2003) Psykologi i organisasjon og ledelse. Fagbokforlaget, Bergen.
- Kirchhoff, J. (1997) Ulik bruk av egenmelding. Tidsskrift for Sykepleien, 1997; 13.
- Kjuus, H. (2010) Arbeidsmiljøets betydning. Konferanserapport: Faglig seminar om sykefravær, 12. januar 2010. Sintef A14282 Rapport. Sintef Helse, Gruppe for arbeid og helse
- Knardahl, S. (1997) Mastery of work. In Lindstrøm, K., Dallner, M., Elo, A. L., Gamberale, F., Skogstad, A., Ørhede, E (Eds), Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPS _{Nordic}) Vol. 15). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Knardahl, S. (2002) Kropp og sjel. Psykologi, biologi og helse. Gyldendal akademisk forlag as.
- Knardahl, S. Veiersted, B., Medbø, J. I., Matre, D., Jensen, J., Strøm, V., Pedersen, L., Gjerstad, J., Jebens, E., Wærsted, M. (2008) Arbeid som årsak til muskel- og skjelettlidelser. Kunnskapsstatus 2008. Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Knardahl, S. (2011) Arbeid, stress og helse. Fra det gode arbeidsmiljø. Einarsen, S. Skogstad, A. (red) Fagbokforlaget. Bergen.
- Knutsen, K (2005) Hvordan kan frynsegoder bli belønning? Cappelen Akademisk forlag.
- Kristensen, P., Bjerkedal, T (2009) Kjønnforskjeller og sosial ulikhet i sykefravær 2000-03 blant fødte i Norge 1967-76. Norsk Epidemiologi 2009;19 (2):179-191
- Kristensen, T. (1991). Sickness absence and work strain among Danish slaughterhouseworkers: an analysis of absence from work regarded as coping behaviour. Social Science & Medicine, Vol.32, Issue 1,15-27.
- Kuvaas, B. (2008) Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. (red) Fagbokforlaget, Bergen.
- Kuvaas, B. (2009) A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sectors employees. Employee Relations. Volume: 31 Issue 1.

Langeland, S. (2010) Utviklingen I sykefraværet. Konferanserapport: Faglig seminar om sykefravær, 12. januar 2010. Sintef A14282 Rapport. Sintef Helse, Gruppe for arbeid og helse

Leganger, A., Kraft, P., Røysamb, E., (2000) Perceived Self-Efficacy in health behavior research: Conceptualisation, measurement and Correlates. *Psychology and Health*, 15, 51-69.

Lidwall U., Marklund S. (2006) What is healthy work for women and men? A case control study of gender-and sector specific effects of psycho-social working conditions on long term sickness absence. *Work* 2006;vol.27, nr 2;153-163

Lilleaas U.B., Wideberg, K. (2001) *Trøtthetens tid*. Pax forlag, Oslo.

Lindberg, P., Josephson, M., Alfredsson, L., Vingård, E. (2006) Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: the same determinants? *Occupational & environmental medicine*, 63:113-120.

Lindstrøm, K., Dallner, M., Elo, I. Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A., Ørhede, E (1997) (Eds), *Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) Vol. 15*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Lindstrøm, K., Elo, A. L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Ørhede, E (2001) (Eds), *Brukerveiledning. QPS Nordic.. Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet. Stami rapport. Årgang 1, nr. 2*.

Louglin C. Barling, J. Young workers' values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational psychology*. 2001. The British Psychological Society.

Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R. (2005) General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-456.

Laake, P., Hjartåker, A., Thelle, D. S., Veierød, M.B. (red.) (2007): *Epidemiologiske og kliniske forskningsmetoder*, Gyldendal Akademiske.

Manger, T. (2005) Man lærer i alle aldre: Hvordan en organisasjon kan fremme læring hos sine medarbeidere. I *Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger*. Einarsen, S. Skogstad, A. (red) Fagbokforlaget, Bergen.

Marklund, S., Bjurvald, M., Hogsetedt, C., Parmer, E., Theorell, T. (2005) *Den høga sykfrånvaron. Problem og lösninger*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm, Sverige.

Markussen, S., Røed, K., Røgeberg, O. J., Gaure S. (2011) The Anatomy of Absenteeism. *Journal of Health Economics*. Vol. 30, Issue 2, 277-292.

Markussen, S Røed, K. (2012) Social Insurance Networks. Ragna Frisch senter for samfunnsøkonomisk forskning.

Mastekaasa, A., Olsen K. M., (1997) Forskning om sykefravær - en oppsummering og vurdering av perioden 1980–96. Institutt for samfunnsforskning, Oslo. ISF Rapport 1997:003.

Mastekaasa, A. (2000) Fraværsforebygging i staten. En evaluering av åtte sykefraværprosjekter. ISF Rapport 2000:015 Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Matthiensen, S. B. (2005) Hvorfor trives vi så godt? Om jobbtilfredshet i det moderne. I Den dyktige medarbeider. Einarsen, S., Skogstad, A. (red)Fagbokforlaget, Bergen.

Mehlum, I., Kjuus, H., Veiersted, B., Wergeland, E. (2006) Self-reported health problems from the Oslo Health study. Occupational medicine, 2006; 56:371-379.

Mehlum I. S. Kristensen P, Kjuus H, Wergeland E. (2008) Are occupational factors important determinants of socio-economic inequalities in musculoskeletal pain? Scand J. Work Environ Health 2008; 34(4): 250–259.

Mehlum, I. S. (2010) Work-related health problems in the population. Impact of working conditions on health and on social inequalities in musculoskeletal pain among Oslo citizens aged 30–45 years. Statens arbeidsmiljøinstitutt, Universitetet I Oslo

Mehlum, I. S. (2011) Hvor mye av fraværet er arbeidsrelatert? Tidsskrift for Den norske legeförening 2011:131:122-5

Meld. St. 29 (2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit. Melding til Stortinget. Det Konglige arbeidsdepartement.

Merskey, H. (1991) The definition of pain. European Psychiatry, 6 (Vol. 4) 153-159.

Moen, B. E. Berntsen, M., Sætersdal, L., Skjelfjord, L. Presttun, A-G., Moe-Nilssen, R., Vatshelle, Å., Hollund, B. E. (2003) Arbeidsmiljøfaktorer som påvirker hele mennesket. Håndbok for bedriftshelsetjenesten. Institutt for arbeidsmedisin, Universitetet i Bergen.

Mykletun, A., Knutsen, A. K., Schelderup, K. (2009) Psykiske lidelser i Norge. Et folkehelseperspektiv. Rapport 2009:8 Folkehelseinstituttet.

Mykletun, A. (2010) Tiltak for å reduksjon i sykefravær. Aktiviserings- og nærvarsreform. Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet. Arbeidsdepartementet. Oslo

Nav, (2012 a). Sykefraværstatistikk (lest 12.04.12).

<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Sykefrav%C3%A6rsstatistikk>

NOA (2007). Nasjonalt overvåkning av arbeidsmiljø og helse. Arbeidsmiljø og helse, faktaoverblikk 2007, Statens arbeidsmiljøinstitutt.

NOA (2011). Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse. Arbeidsmiljø og helse, faktaoverblikk 2011, Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Norge.no (2012) Din veiviser i det offentlige.

<http://norge.no/temaside/tema.asp?stikkord=93765> (lest 07.03.12).

NOU 2000:27. Norges offentlige utredninger, Sykefravær og uførepensjonering,. Et inkluderende arbeidsliv, Oslo Statens forvaltningstjeneste, Statens trykking, 2000

Odeen, M. Kristensen, LO., Ursin, H. (2009) Coping and return to work: Measurement and theoretical issues. Norsk Epidemiologi 2009; 19 (2): 173-178

Ose Osborg Solveig, (2010 a) Kunnskap om sykefravær: nye norske bidrag. Sintef A14516 Rapport. Sintef Helse, Gruppe for arbeid og helse

Ose Osborg Solveig, (2010 b) Konferanserapport: Faglig seminar om sykefravær, 12. januar 2010. Sintef A14282 Rapport. Sintef Helse, Gruppe for arbeid og helse.

OSHA, European Agency for Safety and Health at Work
(http://osha.europa.eu/en/priority_groups/young_people) (lest 03.10.11)

Pallant, J. (2007) SPSS Survival Manual. A Step by Step Guide to Data Analysis using SPSS version 15 for Windows. Open University Press.

Polit, D.F. og Beck, C.T. (2008) Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice., Lippincott Williams & Wilkins.

Rhodes, S., Steers, R. (1990) Managing Employee Absenteeism. Addison-Wesley. New York.

Ruyter, K., Førde, R. og Solbakk, J. H. (2008) Medisinsk og helsefaglig etikk. Gyldendal Akademisk forlag.

Røysamb, E, Schwarzer, R. og Jerusalem, M (1998) Norwegian version of the general perceived Self-Efficacy Scale.

Sagatun, Å. Lien, L. Søgaard, A. J., Bjertness, E., Heyerdal, S. (2007) Ethnic Norwegian and ethnic minority adolescents in Oslo, Norway. Soc. Psychiatric Epidemiology. 43.;87-95

Saksvik P. Ø., Nytrø, K. (2005) Hvordan virksomheter kan forebygge og håndtere belastninger på arbeidsplassen. Fra Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Einarsen, S., Skogstad, A. (red) Fagbokforlaget, Bergen.

Schwarzer R. (1993) Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales of cross-cultural research. Freie Universität, Institut für Psychologie. Berlin.

Schwarzer R. Bælser J. Kwiatek P. Schröder K. (1997) The assessment of optimistic Self-beliefs: Comparison of German, Spanish and Chinese versions og the general Self-Efficacy Scale. Applied Psykology: An Internastional Review 1997; 1(46):69-88.

Schwarzer, R. (2011). Everything you wanted to know about the General Self-Efficacy Scale but were afraid to ask. Berlin. Tilgjengelig fra: http://userpage.fu-berlin.de/~health/faq_gse.pdf (lest 8/3 2011).

Skogstad A, Knardahl S, Lindström K, Elo AL, Dallner M, Gamberale F, Hottinen V, Ørhede E. (2001) Brukerveiledning QPSNordic. Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet. STAMI-rapport 1.

Skogstad. A., Det gode arbeidsmiljø (2011 a) Psykososiale faktorer i arbeidet. Fra Det gode arbeidsmiljøet. Einarsen S., Skogstad, A. (red) Fagbokforlaget, Bergen

Skogstad, A., Einarsen, L. A. (2011, b) Organisasjonskultur – et system av konkurrerende verdier? I Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer. Einarsen S. Skogstad, A. Fagbokforlaget, Bergen.

Store norske leksikon. www.snl.no (lest 20.11.11).

Ssb (2012 a) Statistisk sentralbyrå. Sykefraværstatistikk. <http://www.ssb.no/emner/06/02/sykefratot/> (lest 15.04.12)

Ssb (2012 b) Statistisk sentralbyrå, Levekårsundersøkelsene 1998-2005, Sykdom etter alder. www.ssb.no/emner/03/01/helseforhold/tab/sb_1_2005 (lest 28.10.10).

Steers, R., Rhodes, S. (1978) Major Influences on Employee Attendance: A Process Model. Journal of Applied Psychology. Vol. 63, No. 4, 391-407.

Steingrimsdottir, Ò. A., Vøllestad, N. K., Røe, C. & Knardahl, S. (2004). Variation in reporting of pain and other subjective health complaints in a working population and limitations of single sample measurements. International Association for the Study of Pain.

Store medisinske leksikon, (2006-07) Nylenna, M, Arnesen, H., Hauge, A., Kirkevold., M. Schlichting, E., Gundersen, N. Kunnskapsforlaget.

Stortingsmelding 16, (2002-2003). "Resept for et sunnere Norge", Helsedepartementet 2003.

Stortingsmelding 39, (2001-2002). Oppvekst- og levekår for barn og ungdom i Norge. Barne-, - likestillings- og inkluderingsdepartementet 2002.

Støren, L. A. (2010) Unge innvandrere i utdanning og overgang til arbeid. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) Rapport 45/2010

Taris, T. Feij, J. A. (2004) Learning and Strain Among Newcomers: A Three-Wave Study on Effects of Job Demands and Job Control. *The Journal of Psychology*, 2004, 138(6), 543-563.

Tellnes, G. (1989) Days lost by Sickness Certification. *Scandinavian Journal of Primary Health Care* 1989;7: 245-251.

Torp, S. (2005) Atferdsteoretiske perspektiver på forebygging av muskel- og skjelettplager. *Fysioterapeuten*, 2005;4.

Tveito, T. H., Halvorsen, A., Lauvålien J. V., Eriksen, H. R. (2002) Room for everyone in working life? 10 % of the employees – 82 % of the sickness leave. *Norsk Epidemiologi*, 2002;12 (1):63-68

Tveråmo A., Dalgard O. S., Claussen, B., (2003) Økende psykisk stress blant unge voksne i Norge 1990-2000. *Tidsskrift for Den Norske Legeforening*, 2003, 123:2011-5.

Thuen, F. (2011) To liv på en gang – om jobb og familie. Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer. Einarsen S. Skogstad, A. Fagbokforlaget, Bergen.

Ung-Hubro (2004) Helseundersøkelsen i bydeler og regioner i Oslo.
http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=233&trg=MainArea_5661&MainArea_5661=5631:0:15,4377:1:0:0:::0:0 (lest 25.10.11).

Ung Hunt. Helseprofil blant ungdommer i Oslo
http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=233&trg=MainArea_5661&MainArea_5661=5631:0:15,4386:1:0:0:::0:0 (lest 25.10.11)

Ursin, H., Eriksen, H. R. (2003). Kan stress måles? In B. E. Moen (Ed.), *Arbeidsmiljøfaktorer som påvirker hele mennesket*. Oslo: Arbeidsmiljøforlaget.

Ursin, H. (2004) Cognitive activation Theory ogf Stress (CATS) *Psychoneuroendocrinology*, 29 (5), 567-592.

Veiersted, KB. Gould, K. Østerås, N. Wærsted, M. (2004) Faktorer knyttet til økt risiko for studieopphør i yrkesskolen. *Ramazzini*, 4, 14-16. 2004.

Veiersted KB, Gould KS, Østerås N, Hansson G Å. (2006) Effect of an intervention on working technique on the biomechanical load of the neck and shoulders among hairdressers. *Applied Ergonomics*. 2006.

Vaage, K. (2010) Kva kan registerdata fortelja oss om sykefråværet?)
Konferanserapport: Faglig seminar om sykefravær, 12. januar 2010. Sintef A14282
Rapport. Sintef Helse, Gruppe for arbeid og helse

Westin, S. (2010) Sykefravær som sosialt fenomen – Ulike typer fravær.
Konferanserapport: Faglig seminar om sykefravær, 12. januar 2010. Sintef A14282
Rapport. Sintef Helse, Gruppe for arbeid og helse

Wold B, Hetland J, Aarø LE, Samdal O, Torsheim T.(2000). Utviklingstrekk i helse og
livsstil blant barn og unge fra Norge, Sverige, Ungarn og Wales. Hemilrapport nr. 1-
2000. Bergen: HEMIL-senteret, Universitetet i Bergen, 2000.

Aalen O., Frigessi, A., Morger, T.A., Scheel, I., Skovlund, E., Veierød, M.(2006)
Statistiske metoder i medisin og helsefag. Gyldendal Akademisk forlag.

Aarø, L. E. (2005) Motivasjon i arbeidslivet: Et behovsteoretisk perspektiv. Fra Den
dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Einarsen, S., Skogstad, A. (red)
Fagbokforlaget, Bergen.

8. Vedlegg

Vedlegg 1. Samtykkeerklæring for deltakerne

Vedlegg 2. Samtykkeerklæring foreldre/foresatte

Vedlegg 3. Godkjenning av datatilsynet

Vedlegg 4. Godkjenning av etisk komité

Vedlegg 5. Korrelasjonsanalyse med studiens variabler

Vedlegg 6. Spørreskjema, målepunkt fra januar 2007

Vedlegg 7. Spørsmål om "mestringsforventning" fra målepunkt i mai 2006

Samtykkeerklæring

Elev

Vi anmoder hermed om at du deltar i "MÅMS-prosjektet" som er beskrevet i vedlagte skriv. Deltakelse er frivillig og du kan trekke deg når som helst uten å oppgi grunn. Alle opplysninger som du gir til prosjektet vil bli behandlet konfidensielt, og enkeltpersoner vil ikke kunne identifiseres i det som vil bli offentliggjort fra prosjektet.

Undertegnede har fått informasjon om studien og gir hermed:

samtykke i å delta.

Uansett svar ønsker vi erklæringen sendt i retur.

Navn (blokkbokstaver).....Født.....

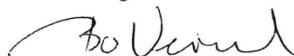
Underskrift..... Dato.....

Hvis du har spørsmål, kan du kontakte undertegnede. Behold gjerne informasjonen på forsiden, så du kan lese om undersøkelsen igjen og ha navn og telefonnummer til prosjektlederen.

Husk å skrive navnet ditt og når du er født.

Oslo, 14. september 2002

Vennlig hilsen



Bo Veiersted
Prosjektleder
Overlege, dr. med.
Statens arbeidsmiljøinstitutt
(Gydasvei 8)
Postboks 8149 Dep
0033 Oslo

Tel. 23195100
e-post: bove@stami.no

Samtykkeerklæring Foresatt/forelder

Elever på utvalgte yrkesfaglige studieretninger vil bli undersøkt i skoletiden gjennom oktober og november 2002 og skal svare på spørsmål om skole- og arbeidsforhold. Videre er det planlagt at de fire ganger årlig skal følges opp med et enkelt spørreskjema per post og tre ganger i løpet av en 4 års periode følges opp med et mer omfattende spørreskjema og målinger av muskelbruk og arbeidsstillinger. (Se informasjon på første side).

Deltakelse er frivillig og eleven kan trekke seg når som helst uten å oppgi grunn. Alle opplysninger som gis til prosjektet vil bli behandlet konfidensielt og enkeltpersoner vil ikke kunne identifiseres i det som vil bli offentliggjort fra prosjektet.

Som foresatt/forelder for elev under 18 år:

Navn (blokkbokstaver).....Født.....
gir jeg:

mitt samtykke i at hun/han kan delta.

Uansett svar ønsker vi erklæringen sendt retur med eleven.

Navn på foresatt (blokkbokstaver).....

Underskrift..... Dato.....

Hvis du har spørsmål, kan du kontakte undertegnede. Behold gjerne informasjonen på forsiden, så du kan lese om undersøkelsen igjen og ha navn og telefonnummer til prosjektlederen.

Husk å skrive navnet ditt og når du er født.

Oslo, 14. september 2002

Vennlig hilsen



Bo Veiersted
Prosjektleder
Overlege, dr. med.
Statens arbeidsmiljøinstitutt
(Gydasvei 8)
Postboks 8149 Dep
0033 Oslo

Tel. 23195100
e-post: bove@stami.no

Statens arbeidsmiljøinstitutt
Bo Veiersted
Postboks 8149 Dep
0033 OSLO

Deres ref

Vår ref (bes oppgitt ved svar)
2002/1403-2 SVE/-

Dato
25.07.02

KONSESJON TIL Å BEHANDLE PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til Deres søknad av 16.07.2002 om konsesjon til å behandle personopplysninger.

Datatilsynet har vurdert søknaden og gir Dem med hjemmel i personopplysningsloven § 33, jf. § 34, konsesjon til å behandle personopplysninger til følgende formål:
"Muskel og skjelettplager, yrkesskole og jobb"


Konsesjonen er gitt under forutsetning av at behandlingen foretas i henhold til søknaden, vedlagte merknader og de bestemmelser som følger av personopplysningsloven med forskrifter.


Dersom det skjer endringer i behandlingen i forhold til de opplysninger som er gitt i søknaden, må dette fremmes i ny konsesjonssøknad.

I medhold av personopplysningsloven § 35, fastsettes i tillegg følgende vilkår for behandlingen:

1. Den behandlingsansvarlige skal hvert tredje år sende Datatilsynet bekreftelse på at behandlingen skjer i overensstemmelse med søknaden og personopplysningslovens regler.

Med hilsen


Sverre Engelschiøn (e f)
fung. avdelingsdirektør


Christine Lie Ulrichsen
rådgiver

Vedlegg: Merknader
Kopi av Datatilsynets brev til STAMI av 24.07.02

Postadresse: Postboks 8177 Dep 0034 OSLO	Kontoradresse: Tollbugt 3	Telefon: 22 39 69 00	Telefaks: 22 42 23 50	Org.nr: 974 761 467	Hjemmeside: www.datatilsynet.no
--	------------------------------	-------------------------	--------------------------	------------------------	------------------------------------

Regional komite for medisinsk forskningsetikk Sør-Norge (REK Sør)

Overlege dr.med.
Bo Veiersted
Statens arbeidsmiljøinstitutt
Postboks 8149 Dep
0033 Oslo

Deres ref.: 21/6 02

Vår ref.: S-02159

Dato: 31.08.02

Muskel- og skjelettplager, yrkesskole og jobb.

Prosjektleder: Overlege dr.med. Bo Veiersted, Statens arbeidsmiljøinstitutt

Komiteen behandlet prosjektet i sitt møte torsdag 22. august 2002 og gjorde slikt vedtak:

"I pasientinformasjonen bør det skilles mellom selve informasjonen om prosjektet og samtykkeerklæringen.

Informasjonen må starte med en forespørsel om å delta i forskningsprosjektet. Det bør uttrykkes klarere at prosjektet vil vare i 6 år. Det bør også gi et anslag for hvor lang tid det vil ta å besvare spørreskjemaene.

Det bør opplyses at skolen ikke får melding om hvem som deltar i studien, og at skolen dermed heller ikke blir gjort kjent med hva den enkelte har svart.

Komiteen vil be om at formuleringen "uten å oppgi grunn" føyes til opplysningen om at man når som helst kan trekke seg fra prosjektet.

Barna (personer under 18 år) må også samtykke til deltakelse i studien. Foreldre kan ikke samtykke til deltakelse på vegne av barnet mot barnets vilje.


Komiteen vil be om at nei-alternativet strykes i samtykkeerklæringen. En person som er forespurt og ikke ønsker å delta i et forskningsprosjekt, skal ikke behøve å gi det aktivt tilkjenne.

Under disse forutsetninger tilrår komiteen at prosjektet gjennomføres. Revidert pasientinformasjon sendes komiteen til orientering.

Vi ønsker lykke til med prosjektet.

Med vennlig hilsen

Sigurd Nitter-Hauge (sign)
Professor dr.med.
Leder



Ola P. Hole
Avdelingsleder
Sekretær

Vedlegg 5

	Fravær	Indre motivasjon	Ytre motivasjon	Lønn	Mestring	Mestringsforventning	Gjøre godt på skolen	Smerte	Luftveis lidelse	Psykisk lidelse	Trettet	Mekanisk eksponering	Psyko- sosiale krav	Psyko- sosial kontroll	Psyko- sosial støtte	Kjønn	Sosio- økonomisk bakgrunn	Foreldres opprinnelse	
Fravær	X																		
Indre motivasjon	0.13	X																	
Ytre motivasjon	0.18	0.26 [*]	X																
God lønn	0.01	0.11	0.28 ^{**}	X															
Mestring	0.15	0.19	0.28 ^{**}	0.17	X														
Mestringsforventning	-0.01	0.33 ^{**}	0.16	0.13	0.38 ^{**}	X													
Gjøre det godt på skolen	0.15	-0.34 ^{**}	-0.16	-	0.04	-0.06	X												
Smerte	0.31 ^{**}	0.08	0.07	-	-0.21 [*]	-0.35	-0.18	X											
Luftveislidelse	0.17	0.16	0.03	-	0.08	-0.2	-0.05	0.15	X										
Psykiske lidelser	0.06	0.05	-0.11	0.26	-0.16	-0.27 ^{**}	-0.49	0.30 ^{**}	0.15	X									
Trettet	0.14	-0.03	-0.11	0.22	-0.06	-0.21 [*]	0.06	0.53 ^{**}	0.07	0.53 [*]	X								
Mekanisk eksponering	-0.01	-0.03	0.03	0.08	0.09	-0.00	0.09	0.05	0.16	-0.1	0.03	X							
Psykososiale krav	-0.08	-0.05	-0.18	-	-0.11	0.05	0.00	0.05	-0.11	0.15	0.1	-0.34	X						
Psykososial kontroll	0.09	0.07	0.00	0.08	0.45 ^{**}	0.38 ^{**}	-0.1	-0.08	-0.25 [*]	-0.12	0.05	-0.06	-0.05	X					
Psykososial støtte	0.13	0.15	0.33 ^{**}	0.06	0.47 ^{**}	0.15	-0.06	-0.04	0.17	-0.26 [*]	0.05	0.06	-0.28 ^{**}	0.33 ^{**}	X				
Kjønn	-0.18	0.18	0.14	0.00	-0.12	-0.24 ^{**}	-0.19	0.25 [*]	0.13	0.08	0.19	0.05	-0.22 [*]	-0.18 [*]	0.21	X			
Sosio- økonomisk bakgrunn	-0.06	0.02	-0.09	-	0.04	0.18	0.03	0.03	0.02	-0.30 ^{**}	-0.28	-0.3	0.16	-0.07	-0.18	-0.06	X		
Foreldres opprinnelse	0.09	0.08	0.17	-	0.01	0.16	-0.10	0.01	0.01	-0.1	-0.02	-0.36	-0.02	-0.14	-0.02	0.00	0.20	X	
land																			

X = p < 0.05 XX = p < 0.01

DEL I
MÅMS-PROSJEKTET: 4-ÅRS SPØRRESKJEMA

Utfylt dato:
dag måned år

1. Vi har registrert følgende opplysninger om deg. Rett eller føy til hvis det ikke stemmer:

«Felt3» «Felt2» Riktig Feil Navn/adresse endret til:
 →
 «Felt5»
 «Felt6» «Felt7»

Telefon: Riktig Feil Telefon 1:
 «Felt8» →
 «Felt9» → Telefon 2:

Hovedaktivitet nå: Riktig Feil Hvis feil, hva passer best: ↓
 «Felt12»

1 Frisør 2 Elektriker 3 Annet hovedyrke, beskriv: _____
 4 Lære/skole/studie, beskriv: _____
 5 Hjemneværende m/barn 6 Militærtjeneste
 7 Annet (permisjon, "pauseår", arbeidsledig mm), beskriv: _____

Dersom du er i jobb/lære, stemmer opplysningene nedenfor med firmaet/salongen der du er?
 «Felt15» Riktig Feil
 «Felt16», «Felt17» ↓

Hvis opplysningene om jobb/lærested er feil, eller vi ikke har registrert navn og adresse til jobben/lærestedet, vennligst skriv dette her:

2. Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis i alt i ditt hovedaktivitet (jobb/lære/studie)? Regn også med betalte overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet. _____ timer

Deltidsyrke/jobb (noe du gjør i tillegg til hovedyrke eller studie)

Ev ekstra deltidjobb: Timer/uke: Riktig Feil 1 Annen jobb: _____
 «Felt13» «Felt14» → 2 Antall timer pr. uke: _____
 3 Sluttet

3. Er du gift eller samboende?
 Gift/registeret partner ₀ Samboer ₁ Nei ₂

Hvis nei : ₀ Ugift ₁ Skilt/tidligere registrert partner
₂ Separert

4. Har du barn?
 Ja ₀ Nei ₁ **Hvis ja: Alder på barnet/barna:** _____

5. Bor du sammen med noen voksne (over 18 år)?
 Ja ₀ Nei ₁

Hvis ja, : ₀ Foreldre/foresatte ₁ Ektefelle/samboer
₂ Kollektiv/Student bolig ₃ Andre:

9. Symptomer og plager i løpet av de siste 4 UKER:

Marker ved å sette en X i rutene for det som passer for deg	Plagenes intensitet				Ved plager: Varighet tilsammen			
	Ikke plaget	Litt plaget	Ganske plaget	Svært plaget	1-5 dager	6-10 dager	11-14 dager	15-28 dager
Smarter i nakken, skuldre eller øvre del av ryggen								
Smarter i nedre del av ryggen								
Smarter i armer, håndledd eller hender								
Smarter i hofter, ben, knær eller føtter								
Hodepine eller migrene								
Astma eller andre luftveisplager								
Eksem eller allergisk utslett								
Angst								
Nedtrykthet, depresjon								
Følelse av tretthet eller matthet ut over det vanlige								
Øre-, hals- eller lungebetennelse eller andre infeksjoner								
Smarter i magen								
	0	1	2	3	1	2	3	4

11. Hvor mange fraværsdager har du hatt totalt i løpet av de siste 3 måneder? _____

DEL II

Spørsmål om arbeidsstillinger (Sett ett kryss per spørsmål)

Innebærer dine oppgaver at du:

14. Sitter?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

15. Står stille?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

16. Går?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

17. Ligger?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

18. Står på et eller begge kne eller sitter på huk?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂



19. Arbeider med svært vridd rygg?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂



20. Arbeider med svært foroverbøyd rygg?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂



21. Arbeider med hode bøyd bakover?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂



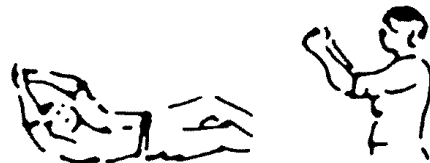
22. Arbeider med noe foroverbøyd hode?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂



23. Arbeider med svært foroverbøyd hode?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂



24. Arbeider med løftede og/eller fremstrakte armer?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

25. Utfører fingerbevegelser mange ganger per minutt?

(for eksempel arbeid med tastatur)

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

26. Utfører de samme armbevegelser mange ganger per minutt?

(for eksempel pakkearbeid, malearbeid eller vinduspuss)

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

27. Utfører nøyaktige bevegelser?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

28. Arbeider på underlag som vibrerer for eksempel førerstol?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

29. Arbeider med håndholdte verktøy som vibrerer?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

30. Løfter/håndterer med egen muskelkraft gjenstander som veier få hundre gram?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

31. Løfter/håndterer med egen muskelkraft gjenstander som veier 1-5 kg?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

32. Løfter/håndterer med egen muskelkraft gjenstander som veier 6-15 kg?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

33. Løfter/håndterer gjenstander med egen muskelkraft som veier 16-45 kg?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

34. Løfter/håndterer med egen muskelkraft gjenstander som veier over 45 kg?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

35. Hopper, klatrer eller gjennomfører lignende forflytning mellom forskjellige høyder?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

36. Utsettes for plutselige uventede store belastninger ?

Nei, stort sett ikke ₀ Noe ₁ Mye ₂

37. Utfører de samme håndleddsbevegelser mange ganger per minutt?

Nei, stort sett ikke

 0

Noe

 1

Mye

 2

SPØRSMÅL OM PSYKOSOSIALE FAKTORER PÅ JOBB / SKOLE

(Sett ring rundt tallet for det svaralternativet som passer best for deg. Hvis du går på skole – tenk "skole" når det står "jobb", "medelever" når det står "arbeidskolleger", "lærer" for "sjef" osv.)

	meget sjelden eller aldri	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller - alltid
1. 49. Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?	1	2	3	4	5
2. 50. Har du for mye å gjøre?	1	2	3	4	5
3. 51. Er arbeidsoppgavene dine for vanskelig for deg?	1	2	3	4	5
4. 52. Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?	1	2	3	4	5
5. 53. Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttig i arbeidet ditt?	1	2	3	4	5
6. 54. Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?	1	2	3	4	5
7. 55. Er det fastsatt klare mål for din jobb?	1	2	3	4	5
8. 56. Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?	1	2	3	4	5
9. 57. Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?	1	2	3	4	5
10. 58. Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	1	2	3	4	5
11. 59. Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	1	2	3	4	5
12. 60. Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	1	2	3	4	5
13. 61. Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	1	2	3	4	5
14. 62. Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
15. 63. Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?	1	2	3	4	5
16. 64. Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?	1	2	3	4	5
17. 65. Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?	1	2	3	4	5
18. 66. Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeide fra din nærmeste sjef?	1	2	3	4	5
19. 67. Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?	1	2	3	4	5
20. 68. Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?	1	2	3	4	5
21. 69. Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter?	1	2	3	4	5



	svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
22. 70. Føler du at du kan stole på at venner og familie støtter deg hvis det blir vanskelig på jobben?	1	2	3	4	5
<i>Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?</i>					
	svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
23. 71. Oppmuntrende og støttende	1	2	3	4	5
24. 72. Avslappet og behagelig	1	2	3	4	5
25. 73. Stivbeint og regelstyrt	1	2	3	4	5
26. 74. Setter du pris på å være medlem av arbeidsgruppen?	1	2	3	4	5
	meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
27. 75. Er gruppen din dyktig til å løse problemer?	1	2	3	4	5
28. 76. Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted?	1	2	3	4	5
29. 77. Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?	1	2	3	4	5
30. 78. Har du lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskolleger?	1	2	3	4	5
	svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
31. 79. Har du lagt merke til om menn og kvinner blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?	1	2	3	4	5
32. 80. Har du lagt merke til om eldre og yngre arbeidstakere blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?	1	2	3	4	5
33. 81. Får du belønning for velgjort arbeid i din bedrift/ virksomhet? (penger, oppmuntring)	1	2	3	4	5
34. 82. Hvor meget er ledelsen i din bedrift/ virksomhet opptatt av den ansattes helse og velvære?	1	2	3	4	5
	Helt uenig	Noe uenig	Nøytral	Noe enig	Helt enig
35. 83. Jeg liker å være opptatt av jobben min mesteparten av tiden	1	2	3	4	5
36. 84. Den største tilfredsstillelsen i livet mitt kommer fra jobben min	1	2	3	4	5
<u>Stress</u> innebærer en situasjon der en person føler seg anspent, urolig, nervøs eller engstelig, eller ikke er i stand til å sove om natten, fordi hans eller hennes tanker er opprørt hele tiden	ikke i det <u>hele tatt</u>	Bare <u>litt</u>	I noen <u>grad</u>	Nokså <u>meget</u>	Svært <u>meget</u>
37. 85. Føler du denne type "stress" nå for tiden ?	1	2	3	4	5

Spørsmål om mestring av jobb/studie

(Sett ring rundt tallet for det svaralternativet som passer best for deg. Hvis du går på skole/studie – tenk "skole" når det står "jobb", "medelever" når det står "arbeidskolleger", "lærer" for "sjef" osv.)

		meget sjelden eller aldri	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller alltid
66.	86. Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet du utfører?	1	2	3	4	5
67.	87. Er du fornøyd med mengden arbeid du får gjort?	1	2	3	4	5
68.	88. Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?	1	2	3	4	5
69.	89. Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?	1	2	3	4	5
70.	90. Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet du utfører?	1	2	3	4	5
71.	91. Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort godt eller dårlig arbeid?	1	2	3	4	5

Spørsmål om arbeidsmotivasjon

Når du skal vurdere en ideell jobb, hvor viktig er følgende forhold:

		Ikke viktig i det hele tatt	nokså uviktig	ganske viktig	veldig viktig	helt nødvendig
117.	92. Å utvikle seg personlig gjennom jobben	1	2	3	4	5
118.	93. Å få god lønn og materielle goder	1	2	3	4	5
119.	94. At arbeidet er konfliktfritt og velordnet	1	2	3	4	5
120.	95. Å få opplevelse av å gjøre noe verdifullt	1	2	3	4	5
121.	96. At arbeidet er trygt med fast inntekt	1	2	3	4	5
122.	97. At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader	1	2	3	4	5
123.	98. Å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet	1	2	3	4	5



Nedenfor finner du en liste av påstander som beskriver hvor sikker man er på om man vil klare å løse de problemer og utfordringer som man kan møte. Vennligst les hver påstand og sett en ring rundt tallet for det svaralternativet som stemmer med hvordan du opplever at du pleier å klare å løse problemer og utfordringer.

	Aldri	Av og til	Ofte	Svært ofte
13. Jeg klarer alltid å løse vanskelige problemer dersom jeg prøver hardt nok.	1	2	3	4
14. Hvis noen motarbeider meg, finner jeg måter og veier for å få det jeg vil.	1	2	3	4
15. Det er lett for meg å holde meg til planene mine og å nå målene mine.	1	2	3	4
16. Jeg er sikker på at jeg kan mestre uventede hendelser.	1	2	3	4
17. Takket være mine ressurser vet jeg hvordan jeg skal takle uforutsette situasjoner.	1	2	3	4
18. Jeg kan løse de fleste problemer dersom jeg bare går inn for det.	1	2	3	4
19. Jeg er rolig når jeg møter vanskeligheter, fordi jeg stoler på min egen mestringsevne.	1	2	3	4
20. Når jeg møter et problem, finner jeg vanligvis flere løsninger.	1	2	3	4
21. Hvis jeg er i ei knipe, finner jeg vanligvis en utvei.	1	2	3	4
22. Samme hva som hender, er jeg som regel i stand til å takle det.				