

IA- avtalen og arbeidsmiljøet

En kvalitativ studie av hvilke faktorer som kan være med på å skape nærvær og tilhørighet i arbeidsmiljøet.

Anita Moen

Masteroppgave

Mastergrad i Helsefag



Universitetet i Bergen

Helsefremmende arbeid/helsepsykologi

HEMIL – senteret, Det psykologiske Fakultet

Våren 2010

FORORD

Denne masteroppgaven er avslutningen på to års heltidsstudie i helsefremmende arbeid og helsepsykologi ved Universitetet i Bergen. Arbeidet med oppgaven har vært en utfordrende og lærerik prosess. Det er mange som fortjener en stor takk for å ha vært med på denne prosessen.

Jeg vil takke bedriften som stilte med informanter, og en spesiell takk til, Bjørg Vatne Holsen, sitt verdifulle bidrag i fokusgruppene og analysen av datamaterialet.

En stor takk til, Nina Grieg Viig og Grethe Ulveseter, for sakkyndig veiledning og deres tilgjengelighet. Ellen Meyer Hoff fortjener også en takk for sin imøtekommenhet og hjelpsomhet når det gjelder praktiske spørsmål og utfordringer.

Medstudent, Ellen Johanne Svendsbø, fortjener en super klem for alle de gode faglige samtaler under prosessen. Og min gode venninne, Mari Vollan, for gode motiverende ord når jeg har trengt det mest. Svigermor Elen fortjener også en stor takk for barnepass og gode middager i en travel hverdag.

Tilslutt vil jeg klemme og takke mine to viktigste og kjæreste støttespillere, Håvard og Othilie, for tålmodighet og oppbakking. Nå skal vi storkose oss! Ellers takk til øvrig familie og venner, dere er FANTASTISKE!

Stord, 30. januar 2010

Anita Moen

INNHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Forord	
Sammendrag	
Abstract	
Kapittel 1: Introduksjon	8
Kapittel 2: Lover og rammeverk	9
2.1 Arbeidsmiljøloven	9
2.2 Avtalen om inkluderende arbeidsliv	10
2.3 Helsefremmende arbeid og helsefremmende arbeidsplasser	11
Kapittel 3: Teoretisk referanseramme	14
3.1 Firekvadrantmodellen	14
3.2 Krav- kontroll- sosial støtte modellen	15
3.3 Jobbtilfredshet	17
3.3.1 Jobbtrivsel	17
3.3.2 Jobbmotivasjon	18
3.4 Kommunikasjon	18
3.5 Empowerment i arbeidslivet	19
3.6 Positiv psykologi- nærvær	20
3.6.1 Inkluderingsledelse kan skape nærvær	21

3.7 Tidligere forskning	22
3.8 Presentasjon av problemstilling	25
Kapittel 4: Metode	26
4.1 Kvalitativ metode og forskningsdesign	26
4.2 Utvalg	27
4.3 Intervjuguide	28
4.4 Datainnsamling	28
4.5 Bearbeiding av datamaterialet	29
4.6 Validitet og reliabilitet	30
4.6.1 Intern validitet	31
4.6.2 Ekstern validitet	32
4.6.3 Reliabilitet	32
4.7 Metodekritikk	33
4.8 Forskerrollen gjennom forskningsprosessen	34
4.9 Etske hensyn ved studien	35
Kapittel 5: Resultater	37
5.1 Sosiale relasjoner	37
5.1.1 Fasiliteter	38
5.1.2 Sosial støtte	39
5.1.3 Å møtes på ulike arenaer	40
5.2 Kommunikasjon	41
5.2.1 Non- verbal og verbal kommunikasjon	41
5.2.2 Oppover - og nedover kommunikasjon	42
5.3 Administrativ organisering	43
5.3.1 Arbeidstid	43

5.3.2 Tidspres	44
5.3.3 Informasjon fra ledernivå	45
5.4 Nærvær	46
5.4.1 Jobbtfredshet	46
5.4.2 Trygghet	47
5.5 Oppsummering av funn	48
Kapittel 6: Diskusjon	50
6.1 Nærvær i arbeidsmiljøet	50
6.2 Sosiale relasjoner på arbeidsplassen	53
6.3 Kommunikasjon i bedriften	55
6.4 Administrativ organisering i virksomheten	57
6.5 Helsefremmende arbeid og helsefremmende arbeidsplasser	60
Kapittel 7: Konklusjon	61
7.1 Implikasjoner for videre forskning	64
Referanseliste	65
Vedlegg 1: Svar på meldeskjema fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.	
Vedlegg 2: Informasjonsskriv om studien og samtykkeerklæring.	
Vedlegg 3: Intervjuguide og demografiske spørsmål.	

SAMMENDRAG

Bakgrunn: Å redusere sykefraværet og fremme helse er sentrale tema i det helsefremmende arbeidet i arbeidslivet, og de siste årene har begrepet helsefremmende arbeidsplasser blitt vist stadig større oppmerksomhet. Et viktig fokus hos arbeids og inkluderingsdepartementet er å få ned sykefraværet og de har av den grunn revidert arbeidsmiljøloven i 2009. Loven har fått et større fokus på det helsefremmende arbeidet og helse- miljø- og sikkerhet. Det helsefremmende arbeidet omfatter også den inkluderende arbeidsavtalen (IA- avtalen), som er en samhandling mellom private og offentlige instanser for å ivareta og inkludere arbeidstakerne i arbeidslivet på en bedre måte.

Hensikt: Denne studien tar utgangspunkt i inkluderende arbeidsliv onshore, det vil si de som arbeider i oljeindustrien, men på land. Hensikten med studien er å gi kunnskap om hvilke faktorer arbeidstakere opplever (deres subjektive opplevelse) som viktige for å øke nærvær og tilhørighet i arbeidsmiljøet.

Materiale og metode: Materialet er innsamlet gjennom kvalitative fokusgruppeintervju, med en halvstrukturert intervjuguide som hjelpemiddel. Studien har gjennomført to strategisk utvalgte fokusgruppeintervjuer med ansatte i en onshoreindustribedrift. Bedriften informantene kommer fra, var behjelpelig med å sette sammen to representative grupper. I gruppe en møtte det åtte informanter, og i gruppe to møtte det seks informanter. Analysen av transkribert data er basert på ad hoc meningsgenererende metode, og kategorier og mønstre ble utviklet med utgangspunkt i dataene. Diskusjonen har fokus på helsefremmende arbeidsplasser, og er basert på Ken Wilber sin firekvadrantmodell, og Karasek og Theorell sin krav- kontroll- sosial støtte modell.

Konklusjon: Kommunikasjon og administrativ organisering, som for eksempel informasjon fra ledere, var to viktige faktorer som informantene mente kunne være med på å bedre arbeidsmiljøet. De hadde begrenset kjennskap til innholdet i IA- avtalen, og hva den betydde for de som arbeidstakere i en veletablert IA- bedrift. Dette indikerer at det er liten sammenheng eller relasjon til hvilke faktorer onshorearbeidere opplever har innvirkning på arbeidsmiljøet, og det at de er ansatt i en IA- bedrift.

Nøkkelord: Jobbtilfredshet, sosial støtte, arbeidsmiljø, inkluderende arbeidsliv, helsefremmende arbeidsplasser, krav- kontroll- støtte modell, firekvadrantsmodell, helsefremmende arbeid, empowerment.

ABSTRACT

Background: Reducing the scope of absenteeism is a key issue in health-promoting work, and during the last years the concept of health-promoting working places has been developed. Reducing absenteeism is a focus area of the Ministry of Labour and Social Inclusion, and for achieving this goal a new Working Environment Act has been developed, having a greater focus on health-promoting work and Health, Environment and Safety than previously. The health-promoting work also includes the “Work-, Welfare- and Inclusion (IA) agreement, which is an interaction between private and public authorities to ensure inclusion and a better working environment for all workers.

Aim: This study is based on inclusive working life “onshore”, the latter being the term for workers in the petroleum sector working on land. The aim of the study was to obtain knowledge of what factors this group of workers regarded as important (subjective opinion) for improvement of their psychosocial working environment.

Materials and Methods: The material of this study was collected through qualitative semistructured focusinterviews performed on two strategically selected focusgroups with workers employed in an onshore industrial company. The company was helpful in the process of selecting of two representative groups, and for group 1 and 2, eight and six employees were represented respectively. The analysis of transcribed data was based on a ad hoc meaning-generating method, and the categories and patterns developed on basis of these data. The discussion focused on health-promoting work, and was based on the Ken Wilber four quadrant- and the Karasek-Theorell demand-control –support model.

Conclusions: Communication and administrative organization, like information from management, were two issues of remark for the interviewed workers and highlighted as important factors for improvement of the working environment. A limited knowledge on the content of the IA- agreement was also expressed, as well as the consequences of the agreement for employees working in a well-established IA-company. This indicates a lack of connection between what factors onshore workers regard as important for their working environment, and the fact that they are employed in an IA-company.

Key words: Job satisfaction, social support, working environment, inclusive working life, health-promoting working places, demand-control-support model, four quadrant model, health-promoting work, and empowerment.

1.0 INTRODUKSJON

Sykefraværet har vært økende i Europa de siste tiårene (Sundell, 2009). I følge Arbeids- og velferdsdirektoratet (2009) har sykefraværet i Norge økt med 11 prosent det siste året. Sykefraværet er på landsbasis 7.7 prosent (Sundell, 2009). Årsakene til høyt sykefravær kan være mange. Beggerud (2009) viser til at sykefraværet har fått en større plass i forskningsmiljøer de siste årene, da det ser ut til å være et økende samfunnsproblem (Beggerud, 2009). Det å ha et godt arbeidsmiljø, kan ha en viktig betydning for de ansattes fysiske og psykiske helse, særlig med tanke på motivasjonen og gleden den enkelte opplever ved å gå på jobb (Rones, 1995). Konsekvensene av et dårlig arbeidsmiljø kan føre til både kortvarig og langvarig sykefravær. Dette har medført et stort fokus på inkluderende arbeidsliv (IA) de siste årene, spesielt innen statlige bedrifter. IA er forkortelsen for ”et inkluderende arbeidsliv” og stammer fra intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, som ble inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen i 2001. Avtalen ble til for å prøve å få ned antallet sykemeldinger i Norge (arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2008). Intensjonsavtalen om ”inkluderende arbeidsliv” kan sees på som et ledd i det helsefremmende arbeidet, der hovedfokuset til bedriftene som er medlem av intensjonsavtalen (IA- bedrifter) er å forebygge at ansatte blir sykemeldt (tilrettelagt jobb), får oppfølging under sykemeldingsperioden fra arbeidsgiver (raskere tilbake til jobb), og at de trives og er inkludert i arbeidsmiljøet (Stortingsmelding nr. 20, 2006- 2007). Temaet har fått mye fokus av anerkjente forskere de siste årene, og vil med sikkerhet få mer oppmerksomhet i fremtiden både fra bedrifter og samfunnet generelt (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2007).

Samtidig med innføring av IA- avtalen har en også fått et økende fokus på Helse- Miljø- og Sikkerhet (HMS), som skal være med på å fremme og tilrettelegge arbeidsplassene for de ansatte. Arbeidsmiljøloven (AML) påpeker at arbeidet skal tilrettelegges slik at de ansatte ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske plager (Arbeidsmiljøloven, § 1-1 punkt a og c, 2009). Hovedessensen i den gjeldende loven er at arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å legge forholdene til rette for et godt arbeidsmiljø, men også arbeidstakerne skal bidra ved å ha fokus på samhold og tilhørighet seg i mellom (Arbeidsmiljøloven, 2009). HMS arbeidet og IA- avtalen er gode rammeavtaler for å ivareta de ansattes rettigheter i arbeidsmiljøloven.

Hensikten med studien er å gi kunnskap om hvilke faktorer arbeidstakere opplever som viktige for å øke nærværet og tilhørigheten i deres arbeidsmiljø. I dette prosjektet brukes begrepet nærvær som det motsatte av fravær (Seligman, 2007). Nærværsfaktorer blir omtalt som en fellesnevner for en rekke faktorer som arbeidstakerne mener må være tilstede for at de skal oppleve tilstedeværelse på jobb, som for eksempel: anerkjennelse, sosiale relasjoner, positive holdninger til arbeidet, opplevelse av ansvar, og innflytelse. Dette gjennomføres ved å ha fokus på arbeidstakernes subjektive opplevelse på hvor god informasjon, oppfølging og tilhørighet de opplever i arbeidsmiljøet. I dette perspektivet omtales arbeidsmiljøet som de psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på arbeidsplassen (Karasek & Theorell, 1990).

2.0 LOVER OG RAMMEVERK

2.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977, og etter dette har arbeids og inkluderingsdepartementet utviklet og endret loven i samsvar med samfunnets og næringslivets kontinuerlige utvikling (Arbeidsmiljøloven, 2009). Formålet med AML er å ivareta arbeidstakerne, og gi et trygt og godt rammeverk for arbeidstakeren sin arbeidshverdag. AML er delt opp i ulike kapitler. Dette prosjektet ønsker å belyse kapittel 1, 3 og 4 som omhandler lovens formål, virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet og hvilke krav som stilles til arbeidsmiljøet.

Kapittel 1 belyser som nevnt lovens hovedformål:

- ”a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,

e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv”.

(Arbeidsmiljøloven, Kapittel 1, § 1-1, 2009)

Kapittel 3 i loven omhandler virkemidler som en skal benytte i arbeidsmiljøarbeidet. Det er blant annet et eget krav til systematisk arbeid med helse- miljø, og sikkerhet. Det finnes i tillegg en paragraf på særskilte forhold for å ivareta sikkerheten. Bedriftshelsetjenesten sin rolle i arbeidslivet belyses også, samt arbeidsgivers sin plikt til å gjennomgå opplæring i HMS arbeid (Arbeidsmiljøloven, 2009).

Kapittel 4 i AML beskriver direkte krav som må være tilstede i arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet. Kravene som må være tilstede er: krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling, krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, krav til det fysiske arbeidsmiljøet, og særlige krav om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (Arbeidsmiljøloven, 2009). I denne sammenhengen er avtalen om inkluderende arbeidsliv fra arbeids og inkluderingsdepartementet, et tiltak som går direkte på kravene som arbeidsmiljøloven stiller.

2.2 Avtalen om inkluderende arbeidsliv

IA- avtalen er et samarbeid mellom regjeringen, arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV) og andre offentlige instanser. Hovedmålet er å få et mer inkluderende arbeidsliv, gjennom reduksjon i sykefravær og uføretrygd, og at den enkeltes ressurs og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid, til det beste både for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet (Arbeids- og velferdsforvaltningen, 2009). Bakgrunnen for IA- avtalen var det høye sykefraværet i Norge ved årsskiftet 2000, og den er et tiltak fra regjeringen for å prøve å få ned sykefraværet i de virksomhetene, der måltallet er høyere enn målsettingen til bedriften (Arbeids- og velferdsforvaltningen, 2009).

IA- avtalen som ble underskrevet for første gang av arbeids og inkluderingsdepartementet og en rekke bedrifter i 2001, er senere blitt revidert hvert tredje år, og den siste gjeldende intensjonsavtalen ble inngått for perioden 2006-2009.

Betingelsene for å bli en IA- virksomhet er at arbeidsgiver og de ansatte er enige om dette, og at begge parter forplikter seg til å samarbeide systematisk for å nå målene om et inkluderende arbeidsliv (Arbeids- og velferdsforvaltningen, 2009). Deretter kan en samarbeidsavtale med NAV signeres kostnadsfritt. I hvert fylke er det opprettet et arbeidslivssenter, og alle IA-bedrifter har en kontaktpersonen i arbeidslivssenteret som har en koordinerende rolle overfor NAV lokalt og andre offentlige instanser, og som gir råd og veiledning ut i fra bedriftens målsetting, og sørger for at virkemidler utløses raskt og effektivt. Bedriftene får også tilgang til økonomiske virkemidler som er forbeholdt IA- virksomheter, blant annet: tilretteleggingstilskudd, mulighet til aktiv sykmelding, honorar til bedriftshelsetjenesten, og utvidet egenmelding.

2.3 Helsefremmende arbeid og helsefremmende arbeidsplasser

Begrepet helsefremmende arbeidsplasser er et resultat av en endret tenkning innenfor helsearbeid i arbeidslivet (Lillestrømmerklæringen, 2002). Dette viser verdens helseorganisasjons (WHO) definisjon av helse: ”Med helse må forstås at menneske ikke bare er fri fra sykdom og svakhet, men at det nyter fullstendig fysisk, psykisk, og sosialt velvære” (WHO, 1986 i WHO 2005). I følge WHO (1986) og Mittelmark, Kickbusch, Rootman, Scriven og Tones (2007) kan helse sees på som en ressurs for bedriftene.

Intensjonen med helsefremmende arbeid er i følge Ottawa- Charteret (1986) en prosess som hjelper mennesker til å ta kontroll over sin egen helse uavhengig av sosial status (Mittelmark, et al, 2007). Det finnes flere ulike definisjoner på hva helsefremmende arbeid er, denne illustrerer det brede perspektivet på helsefremmende arbeid: ”The process of enabling individuals and communities to increase control over the determinants of health and thereby improve their health” (WHO, 1986). Tones & Green (2004) skriver at det helsefremmende arbeidet ikke tar utgangspunkt i sykdom, men i hva som skaper helse, og arbeider ikke

primært med risikofaktorer, men derimot med å styrke menneskets ressurser for å oppleve god helse. Helse betraktes imidlertid ikke som et mål i seg selv, men heller som et virkemiddel til å oppnå andre ønskeverdige mål.

Helsefremmende arbeidsplasser kan kjennetegnes ved at arbeidsarenaen tilrettelegges og imøtekommer den enkeltes behov, ressurser og potensial, og kan utvikles gjennom deltakerstyrte prosesser (Lillestrømerklæringen, 2002; WHO, 2005). Lillestrømerklæringen (2002) ble undertegnet av en rekke arbeidsorganisasjoner og arbeidsforbund. Utgangspunktet for denne erklæringen var blant annet et ønske om å starte en prosess som gir innhold til begrepet "helsefremmende arbeidsplasser", og en markering av en vending i arbeidsmiljøarbeidet, der oppmerksomheten rettes mer mot forholdet mellom mennesker og muligheter for utvikling (Handlingsplan for fysisk aktivitet, 2005- 2009). I følge Tones & Green (2004) er European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) et internasjonalt nettverk for å fremme utvikling av helsefremmende arbeid. Norge ble aktivt med i ENWHP i 1998. ENWHP ble etablert på grunnlag fra Ottawa-charteret og ble et grunnlag for Lillestrømerklæringen i 2002. Nettverket så tidlig behov for en felles forståelse av begrepet "workplace health promotion" og utarbeidet i 1997 konsensusdokumentet Luxembourg Declaratinon (Tones & Green, 2004).

Luxembourg deklarasjonen (2005) viser hvordan en kan utøve helsefremmende arbeid på arbeidsplasser. Og den har fokus på hvilke faktorer som kan være med på å forbedre arbeidstakere sin helse. I følge erklæringen har organiseringen og lederstilen stor betydning, og det er viktig at de samhandler og inkluderer de ansatte på arbeidsplassen. Arbeidsplassen må vise de ansatte at det er en balanse mellom jobbkrav og jobbelastning, og at arbeiderne har kontroll over sitt eget arbeid, samt at de opplever støtte på arbeidsplassen sin. I tillegg må bedriften ha en helsepolitikk som setter helsefremmende arbeid, folkehelse og HMS på dagsorden for å bedre arbeidstakernes helse.

I Lillestrømerklæringen (2002) blir det satt fokus på at bedriftene må bli en vekstplass for den ansatte. Bedriftskulturen må være inkluderende og åpen for egenart og mangfold. Erklæringen bidrar til hvordan vi skal få til et mer inkluderende arbeidsliv, som tar vare på og utvikler

mennesker. Samtidig har den fokus på at det grunnleggende elementet for helsefremmende arbeidsplasser, er det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet som reduserer risiko for sykdom og ulykker. I følge Bjørnstad (2006) har erklæringen vært et viktig grunnlagsdokument for bedrifter i arbeidet med å skape helsefremmende arbeidsplasser.

I Stortingsmelding nr. 16 (2002-2003) blir det vektlagt at forståelsen av hva sunn helsepolitikk er må formidles der mennesker oppholder seg, nemlig på arbeidsarenaen. De fremhever at terskelen til arbeidsmiljøet må senkes, samtidig som terskelen for å falle ut av arbeidsmiljøet må heves. Stortingsmeldingen poengterer at arbeidsmiljøloven er et viktig virkemiddel i dette arbeidet, og da arbeidsmiljøloven ble revidert i 2005, fikk helsefremmende arbeid og sykdomsforebygging egne formålsparagrafer (Arbeidsmiljøloven, 2009). Loven har samme formål som tidligere, og skal sikre full trygghet mot skader og sykdom, trygge ansettelsesforhold og lokal ivaretagelse og utvikling i arbeidsmiljøet. Den nye loven skal dessuten ivareta likebehandling, legge til rette for tilpasninger i tråd med den enkeltes forutsetninger og livssituasjon, samt bidra til å utvikle helsefremmende arbeidsplasser og et inkluderende arbeidsliv (Arbeidsmiljøloven, 2009). Arbeidsplassen blir i økende grad sett på som en naturlig arena for helsefremmende arbeid (Faragher, Cass og Cooper, 2005; Helsedepartementet, 2003) og begrepet helsefremmende arbeidsplass trekkes stadig oftere frem. Skal man greie å skape helsefremmende arbeidsplasser er det viktig med ansvarsbevisste arbeidsgivere og arbeidstakere, samt gode samarbeidsrelasjoner. Derfor er det viktig at AML revideres etter hvert som samfunnet endres og nye behov innenfor arbeidsmiljø og bedriftskultur skapes. Stortingsmelding nr. 20 (2006- 2007) har også fokus på at bedriftshelsetjenesten er et viktig arbeidsmiljøtiltak som skal bistå virksomheter i det forebyggende og helsefremmende arbeidet, slik at de kan ha fokus på helsefremmende arbeidsplasser.

I følge Stortingsmelding nr. 20 (2006- 2007) foreligger det kunnskap om enkeltårsaker til sykefravær, men kunnskapsgrunnlaget om årsakenes relative styrke og hvordan de virker sammen er for svak. I et ledd av denne Stortingsmeldingen kom regjeringen med Stortingsmelding nr. 9 (2006- 2007), der de offentliggjorde den nye forskningsatsingen. Formålet er: å bidra til et mer helhetlig og forsterket kunnskapsgrunnlag om årsakene til sykefravær, uførhet og utstøtning fra arbeidslivet. Samt å sikre forskningsbasert kunnskap om effektive virkemidler for å forebygge sykefravær, og for å nå regjeringens mål om et inkluderende arbeidsliv.

3.0 TEORETISK REFERANSERAMME

3.1 Firekvadrantmodellen

Firekvadrant modellen er en integral visjonsmodell, som springer ut av en mer omfattende integral teori. Wilber (2000) bruker begrepet integral visjonsmodell, fordi han mener denne modellen kan brukes og integreres i de fleste teorier. Den bygger på fire kvadranter, der 1.kvadrant er den subjektive opplevelsen av en situasjon. 2. kvadrant er den objektive opplevelsen, for eksempel en arbeidstaker. 3.kvadranten er den intersubjektive opplevelsen, og 4. kvadranten er den interobjektive opplevelsen, det kollektive (Wilber, 2000). Disse fire kvadrantene er i følge Ken Wilber (2009) de fire fundamentale perspektiver av ethvert fenomen (individ, objekt, kultur, samfunn/organisasjon).

De fire kvadrantene i modellen påvirker hverandre kontinuerlig. Når mennesker samarbeider og utveksler informasjon blir de løftet opp mot et høyere nivå, og modellen kan brukes på nytt for å forstå den nye kunnskapen (Wilber, 2000). Dette kaller Wilber (2009) en spiralutvikling som er nødvendig for å oppnå kunnskapsutvikling både på individ og fellesskaps nivå i en bedrift, eller i oppbyggingen av et arbeidsmiljø.

	INDRE	YTRE
Individ	JEG eksistensiell mening motivasjon væren (subjektiv)	DET kunnskap ferdigheter adferd (objektiv)
Kollektiv	VI delte verdier/visjon (intersubjektiv)	DET strukturer og systemer (interobjektiv)

Figur 1: Fire Kvadrantmodellen (Wilber, 2009, S.72)

3.2 Krav- kontroll- sosial støtte modell

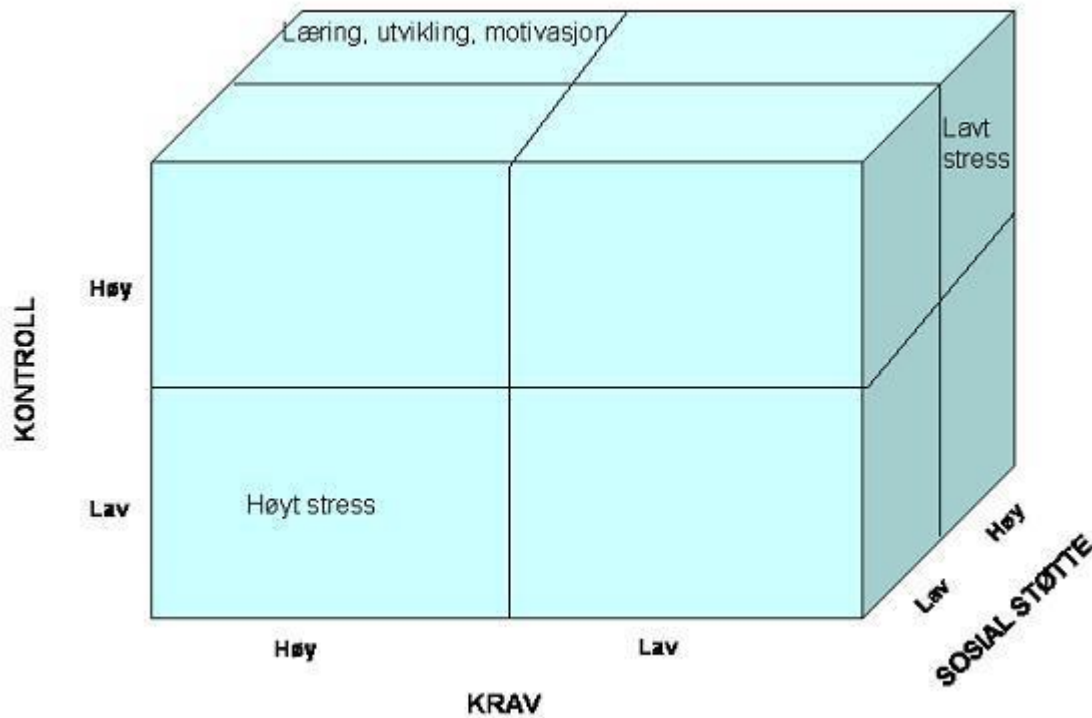
Krav- kontroll- sosial støtte modellen tar utgangspunkt i at opplevelsen av jobbkrav, jobbkontroll og sosial støtte fra kollegaer og overordnede har innvirkning på menneskers helse og velvære (Karasek & Theorell, 1990). Krav- kontroll- sosial støtte modellen er en anerkjent modell, og den mest brukte modellen innenfor forskning i det psykososiale arbeidsmiljøet, og arbeidstakernes helse (Elovainio et al., 2000). Karasek & Theorell (1990) videreutviklet sin krav- kontroll modell til å inkludere sosial støtte. Med sosial støtte tenker de på relasjoner i arbeidsmiljøet, som for eksempel arbeidskollegaer og ledelse (overordnede). Sosial støtte har den samme interaksjonseffekten som kontroll har i forhold til krav. Ved å utvide modellen fra en todimensjonal til en tredimensjonal modell, har modellen blitt til en krav- kontroll- sosial støtte modell, som beskriver hvordan ”jobbhelse” skapes (Karasek & Theorell, 1990). I følge Knardahl (1998) har denne utvidede modellen, fått innflytelse i forskning på sammenhengen mellom arbeid og helse, og på utviklingen av arbeidsmiljøtiltak og jobbdesign.

En vesentlig faktor for sammenhengen mellom arbeid og helse er de psykologiske prinsipper for arbeidets organisasjon, som for eksempel i hvor stor grad arbeidstakerne har selvbestemmelsesrett i sin jobbhverdag, dette ved å bestemme hvordan arbeidet utføres, tid, når en tar matpause med mer (Eriksen og Ursin, 1996). Det er viktig at de ansatte opplever kontroll i jobbhverdagen, både fysiske og psykiske, samtidig som det blir stilt realistiske og oppnåelige krav (Karasek & Theorell, 1990). Det er arbeidstakernes subjektive oppfatninger av psykososiale forhold som avgjør hvilke stressreaksjoner og helserelaterte konsekvenser disse forholdene vil medføre i følge Eiken, Tynes, Grimsrud, Sterud og Aasnæss (2008).

Hovedtanken i modellen er at en arbeidssituasjon som stiller høye psykologiske krav, og samtidig gir liten mulighet for egen kontroll og opplevelse av støtte, slår dårlig ut på de ansattes helse (Karasek & Theorell, 1990).

Sosial støtte defineres i Kaufmann & Kaufmann (2003) som det vi formidler til en annen om at han eller hun er ansett og blir satt pris på. House (1981) deler opp støtte inn i fire typer: emosjonell støtte (respekt, anerkjennelse og omsorg), oppgavestøtte (arbeidsoppgaver, tid, rom, utstyr), informasjonsstøtte (klargjøre, redusere usikkerhet) og praktisk støtte/vurderingsstøtte (råd, bekreftelse og tilbakemelding). Forskning tyder på at sosial støtte

kan være med på å fremme god helse (Elovainio et al, 2000; Baumeister & Leary, 1995; Ulleberg og Rundmo, 1997). Sosial støtte er spesifikt forsket mye på i sammenheng med det psykososiale arbeidsmiljøet i følge Kaufmann & Kaufmann (2003).



Figur 2: Krav- kontroll- sosial støtte modell, Karasek og Theorell, 1990.

I følge Roness (2004) er jobben for mange mennesker en arena der man søker nærhet og kontakt. Det vil si at man bygger opp en sosial relasjon via det nettverket man tilhører innenfor sitt yrke. Først og fremst betyr det faglige fellesskapet mye, og felles oppgaver og mål er med å styrke samholdet, men også det å møte kolleger på fritiden kan være med å binde de tettere sammen. I følge Baumeister & Leary (1995) er sosial tilhørighet i jobbsammenheng behovet for å bli sett og få anerkjennelse, samt organisasjonstilhørighet. Når det er gode og nære forhold mellom personer som jobber sammen får dette positiv betydning for de ansattes helse og trivsel, samt positiv innvirkning på arbeidsmiljøet (Roness, 2004). Dette understreker hvor viktig relasjonene på arbeidsplassen er.

3.3 Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet som forskningstema har hatt en betydelig rolle i organisasjonspsykologien siden 1920-årene ifølge Kaufmann & Kaufmann (2003). Tidligere forskning viser at jobbtilfredshet i stor grad henger sammen med hvilken grad arbeiderne føler selvstendighet i jobben, kollegaforhold og at jobben gir mening. Samtidig viser forskningen at økt tilfredshet og trivsel i jobben kan bidra til bedre helse, livskvalitet, yteevne, stabilitet og sannsynligvis bedre samarbeidsevne hos enkeltindivider (Kaufmann & Kaufmann, 2003). Kaufmann & Kaufmann (1998) skriver at de forskjellige holdningene som vi mennesker kan ha til jobben kan omtales som jobbtilfredshet. Dette begrepet er et relativt abstrakt begrep som henviser til en generell, overordnet vurdering av en persons helhetlige jobbsituasjon. De mener at faktorer som påvirker jobbtilfredshet er personlighet, arbeidssituasjon, individuelle verdier og sosial påvirkning. Det finnes ulike definisjoner på begrepet jobbtilfredshet, Locke beskriver i Kaufmann & Kaufmann (1998, s. 240) at: ”Jobbtilfredshet er en positiv emosjonell tilstand som er resultatet av ens bedømmelse av erfaringer med og i jobben”.

Ulleberg og Rundmo (1997) viser til tre faktorer som må være tilstede for å oppnå jobbtilfredshet: tilfredshet med kollegaer, med utførelsen av sin egen jobb, og med sine arbeidsoppgaver. Tidligere var det vanlig å forklare jobbtilfredshet som en emosjonell tilstand. I moderne psykologi er det blitt vanligere å definere jobbtilfredshet som en holdning (Kaufmann & Kaufmann, 2003). Jobbkarakteristikamodellen til Hackman (1980) viser at tilfredshet med jobben er en konsekvens av at jobben inneholder kjerneelementer som oppgavevariasjon, oppgaveidentitet, oppgavebetydning, autonomi og tilbakemelding (Kaufmann & Kaufmann, 2003).

3.3.1 Jobbtrivsel

Trivsel i arbeidslivet er en funksjon av i hvilken grad individet føler at det får oppfylt sine behov i jobben (Haukedal, 2005). Opplevelsen av trivsel er svært individuell, og det er ikke sikkert alle jobbaspekter har like mye å si for trivselen. Det som er viktig for noen, kan være av relativt liten betydning for andre ifølge Haukedal (2005). Ifølge Haukedal (2005) ser nyere trivselsteori i stor grad trivsel som et resultat av individuelle rasjonelle overlegninger. På denne måten har individets følelse av rettferdighet konsekvenser for trivsel i arbeidet (Haukedal, 2005). Trivsel bygger også på om en har gode relasjoner til de man jobber med,

ledelsen og om arbeidsmiljøet oppleves som godt. Begrepet trivsel er stort og inngår i en rekke andre faktorer som har betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet i følge Kaufmann & Kaufmann (2003). Forventninger til andre og seg selv er en viktig psykososial faktor, og denne faktoren har konsekvenser for hvordan individet opplever jobbtrivsel, helse og yteevne.

3.3.2 Jobbmotivasjon

Begrepet motivasjon beskrives i faglitteraturen ”som de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse”(Kaufmann & Kaufmann, 2003, s 43). Motivasjon handler om hvilke drivkrefter som får oss til å handle. Det finnes tre typer motivasjonsteorier. Det er vanlig å skille mellom behovsteorier, kognitive teorier, og sosiale teorier (Kaufmann & Kaufmann, 2003). I arbeidslivet har motivasjon stor oppmerksomhet, både for eiere, ledere og ansatte, men som regel på ulike nivå og formål. Motivasjon deles ofte opp i indre og ytre motivasjon, og det er en vesentlig forskjell mellom dem. Indre motivasjon handler om atferd som oppleves som positivt, og er belønnende i seg selv. Ytre motivasjon handler om instrumentell atferd for å oppnå goder (Haukedal, 2005). Forutsetninger for å oppnå indre motivasjon er å oppleve autentiske mestringsopplevelser og autonomi i jobbhverdagen (Kaufmann og Kaufmann, 1998). Individets (den ansattes) indre motivasjon til å gjøre jobben, og arbeidsgivers indre motivasjon for at de ansatte skal gjøre jobben, kan oppleves som en ytre motivasjon for den andre (Haukedal, 2005). Begrepene jobbtrivsel, jobbmotivasjon og jobbtillfredshet står i sammenheng med hverandre. Man må for eksempel være motivert for å gjøre jobben og trives i jobben, for å greie å oppnå jobbtillfredshet (Ulleberg og Rundmo, 1997).

3.4 Kommunikasjon

”Det krever en stor lytter for å høre hva som faktisk sies, en enda større for å høre hva som ikke sies, men som kommer til uttrykk i talen” (Richard Palmer i Eide og Eide, 2007, s. 1).

Kommunikasjon er et komplekst begrep, men etter hvert som vi tilegner oss kunnskap og erfaring utvikler vi vår kommunikasjonskapasitet (Eide og Eide, 2007). Kjernen i kommunikasjonens kunst er å anerkjenne andre, å være aktivt lyttende og åpen, men samtidig direkte. Alle har evnen til å kommunisere, men det å bli mer bevisste på det brede spekteret av kommunikasjonsferdigheter vi har til rådighet, hvordan ulike ferdigheter kan virke på andre, og hvordan vi selv kommuniserer er noe alle kan ha nytte av (Eide og Eide, 2007).

Det er nødvendig å kunne kommunisere i arbeidslivet, og mellommenneskelig kommunikasjon er selve livsnerven i alle organisasjoner (Kaufmann & Kaufmann, 2003). En definisjon på kommunikasjon er ” den prosessen der en person, gruppe eller organisasjon (sender) overfører en type informasjon (budskap) til en annen person, gruppe eller organisasjon (mottaker), og der mottaker (ne) får en viss forståelse av budskapet” (Kaufmann & Kaufmann, 2003, s. 286). Det finnes flere ulike typer kommunikasjon: enveis og toveis kommunikasjon, kommunisering i form av monolog eller dialog, verbal eller nonverbal kommunikasjon, og kommunikasjon på individnivå eller gruppenivå (Eide og Eide, 2007). Kommunikasjonen i en bedrift er viktig, da en store deler av arbeidsdagen, utøver kommunikasjon eller videreformidler budskap på et eller annet nivå. Eksempler på dette er kommunikasjon i form av tilbakemeldinger, samarbeid, nedoverkommunikasjon (formidling av informasjon nedover i organisasjonen) eller oppoverkommunikasjon (flyt av informasjon fra lavere til høyere lag i organisasjonen, gjerne statusrapporter, forslag til forbedring og lignende). I følge Kaufmann & Kaufmann (2003) blir god kommunikasjon ofte fremhevet som kjennetegnet på vellykkede bedrifter. Da forstår vi at kommunikasjon er en viktig samordningsprosess i organisasjoner, og at kommunikasjon bør være en prioritert lederoppgave. God kommunikasjon spiller en viktig brikke i arbeidslivet, og må være tilstede for å skape et godt arbeidsmiljø (Roness, 1995).

3.5 Empowerment i arbeidslivet

Empowerment er synonymt med begrepet autonomi som Karasek & Theorell (1990) bruker i sin krav- kontroll- sosial støtte modell. I helsefremmende arbeid bruker en begrepet empowerment (Tones & Green, 2004). I følge Mittelmark et al (2007) er empowerment tilnærmingen lite konkret, men den kan brukes i forskjellig form og innhold avhengig av sammenhengen. Empowerment er et anvendelig begrep innenfor den helsefremmende teorien (Mittelmark et al, 2007). Tones & Green (2004, s. 30) definerer empowerment som ” en prosess der det individuelle mennesket eller en gruppe mennesker kan bruke sin makt og kontroll til å oppnå ting”. De skriver samtidig at empowerment kan tas i bruk på alle nivå. Individuell empowerment, går på det enkelte mennesket. Men empowerment kan også knyttes opp til grupper, samfunn og organisasjoner i arbeidslivet. I denne studien brukes begrepet empowerment om det å ha innvirkning, påvirkning og selvbestemmelsesrett over sin egen jobbhverdag.

3.6 Positiv psykologi – Nærvær

Positiv psykologi blir sett på som den revolusjonerende vitenskapen innenfor moderne psykologi. Den positive psykologien har fått stort fokus i arbeidslivet de siste årene (Haukedal, 2005), og den fokuserer på styrker fremfor svakheter. Den slår fast at lykke ikke er et resultat av gode gener eller flaks, men den retter fokus mot våre positive følelser, styrker og lyster (Seligman, 2007). Seligman (2007) deler positiv psykologi inn i tre hovedområder: Positive emosjoner (lykke, glede, livstilfredshet, kjærlighet, ntimitet, optimisme og håp), positive individuelle trekk og adferd (mot, utholdenhet, ærlighet, visdom og kreativitet), og positive institusjoner (gode familier, lokalsamfunn og arbeidsmiljø). Opplevelsen av nærvær er viktig for menneskers selvoppfattelse i arbeidslivet (Roness, 2004). I forskningen innenfor positiv psykologi er intensjonen å supplere, og ikke erstatte det som er kjent om menneskelig lidelse og sykdom i psykologien fra før. Hovedmålet er å få en mer balansert og komplett forståelse (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). Faktorer som har fått fokus i forskningen innenfor positiv psykologi er velvære, tilfredshet, håp, optimisme og lykke (Seligman og Csikszentmihalyi, 2000). De samme faktorene er også gjeldende i arbeidslivet, der det handler om verdier i samfunnet og virksomheter som skal tilrettelegge for at mennesket kan være gode samfunnsborgere. Verdier som blir overført til arbeidslivet på dette nivået er ansvarlighet, tålmodighet, og det å vise og utvikle arbeidsmoral (Seligman og Csikszentmihalyi, 2000). Alle faktorene samspiller og har innvirkning på arbeidsmiljøet. Det å fokusere på det positive, og bruke det, løfter arbeidslivet opp mot nye høyder. Det er slik vi bygger bro mellom arbeidstakere og det psykososiale arbeidsmiljøet (Roness, 2004).

I følge Seligman (2007) er nærvær det motsatte av fravær. Det er lite faglitteratur og empirisk forskning på hva som kjennetegner nærvær (Steers & Rhodes, 1984). Forskningen viser at nærværsmotivasjon, sammen med muligheten til å være tilstede, som er en modererende faktor, er vesentlige faktorer for nærvær. Det hevdes i forskningen som finnes på nærvær i arbeidslivet at det er arbeidsrelaterte holdninger, økonomiske markedsforhold, organisatoriske kontrollsystemer, fraværskultur og personlige faktorer som skiller seg ut som hovedområdene for påvirkningsmulighet (Steers & Rhodes, 1984). Leder- medarbeider relasjonen er sterkt farget av emosjoner, og blir interaksjonen mellom de to nivåene opplevd som positiv, kan det bidra til å skape nærvær på arbeidsplassen (Glasø og Einarsen, 2008).

3.6.1 Inkluderingsledelse kan skape nærvær

Det norske samfunnet og arbeidslivet blir stadig mer sammensatt og mangfoldig (Lillestrømerklæringen, 2002). Inkluderingsledelse kjennetegnes ved at ledere aktivt går inn for å inkludere og lede en arbeidsplass der det er plass til alle, og at lederen benytter seg av de ressursene som finnes blant arbeidstakerne ved å la de aktivt være med på å påvirke sin arbeidsplass på en positiv måte (Brandi, Hildebrandt, Nordhaug og Nordhaug, 2004). Det er mange som ser på inkluderingsledelse som den viktigste kilden til verdiskapning i bedrifter, institusjoner og nasjoner, gjennom frigjøring av det menneskelige ressursmangfoldet i arbeidslivet og samfunnslivet (Brandi et al, 2004). Brandi et al (2004) beskriver flere viktige forutsetninger for å frigjøre det menneskelige potensialet. De mener at medarbeidere og borgere må behandles med verdighet og respekt, at medarbeidere og borgere føler at livet får mening gjennom de verdiene de er med på å skape og at medarbeidere og borgere blir anerkjente for sine bidrag.

Inkluderingsledelse har ført til at ledelsen i arbeidslivets virksomheter, både i den offentlige og private sektoren, er blitt stilt ovenfor nye utfordringer og dette har skapt et behov for å utvikle ny kunnskap innenfor emnet ledelse. I følge Haukedal (2005) har dette ført til at mange har blitt bevisst på sin lederstil, noe som kommer arbeidslivet og arbeidsmiljøet til gode. Inkluderingsledelse og mangfold er i mange andre land, blant annet USA og flere europeiske land, seriøse og utbredte ledelsesbegreper. Ved å gjøre ledere bevisste på hva inkluderingsledelse er, hjelper det ledelsen til å fremme idealet om et mer inkluderende arbeidsliv. Dermed blir denne type ledelse et omfattende begrep som berører samtlige medarbeidere i virksomheten, og samtidig er med på å skape nærvær i virksomheten (Jacobs, Lutzen, og Plum, 2001).

Forkjemperne for inkluderingsledelse mener det vil gi mange positive gevinster for bedrifter som tar i bruk inkluderingsledelse som et verktøy blant sine ledere. Sonnenschein i Brandi et al (2004, s. 36) beskriver gevinstene som:

- Inkluderingsledelse setter virksomheten i stand til å favne et bredt spektrum av perspektiver som utfordrer virksomhetens mange tregheter.
- Inkluderingsledelse synliggjør og styrker organisasjonens kjerneverdier.
- Inkluderingsledelse kan bidra til fruktbare organisatoriske forandringer.

- Inkluderingsledelse stimulerer sosial, økonomisk, intellektuell og følelsesmessig vekst i organisasjonen.
- Inkluderingsledelse hjelper organisasjonen med å forstå sin egen plassering i det omkringliggende nasjonale og internasjonale samfunn.

Inkluderingsledelse møter arbeidstakerne der de er i sitt liv, og bygger opp en relasjon som kan få en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet (Brandt et al, 2004).

3.7 Tidligere forskning

Det er gjort mye forskning innenfor temaet arbeidsmiljø, det meste av forskningen tilhører det psykososiale arbeidsmiljøet (Karasek & Theorell, 1990). Når det gjelder forskning innenfor temaet inkluderende arbeidsliv finnes det flere kvantitative forskningsrapporter, men lite kvalitativ forskning. Denne studien kan således bidra til ny kunnskap innenfor den kvalitative forskningen. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har fokus på IA- avtalen og arbeidsmiljøet, og har utarbeidet forskningsrapporter som kan settes i sammenheng med funnene i denne studien.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har forsket mye på IA- avtalen etter at den ble vedtatt i 2001. I 2005 gav de ut en sluttrapport om inkluderende arbeidsliv, og hva som karakteriserer de gode bedriftene. Hensikten med denne studien var å finne karakteristiske trekk ved vellykkede IA- virksomheter. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 2004 til 2005. De konkluderte med at mange av tiltakene bedriftene hadde, var av forebyggende karakter, og virksomhetenes egne kriterier for vellykket IA- arbeid er derfor på mange måter sammenfallende med kriteriene for godt HMS- arbeid (Lie, Jacobsen, Aasnæss, Ingebrigtsen, & Bakken, 2005).

Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) viser i sin studie at sykefravær kan skyldes flere faktorer som påvirker hverandre. Dette kan være egen helse og sykdom, familieforhold, arbeidspress, motivasjon, helse og sykdoms plager og arbeidsmiljø (Maslach et al, 2001).

En erfaringsbasert studie blant arbeidstakere har sett på sammenhengen mellom læring, og hvordan krav- kontroll- sosial støtte modellen til Karasek og Theorell (1990) kan påvirke de

ansattes evne til å ha fokus på problemløsning i arbeidshverdagen (Daniels, Boocock, Glover, Hartley, og Holland, 2009). Studien er designet for å undersøke om problemløsning influerer på læring og velvære blant arbeidstakere. Funnene indikerer på at den individuelle opplevelsen av kontroll og sosial støtte, ofte kan bidra til å løse problem i arbeidet, men de to psykososiale faktorene blir som regel påvirket av den organisatoriske og individuelle opplevelsen av forhold som gjelder læring og følelsesmessig velvære (Daniels et al, 2009).

En studie som undersøker hvordan psykososiale faktorer (krav- kontroll- sosial støtte) har innvirkning på de ansattes helse i kjøttindustrien i Frankrike, viser med utgangspunkt i krav- kontroll- sosial støtte modellen til Karasek og Theorell (1990) at det bør være en balanse mellom fysiske, organisatoriske og psykososiale utfordringer i de ansattes arbeidshverdag for at de best mulig skal klare å ivareta helsen sin (Gohidon, Morisseau, Derriennic, Goldberg og Imbernon, 2009). Studien belyser at det må stilles realistiske krav til arbeidstakerne, noe som viser at krav- kontroll- sosial støtte faktorer må tilpasses den individuelle arbeidstakeren (Gohidon et al, 2009).

Forskning som Ulleberg og Rundmo (1997) gjorde blant oljearbeidere offshore, viste at jobbtilfredshet er et viktig begrep for å oppnå trivsel i arbeidet. Forskningen deres konkluderer med at det er tre viktige faktorer som kan gi arbeiderne en opplevelse av jobbtilfredshet. Disse tre faktorene er tilfredshet med sine kollegaer, tilfredshet med utførelsen av egne arbeidsoppgaver, og tilfredshet med de arbeidsoppgavene man er pålagt å utøve. Denne studien viste at de organisatoriske og sosiale faktorene bør være fokusområde i det helsefremmende arbeidet i oljeindustrien offshore (Ulleberg & Rundmo, 1997).

En forskningsrapport innenfor HMS- arbeid som er utgitt av STAMI (2007), beskriver et prosjekt som er gjort for vurdering av den videre oppfølgingen av bedriftshelsetjenesten. Rapporten har tre hoveddeler. Den første omhandler bedriftshelsetjenestens roller, ansvar og oppgaver. Den neste hoveddelen inneholder vurdering og forslag til utvidelse av forskrifter om hvilke virksomheter som skal knytte til seg verne- og helsepersonale (bransjeforeskriften). Og den siste delen drøfter hensiktsmessigheten av, og muligheten for, å innføre kvalitetskrav eller godkjenningsordning rettet mot bedriftshelsetjenesten. Formålet med

godkjenningssystemet er å sikre høyere kvalitet på ordningen og klargjøre avgrensningen mot "useriøse" aktører som kaller seg bedriftshelsetjeneste (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2007).

Judge, Parker, Colbert, Heller, & Ilies (2001) viser til at mye av forskningen som er gjort på emnet jobbtilfredshet har handlet om hvem som trives på jobben, og hvilke psykososiale forhold som kan korrelere med jobbtilfredshet. I studien de gjorde om jobbtilfredshet, konkluderte de med at det er viktig å se på ulike aspekter ved jobben, som arbeidets innhold, arbeidsmiljøet og konsekvenser av arbeidet og individets holdning til arbeidet, når en forsker på det abstrakte begrepet jobbtilfredshet (Judge et al., 2001).

Det finnes omfattende litteratur som omfatter tiltak for å bedre helsen på arbeidsplassen, men det er få publiserte undersøkelser som tilfredsstillende vanlige vitenskapelige krav (Eriksen og Ursin, 1996). En litteraturstudie som ble gjennomført av Eriksen og Ursin (1996) i perioden 1990 til 1994, går spesifikt på tiltak for å fremme helse på arbeidsplassen. Tiltakene de viser til i denne studien fokuserer på å redusere risikofaktorer for de helseplager som koster arbeidsgivere og arbeidstakere mye penger. Eksempel på dette er generell bedring av helsevaner, røykeslutt, og endring av livsstil. Flere tiltak er fysisk trening, trening i stress og mestring, ergonomi og fysioterapi til de som trenger det, tiltak rettet mot organisatoriske forhold, som skiftarbeid (som er høyaktuelt i oljeindustrien), og tiltak for å redusere misbruk og avhengighet (Stoff, alkohol, legemiddel osv). Eriksen og Ursin (1996) konkluderer med at disse tiltakene var "gjengangere" i vitenskapelige artikler.

Baumeister & Leary, (1995) har skrevet en artikkel som går på behovet for tilhørighet. Der belyser de en rekke faktorer som må være tilstede for at mennesket skal oppleve tilhørighet. Faktorene de viser til er hvor viktig det er å ha varige, positive og viktige relasjoner til andre mennesker. En viktig faktor som de trekker spesifikt frem, er behovet for å bli sett og få anerkjennelse i sitt miljø, samt organisasjonstilhørighet. Forfatterne av denne artikkelen skriver at overensstemmelser mellom organisatoriske verdier og egne opplevde verdier er med på å gi mennesker opplevelse av tilhørighet. De kommer også inn på hvor viktig den emosjonelle støtten, vurderingstøtten, informasjonsstøtten og oppgavestøtten er, noe som House (1981) også beskriver som viktige faktorer som må være tilstede for å oppnå tilhørighet.

Einarsen, Aasland, og Skogstad (2007) har skrevet en artikkel som omhandler destruktiv lederatferd. De belyser faktorer som er med på å skape destruktive ledere, og hvor stor negativ innvirkning en slik lederstil kan ha på det psykososiale arbeidsmiljøet. De skriver at ledermedarbeider relasjonen er sterkt farget av emosjoner, og at det er viktig å bygge tillit blant sine medarbeidere, dette kan skape nærvær istedenfor fravær (Einarsen et al, 2007).

Det er forsket mye på ulike lederadferder (Brandt et al, 2004). Glasø og Einarsen (2008) har gjennomført en studie, som viser at de som misbruker de emosjonelle følelsene i interaksjonen mellom ansatte og ledere, skaper misstillit og dette korrelerer dårlig opp mot jobbtilfredshet og om de respektive er fornøyd med sine ledere eller ansatte. Det korrelerer imidlertid positivt mot helseplager både for lederne og ansatte. Igjen viser denne forskningskonklusjonen at den emosjonelle tilhørigheten i arbeidslivet betyr mye for jobbtrivsel og tilfredshet (Glasø og Einarsen, 2008).

3.8 Presentasjon av problemstilling

Hovedproblemstillingen i studien er: ”Hvilke nærværsfaktorer opplever onshorearbeidere påvirker arbeidsmiljøet i en bedrift som har skrevet under IA- avtalen?”

For å avgrense problemstillingen, og kunne besvare den. Blir det sett nærmere på følgende underproblemstillinger:

- Hvordan opplever arbeidstakere arbeidsmiljøet på arbeidsplassen sin?
- På hvilken måte oppleves nærvær og tilhørighet til arbeidsplassen?
- Hvilke faktorer bidrar til å redusere sykefraværet i en IA – bedrift?
- Hva må til for at de ansatte skal føle seg ivaretatt av de overordnede (ledernivå)?
- På hvilken måte kan andre instanser ta del i det inkluderende arbeidet, sammen med ledelsen og arbeidstakerne?

4.0 METODE

4.1 Kvalitativ metode og forskningsdesign

Hensikten med studien er å belyse informantenes opplevelse av nærhet og tilhørighet i arbeidsmiljøet. Forskningsprosjektet baseres på en kvalitativ tilnærming, som er egnet til å gi en dypere forståelse av problemstillingens kompleksitet (Malterud, 2003). Et arbeidsmiljø er ofte mangfoldig, med mange mennesker involvert, men arbeidstakerne har som regel likevel en individuell formening om arbeidsmiljøet. En kvalitativ tilnærming kan bidra til å presentere arbeidsmiljøets mangfold og nyanser (Malterud, 2003). På denne måten kan studien bringe frem faktorer som arbeidstakerne mener bør være tilstede i et arbeidsmiljø. Studien har som mål å finne nye sammenhenger eller standarder som eventuelt kan bidra til videre forskning i arbeidsmiljøarbeidet (Polit & Beck, 2008). Metodevalget kan også sees på som relevant da undersøkelsen ønsker å belyse dynamiske prosesser mellom mennesker (Repstad, 1993), dette er relevant med tanke på relasjonsbyggingen og bør være tilstede i et arbeidsmiljø. Sett i lys av teoretiseringen av helsefremmende arbeidsplasser, kan studien være med på å sette føringer ved lignende arbeidsplasser, når det gjelder forståelsen av hva det kan fokuseres på, for å forbedre arbeidsmiljøet i onshorebedrifter.

Forskningsdesignet som ble brukt er det kvalitative forskningsintervjuet, nærmere bestemt fokusgruppeintervju. I følge Kvale & Brinkmann (2009) egner forskningsintervjuet seg nettopp til å innhente beskrivelser og fortolkninger fra informantenes livsverden. Dialogen i fokusgruppene blir det viktigste virkemiddelet for kunnskapsproduksjonen innenfor dette designet. Det vil ikke kunne betegnes som en dialog mellom likeverdige parter, da forskeren bestemmer tema og følger opp intervjupersonens svar (Kvale & Brinkmann, 2009). Undersøkelsen foregikk svært likt det Kvale & Brinkmann (2009) beskriver som intervju undersøkelsens syv faser. Disse er tematisering, planlegging, intervjuarbeid, transkribering, analysering, verifisering og rapportering. Dette er brukt som et grunnleggende utgangspunkt for bruk av metoden. I en slik kvalitativ studie handler det om at ting skal modnes hos forskeren underveis i prosessen (Malterud, 2003), og ved å følge Kvale og Brinkmann (2009) sine syv stadier i intervjuundersøkelsen, ble dette gjort på en systematisk måte.

4.2 Utvalg

Studien har et strategisk utvalg, i den forstand at det er blitt valgt informanter som har kunnskap til å gi informasjon om det studien ønsker en dypere forståelse av. Blant de som stilte seg til disposisjon, og oppfylte inklusjonskriteriene, ble personene valgt tilfeldig. Informantene representerer to forskjellige yrkesgrupper, og bedriften var behjelpelig med å sette sammen to representative grupper, såkalte homogene grupper. Det ble sendt ut informasjonsbrev til ti ansatte i hver gruppe (se vedlegg 2), dermed ble det tatt høyde for sykdom og eventuelle andre frafall. I den ene fokusgruppen møtte det åtte informanter, og i den andre seks informanter. Krueger og Casey (2000) skriver at det optimale antallet for å gjennomføre fokusgrupper er seks til åtte personer.

Inklusjonskriteriene for å delta var at de måtte være menn (homogent utvalg), dette da det er flest menn i onshoreyrket. Informantene måtte ha jobbet i minst tre år ved bedriften, og være mellom 30 – 60 år, slik at en sikret seg de med erfaring. Før fokusgruppene startet måtte informantene ha lest igjennom informasjonsbrevet om studien, og fylt ut ett skjema med demografiske spørsmål, dette for å sikre at studiens inklusjonskriterier ble ivaretatt (se vedlegg 2 og 3). I følge Malterud (2003) stiller kvalitative metoder store krav til utvalgets avgrensninger og omfang. Hun mener forskeren må sørge for utvalgsstrategier der materialet inneholder både data om det fenomenet en vil utforske, og som gir et grunnlag for overveielser om kunnskapens gyldighet og rekkevidde. Utvalget i denne studien ble sammensatt slik at det inneholdt materiale om det prosjektet ønsket å få en dypere forståelse av (Kvale og Brinkmann, 2009).

At utvalget kan ha potensiale til å belyse problemstillingen og ivareta den interne validiteten, har vært sentralt ved utvelgelsen. Materialet som ble funnet dannet grunnlaget for tolkninger og funn, som videre kunne gi en dypere forståelse av studiens problemstilling (Kvale og Brinkmann, 2009). Som nevnt tidligere inkluderer studien bare menn fordi det er få kvinner som jobber i onshoreindustrien. Det er viktig å ta i betraktning at dette kan ha ført til begrensinger i studien, og at resultatene kunne ha vært annerledes hvis kvinner hadde vært inkludert.

4.3 Intervjuguide

Det ble utarbeidet en halvstrukturert intervjuguide (se vedlegg 3). Dette ble gjort for å sikre at en hadde riktig fokus (Kvale og Brinkmann, 2009). Intervjuguiden inneholdt en grov skisse over emner forskeren ønsket å spørre informantene om, og forslag til spørsmål som kunne bli benyttet i fokusgruppene (Kvale, 1997). Ved å bruke denne guiden ble det lettere å holde en viss struktur og oversikt over hvilke spørsmål som måtte stilles til informantene for å besvare studiens problemstilling. I guiden ble det brukt gode spørreord, som hvem, hva og hvordan. Altså åpne spørsmål, slik at prosjektet fikk vite hva de ulike informantene i fokusgruppene subjektivt la vekt på vedrørende det fenomenet studien ønsket å belyse. Dette kan ha vært med på å styrke validiteten i intervjuene. Hvert intervju var forskjellig, og det var derfor viktig at intervjuer vurdert informantene og reviderte intervjuguiden etter hvert som intervjuer tilegnet seg erfaring fra intervjuene (Kvale, 1997). I denne studien ble samme intervjuguide benyttet i begge fokusgruppene, da den etter forskers syn gav tilstrekkelig rom for tilpasninger underveis (Kvale og Brinkmann, 2009).

I arbeidet med å utvikle intervjuguiden brukte forsker kjent teori og samarbeidet med representanter fra bedriften og veilederne i prosjektet. De leste intervjuguiden og ga kommentarer og tilbakemeldinger. Det ble flere redigeringer og tilpasninger før den endelige intervjuguiden var klar. Det ble ikke foretatt pretesting av intervjuguiden da representantene fra bedriften og veilederne mente at den var undersøkende nok. Og det var nødvendig å ta hensyn til studiens angitte tidsramme.

4.4 Datainnsamling

I datainnsamlingen har det *kvalitative forskningsintervjuet* blitt brukt, nærmere bestemt fokusgruppeintervju. Forutsetningene for at dette skulle gi gode data, og at de var reliabel for prosjektets problemstilling, var at informanten kjente seg trygge og ivaretatt, og at en klarte å skape tillitt og relasjon mellom intervjuer og informantene i gruppen. Det var også viktig at intervjuene ikke foregikk på en måte der forskeren hadde svarene klar på forhånd. Et annet kriterie som det ble tatt hensyn til under selve intervjuene, var å lytte aktivt, slik at forsker kunne høre det nye eller uventende som eventuelt dukket opp i intervjusituasjonen eller samspillet i gruppen (Kvale, 1997).

Fokusgruppeintervjuene foregikk over en tidsperiode på en måned, dette fordi det var ønskelig å reflektere over hvert gruppeintervju, noe som i denne sammenheng var en nødvendig del av analysen. Sammen med informantene ble det bestemt at intervjuene skulle gjennomføres i et møterom på deres arbeidsplass i arbeidstiden, det vil si i trygge og kjente omgivelser for informantene. Under datainnsamlingen ble det brukt lydbånd og en referent fra bedriftshelsetjenesten, slik at forsker kunne ha sin fulle oppmerksomhet rettet mot informantene. Dersom forskeren selv skulle ha skrevet notater, ville dette ha blitt en forstyrrende faktor. Etter hvert intervju reflekterte intervjuer og referent sammen over intervjuet, og oppsummerte i stikkord observasjoner som ikke kom klart frem på lydbåndet. Dette ble gjort for å sikre at det ikke oppstod tvetydighet om hva som var forsker sine ord og informantene sine ord under analysearbeidet (Kvale og Brinkmann, 2003). I følge Malterud (2003) er dette en egen forskerkompetanse som må utvikles og læres.

4.5 Bearbeiding av datamaterialet

Målet med dataanalyse er å organisere, strukturere og trekke ut mening fra dataene. Begge fokusgruppeintervjuene ble som nevnt tatt opp på lydbånd, og oppbevart i en låst skuff under arbeidet med datamaterialet. Dette for å ivareta anonymiseringen til informantene, noe som er i tråd med de etiske overveielserne i en slik studie. Deretter ble lydopptakene transkribert mest mulig ordrett til skriftlig form, det vil si at ord som virket mer forstyrrende enn meningsfrembringende ble fjernet. Dette tilsier at denne fasen inneholder elementer av tolkning (Kvale og Brinkmann, 2009).

Under selve analyseringen ble Ad hoc meningsgenerering brukt, noe Kvale (1997) beskriver som en eklektisk metode som henter elementer fra en rekke ulike analyseformer. Ved å bruke denne metoden ble det ikke brukt noen standardmetode for å analysere intervjumaterialet i sin helhet, men analysen bygger i hovedsak på elementer fra meningskategorisering, meningsfortetting, og til dels meningsstolkning. Med meningskategorisering utvikler forskeren kategorier ut i fra egne tolkninger av meningen i datamaterialet. Meningsfortetting innebærer en forkortelse av det som blir sagt i de to fokusgruppene, der forsker står igjen med det forskeren oppfatter som essensen i uttalelsene. Meningsstolkning ble gjort ved at forsker gikk lengre enn til strukturering av tekstens umiddelbare betydninger, ved å tolke uttalelsene i lys

av studiens streben etter å få en dypere forståelse for arbeidsmiljøet (Kvale og Brinkmann, 2009).

Referenten skrev i stikkordsform ned viktige tema som kom frem ved hvert spørsmål i intervjuguiden. Etter transkriberingen ble hver fokusgruppe fargekodet, slik at det var lettere å holde systematisk oversikt over hvem som tilhørte de ulike gruppene (Malterud, 2003). Gruppene ble på denne måten ikke forvekslet under analyseringen av dataene. For å få bedre oversikt ble dataene også systematisert og kategorisert etter intervjuguidens temaer ved at svarene ble ført inn i en skjematisk tabell, dette for å best mulig se likheter og kontraster i forhold til problemstillinger og teorivalg, noe som var helt nødvendig for å få en oversikt over det innsamlede materialet (Malterud, 2003). Dette medførte at det ble lettere å se mønster og faktorer som gikk igjen i det informantene mente var viktig, og som de mente måtte være tilstede for at en skulle oppnå nærvær og tilhørighet på sin arbeidsplass. Disse hovedfaktorene ble så kategorisert i hovedkategorier, og deretter underkategorisert i tema som informantene kom frem til var viktige. Resultater og funn blir presentert i kapittel 5, som er rapportering og fase sju i Kvale og Brinkmann (2009) sin oppdeling i intervjuundersøkelsen.

Intervjuet kan sees på som et kontinuum mellom beskrivelse og tolkning, og dette er en god beskrivelse av analysearbeidet som ble gjort med dataene i denne studien. Informantene leste over den transkriberte teksten, og de hadde således anledning til å korrigere eventuelle feil (Kvale og Brinkmann, 2009).

Alle lydopptakene ble slettet etter at transkriberingen og analysen var ferdig, dette for å ivareta informantene sin anonymisering og de etiske retningslinjene.

4.6 Validitet og reliabilitet

Under hele prosessen har forskeren hatt fokus på troverdighet. Validitet avhenger av at de data som er samlet inn har relevans for problemstillingen i undersøkelsen (Malterud, 2003). Forskeren har inntrykk av at innsamlet data har vært relevant for studien, og har kommet frem

til flere føringer, som kanskje kan gi en dypere forståelse av hvordan arbeidstakere opplever sitt arbeidsmiljø. Reliabilitet viser til at undersøkelsen er pålitelig, og at nøyaktighet har ligget til grunn i prosessen. I følge Malterud (2003) er høy reliabilitet likevel ingen garanti for validitet

4.6.1 Intern validitet

For å sikre best mulig validitet har studien hatt fokus på å stille de riktige spørsmålene i forhold til problemstillingen (Malterud, 2003). Det er vanskelig å si med sikkerhet om studien er valid, for informasjonen som har kommet frem er hentet fra et lite utvalg av ansatte i en stor bedrift, men ved å bruke inklusjonskriteriene som nevnt tidligere, er dette med på å styrke studiens interne validitet. At studien bruker en halvstrukturert intervjuguide har gitt muligheter for korreksjoner, som for eksempel det å stille utdypende spørsmål og tilleggsspørsmål ved behov. Informantene i fokusgruppene har også hatt mulighet til å snakke fritt og ta opp elementer de selv ser på som viktige, samlet kan disse valgene ha vært med på å sikre studien mer valid informasjon (Malterud, 2003).

I følge Polit & Beck (2008) vil bruk av lydopptak ved intervju, styrke påliteligheten ved å hindre at data misforstås, eller endres på grunn av tid, men samtidig kan ensidig bruk av lydopptak gjøre at både bilder og stemninger fra fokusgruppeintervjuene blitt utelatt (Kvale & Brinkmann, 2009). Polit & Beck (2008) skriver videre at lydopptak kan påvirke informantens svar i begynnelsen av samtalen. Men normalt blir lydopptakeren glemt etter en kort stund, slik at den likevel i liten grad påvirker svarene eller måten det svares på. At lydopptakeren fort blir glemt av informantene, er også en erfaring i denne studien, og det virket tilsynelatende å ha liten innvirkning på informantenes svar.

Forskeren har forsøkt å være kritisk og søkende under hele prosessen, men det kan selvsagt være andre forhold eller sammenhenger som virker inn på problemstillingen, enn de som er funnet. Det er også mulig at intervju-effekten, som Krueger og Casey (2000) omtaler, har inntruffet ved at intervjuer eller metoden kan ha påvirket intervjuresultatet. Det kan være at informantene har svart det de tror intervjuer vil høre, svarer for å gjøre et godt inntrykk,

svarer for å skjule uvitenhet, eller svare det som er allment akseptert. Videre kan informantene ha misforstått eller tolket spørsmålene annerledes enn det som var intendert. Det er viktig at forsker er bevist disse mulige aspektene i sin vurdering av studiens interne validitet. I dette forskningsprosjektets omfang er imidlertid disse faktorene vanskelig å beskytte seg mot (Malterud, 2003).

4.6.2 Ekstern validitet

Ekstern validitet er i hvilken grad funnene fra en undersøkelse kan generaliseres eller ikke i følge Malterud (2003). Bedriften som informantene representerer bør være et representativt studieobjekt for oppgavens problemstilling. Dette ble diskutert og vurdert sammen med veilederne tidlig i studieprosessen. Bedriften er en stor og regjerende arbeidsplass innenfor onshoreindustrien, og den har mange likheter med andre norske og internasjonale onshore industribedrifter. Flere av informantene som deltok i fokusgruppeintervjuene hadde jobbet i andre liknende bedrifter tidligere. Inntrykket til forskeren etter fokusgruppeintervjuene var at arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene i denne bedriften stort sett var de samme, som i andre onshoreindustribedrifter. Dataene som ble samlet inn ga dybdeforståelse omkring problemstillingen. Systematiseringen og kategoriseringen som ble gjort i analysearbeidet, viste at mange av svarene som kom opp i fokusgruppene pekte i samme retning, noe som kommer frem under presentasjon av resultatene i kapittel 5. Det som kan begrense graden av ekstern validitet er at utvalget er for lite med tanke på bedriftens størrelse (Kvale og Brinkmann, 2009). Forskeren mener at utvalget i denne studien er representativt i forhold til å kunne generalisere noe omkring hvilke faktorer som er med på å skape nærvær og tilhørighet i arbeidsmiljøene, som finnes i ulike norske onshoreindustribedrifter.

4.6.3 Reliabilitet

Gjennom innsamlingen av data har det vært fokus på å ha best mulig pålitelighet og nøyaktighet. Det var en måned mellom hvert fokusgruppeintervju. Og dette tidsrommet åpner for muligheten at det kan ha skjedd endringer i bedriftens arbeidsmiljø, men ut i fra konsistensen av resultatene, oppfatter forskeren arbeidsmiljøet som uendret. Funnene indikerer på at dataene er pålitelige, for selv om de to gruppene tilhørte to forskjellige yrkesgrupper og intervjuene ble foretatt med en måneds mellomrom, kom det frem mange

temaer som var like i begge fokusgruppene. I fokusgruppene har forskeren hatt fokus på å få informantene til å være oppriktige og ærlige, slik at en annen intervjuer ville fått samme informasjon. De to fokusgruppene ble stilt de samme grunnspørsmålene, men fikk ulike tilleggsspørsmål der forsker følte behov for oppfølgingsspørsmål. Dataene ble kvalitetssikret ved at informantene i fokusgruppene fikk lese igjennom transkriberingen. Det er viktig å være bevisst at informantenes meninger og vurderinger ofte kan påvirkes av sted, tid og andre faktorer (Malterud, 2003). Fokusgruppene ble gjennomført i arbeidstiden på informantenes arbeidsplass, noe som kanskje var med på å skape en trygghet, og dermed kan dette ha hatt en positiv innvirkning på informantens besvarelser. For å øke påliteligheten ble det ofte stilt tilleggsspørsmål til informant(en) og hele fokusgruppen for å utdype hva de mente, og for å sikre at forsker hadde forstått de riktig. Begrunnelsen og valgene ovenfor kan være med på å øke studiens grad av reliabilitet (Malterud, 2003).

4.7 Metodekritikk

Metoden i oppgaven bygger på kvalitativ design, basert på fokusgruppeintervjuer. Intervjuguiden ble bygget opp i samråd med bedriften studien er utført i, og vurdert av eksterne og interne veiledere. Dette kan ha ført til at en fikk mer reflekterte og gjennomtenkte svar, enn om informantene bare hadde blitt stilt spørsmål basert på forsker sitt ståsted. Et pilotintervju av intervjuguiden, ville kanskje ha gjort den enda mer konkret, men intervjuguiden ser ut til å ha gode og åpne spørsmål, som gav studien god og nødvendig informasjon fra informantene.

Som tidligere nevnt representerte informantene to forskjellige yrkesgrupper, som jobber tverrfaglig og samhandler. Det at disse to yrkesgruppene har ulike arbeidsområder, kan påvirke studien i svak retning. I følge Polit & Beck (2008) finnes det styrker og svakheter med fokusgruppeintervju, og kanskje burde dybdeintervju vært valgt i denne studien. Fokusgruppeintervju kan være med på å gi ensartede svar på tema som en følge av en gruppeprosess med lojalitet til sin arbeidsgiver eller kollega (Polit & Beck, 2008). Metodetriangulering ville gitt en bredere fremstilling av problemstillingen, eksempelvis ved dybdeintervju. En tilførende kvantitativ spørreundersøkelse ville kunne belyst om funnene

også er representative for det norske samfunnet, men dette var det ikke mulig å gjennomføre innenfor de økonomiske aspekter og gitte tidsrammer.

Forsker valgte å ha med en referent fra BHT under intervjuprosessen, for å nøyaktig få med detaljer som skjedde underveis, som ellers ville vært vanskelig å fange opp med kun lydopptaket. Dette valget kan likevel ha vært med på å svekke studiens styrke, da informantene kanskje holdt tilbake informasjon i og med at det var en representant fra bedriften tilstede under intervjuene.

Tilleggsspørsmål og oppfølgingsspørsmål som ble stilt kan ha vært med på å styrke studien i forhold til intervjuguiden (Kvale og Brinkmann, 2009). Tilleggsspørsmålene ga i enkelte tilfeller viktig informasjon fra informantene omkring problemstillingen som ellers ikke hadde kommet frem. Informantene fikk tilsendt informasjonsbrev om forskningsprosjektet, og fikk god tid til å forberede seg til fokusgruppene. Dette kan ha vært med på å gjøre informantene trygge, og kanskje ført til at de ga ”ærlige” svar. Med tanke på problemstillingen, kan disse metodiske valgene som har blitt tatt underveis i prosessen, ha gitt forsker en bedre forståelse omkring studiens problemstilling.

4.8 Forskerrollen gjennom forskningsprosessen

Kirsti Malterud (2003) skriver om det å bruke seg selv under studien, forutsetninger for fortolkning, forskerens forforståelse, forskerens valgte teoretiske referanseramme og forskerens beskrivelse og tolkning av resultat. Hun skriver at: ” For den som bruker kvalitative forskningsmetoder, er det et mål at materialet skal reflektere informantenes erfaring og meninger” (Malterud, 2003, s. 44). Både Kvale (1997) og Malterud (2003) skriver at pendlingen mellom nærhet og distanse danner et viktig utgangspunkt for kvalitativ forskning.

I denne studien var forskeren en samhandlingspartner for informantene, der forskeren brukte seg selv aktivt for å oppnå nærhet hos informantene under forskningsprosessen. Samtidig ble

det skapt en distanse, ved at forskeren stilte seg på utsiden, og kunne være åpen for andre innfallsvinkler, enn sine egne oppfatninger (Malterud, 2003, s.46). Malterud (2003) kommer inn på forskerens forforståelse, og i denne studien var forskerens forståelse og kunnskap om problemstillingen før datainnsamlingen startet begrenset til kunnskapen forskeren har tilegnet seg i sitt arbeidsmiljø som sykepleier, og den kunnskapen forskeren har innhentet ved å lese tidligere forskning og teori innenfor temaet. Forskerens grad av forforståelse har gitt næring og styrke til prosjektet, men forskeren har under hele forskningsprosessen hatt fokus på at sine egne erfaringer og teoretisk ståsted, ikke skulle være med på å farge studien. Dette er en stor utfordring for forskere som velger å benytte en kvalitativ forskningsmetode (Malterud, 2003).

Malterud (2003, s. 48) skriver også: ” Den teoretiske referansen er de brillene vi har på når vi leser vårt materiale og identifiserer våre mønstre”. Forskeren har i denne studien valgt å bruke tidligere forskning og teori aktivt under hele forskningsprosessen, og tatt på seg ”de teoretiske brillene”. Dette ble gjort for å ha fokus på å bringe frem ny kunnskap innenfor temaet og forskeren valgte derfor å konsentrere seg om informantenes subjektive opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette opplever forskeren som en nødvendighet for å kunne få en dypere forståelse av fenomenet. I beskrivelsen og tolkningen av dataene har forskeren vært nøyaktig med å ta tak i utspillene til informantene, og plassert de i teorier som passer deres opplevelse. Forsker har likevel forsøkt å innta en refleksiv innstilling, ved kontinuerlig å stille spørsmål om hvordan sin forforståelse kan ha vært med å forme analyser og tolkninger (Kvale og Brinkmann, 2009).

4.9 Etiske hensyn ved studien

Kvalitative forskningsmetoder innebærer møter mellom mennesker, der normer og verdier utgjør viktige elementer i kunnskapen som utveksles og utvikles. Dette betyr i følge Malterud (2003) at forskere som bruker slike metoder, bør kjenne til de spesielle etiske utfordringene dette medfører. I dagens forskningssamfunn blir det stilt store krav til forskningsetikk og de etiske prinsippene dette innebærer (Ruyter, Førde & Aase, 2000).

Det stilles store krav til tillitt mellom forskeren og informantene i følge Kvale (1997). I denne kvalitative studien har forskerens nærhet, tillitt og nøkternhet spilt en stor rolle ovenfor informantene. Forskeren har kommet nært inn på informantene via fokusgruppeintervjuer, og det har vært viktig for forskeren å ikke misbruke denne tilliten og nærheten som informantene har åpnet for, da denne åpenheten har vært en nødvendig faktor for kunnskapsutviklingen i studien. Før intervjustart ble formålet med intervjuet klargjort, og forskeren var under hele intervjuprosessen bevisst på at informantene ikke forvekslet intervjusituasjonen med et klinisk eller terapeutisk intervju. Det vil si at intervjuer ikke bare ble sittende og høre på hva informanten fortalte. I følge Malterud (2003) er det forsker sitt ansvar å holde intervjuet innenfor stikkordsrammene.

Informantens samtykke ble gitt ved å inngå en skriftlig kontrakt (se vedlegg 2). Forsker forsikret seg at informantene hadde lest informasjonsbrevet om studien, om anonymiteten ved å delta, og at de hadde forståelse for hvordan forskeren skulle anvende dataene som ble samlet inn. Anonymiteten ble ivaretatt ved at det ikke ble brukt navn når funnene ble belyst. Alle data har blitt holdt konfidensielt, og ble som tidligere nevnt makulert ved prosjektets slutt, slik at ingen data kan tilbakespores til de enkelte informantene. Dette er en utfordring som forskeren har tilstrebet å overholde for å kunne bruke opplysningene i studien. Det ble søkt til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS (NSD, se vedlegg 1) om godkjenning for å oppbevare kvalitative data. Informantene ble også informert om at de kunne trekke seg fra prosjektet når som helst, uten at det ville få noen konsekvenser for dem. Intervjuguiden ble sendt inn til Regional etisk komite (REK) for å sikre at prosjektet var etisk gyldig, og forskeren fikk en tilbakemelding at det ikke var nødvendig å sende en utdypende søknad, siden studien ikke inneholdt sensitive opplysninger. Dette er de etiske forarbeidet som var på plass før intervjuene ble gjennomført (Kvale, 1997).

Kvalitative data omhandler menneskers livserfaringer og tanker, og har ofte en form der det språklige uttrykket gir materialet en sensitiv og personlig karakter (Malterud, 2003). Det ble derfor stilt strenge krav til informert samtykke for å delta i studien, noe som er blitt beskrevet ovenfor. Det var derfor også viktig at forsker forsikret seg om at informanten kjente godt nok til innholdet og formålet med prosjektet, slik at de selvstendig kunne ta stilling til om de ønsket å bidra med sin opplevelse og kunnskap. Et dilemma informanter ofte opplever, er at

de ikke vil være med på en studie av frykt for å bli gjenkjent av andre på arbeidsplassen, og det var derfor svært viktig at informantene i studien kunne føle seg trygg på at anonymiteten ble tilfredsstillende ivaretatt, uten risiko for gjenkjennelse (Malterud, 2003).

Under hele forskningsprosessen har forsker hatt fokus på om studien har klart å gi ny kunnskap. I følge Lorensen (1998) er det ikke meningsfylt å drive og utforske mennesker, hvis en bare kommer fram til kjent kunnskap.

5.0 RESULTATER

Funnene er blitt delt inn i 4 hovedkategorier som viste seg å være gjentakende i begge fokusgruppene. Dette fordi det gir en mer oversiktlig fremstilling av materialet, enn om forskningsspørsmålene hadde blitt brukt som kategorisering (se vedlegg 3). Når det gjelder spørsmålene angående IA- avtalen, var den samlede besvarelsen at de hadde hørt om avtalen, men at de hadde begrenset kjennskap til den. Derfor blir ingen resultater presentert i denne kategorien. Informantene tilhører to ulike yrkesgrupper som jobber tett sammen i industribedriften studien ble gjennomført.

5.1 Sosiale relasjoner

I begge fokusgruppeintervjuene presiserte informantene at den sosiale tilhørigheten på arbeidsplassen var viktig for deres trivsel. Gjentakende faktorer som ble nevnt var fasiliteter, sosial støtte, ulike møtearenaer for sosiale aktiviteter, kameratskap, humør, og faste arbeidsgrupper. De var samstemte om, at alle disse faktorene var viktige for å oppleve tilhørighet på arbeidsplassen. Studien har valgt å belyse de tre faktorene som ble mest vektlagt i begge fokusgruppene.

5.1.1 Fasiliteter

Tilgang til fasiliteter blir framhevet av informantene som en sentral del av de ansatte sin opplevelse av egen arbeidsplass:

”Miljøet her i bedriften er bra, men det har jo vært bedre, mye bedre før omorganiseringen av de ulike arbeidsgruppene, og omstruktureringen i administrasjonen”.

”Det har jo kanskje noe med nedsparingen å gjøre at miljøet har blitt verre, da tenker jeg spesifikt på arbeidsmiljøet. Før var (...) mer for seg selv og det var mer samhold mellom yrkesgruppene. Tidligere jobbet vi i rene yrkesgrupper, men nå er vi miksede arbeidslag. Vi er spredd rundt på området. Og dette området er stort. Det fører til at det blir mye frem og tilbake. Garderobeforholdene og kantine er også blitt dårligere. Dette er jo fasiliteter som er viktige, og de bør være på plass for at man skal knytte seg til arbeidsplassen sin, og føle en god tilhørighet”.

”Ja, det går på det med faste rutiner og faste arbeidsgrupper. Nå spiser vi rundt om på hele området. Vi har ikke den tilhørigheten og samholdet vi hadde før. Da hadde vi faste spiseplasser der vi møttes til lunsj. Nå kommer alle yrkesgruppene inn og skal spise på samme plassen. Og det fører til at det blir overfylt med mennesker. Det blir ingen koselig lunsj av det”.

Det som gikk igjen i fokusgruppene var at fasilitetene i bedriften hadde forandret seg fra å være bra til å bli dårligere. Og som informantene uttrykte, *”det er vanskelig å tilpasse seg forandringer som går fra gode til dårligere forhold”*. De var opptatte av at yrkesgruppene ikke lengre hadde egne garderober, spiserom osv. En informant beskriver forandringene med følgende utsagn: *”nå er det slik, at vi spiser på en plass, og jobber en annen plass, kanskje i motsatt ende av der vi spiser, og her i bedriften er det snakk om store avstander inne på området. Vi henter ut og leverer verktøy på en tredje plass. Systemet har blitt mer tungvindt, noe man skulle tro ikke var mulig i dagens samfunnsutvikling”*. Begge fokusgruppene mente de brukte for mye tid på å organisere arbeidshverdagen når de jobbet en plass, spiste en annen plass og skifte arbeidsklær en tredje plass. Denne organiseringen, førte til at de ikke fikk noen

faste tilknytningspunkt, eller trygghet til å drive med sosialt nettverksbygging i arbeidstiden. De opplevde arbeidsdagen som et ”kappløp” med tiden. Under er to oppsummerende kommentarer på problemstillinger rundt fasilitetene:

”Det hører hjemme i steinalderen spør du meg. Det er rart at vi skal gå tilbake til dårligere ting, når vi for 5 – 10 år siden hadde flotte fasiliteter, noe som førte til at vi følte oss ivaretatt”

”Ja, en får mer tilhørighet til arbeidskollegaer og arbeidsplassen generelt, når en legger til rette for at de ansatte skal ha felles møteplasser i arbeidstiden. Det er viktig at man har faste plasser å spise og faste plasser til å få skiftet arbeidstøy”.

5.1.2 Sosial Støtte

Relasjoner til kollegaene var viktig for begge fokusgruppene med tanke på det psykososiale arbeidsmiljøet. De fortalte at det i bedriften er mange innleide arbeidere fra andre land, og de jobber som regel turnus, der de er to uker på og tre eller fire uker av. Dette førte til stadige utskiftninger i arbeidslagene og de mente dette kunne være både negativt og positivt for arbeidsmiljøet. Det kunne være negativt for miljøet at en aldri ble godt kjent med de en jobbet sammen med, men samtidig positivt da man unngikk å bli ”lei” av de innleide kollegaene. De understrekte at det er viktig med forandringer så lenge det ikke går utover det kollegiale samarbeidet og fellesskapet.

”Hvem vi jobber sammen med, og hvilke grupper vi jobber i, har stor betydning. Det å kjenne ”sidemannen” godt har mye å si for min sosiale tilhørighet. Jeg må ha en relasjon til de jeg jobber med, det vil si at vi har noe å snakke om, både på og utenfor jobb”.

”Det er viktig at vi samarbeider godt med dem vi jobber sammen med, og at alle yter likt!”

”Jeg vil påstå at det gode kameratforholdet og samholdet var bedre før, da opererte vi gjengvis, alle hadde en gjeng de tilhørte. Nå er det mer adskillelse, og vi blir flyttet rundt på forskjellige prosjekt, vi blir splittet, og det kan ha negativ innvirkning på kameratbyggingen. Det er vel 10 år siden vi hadde dette såkalte ”gjengsystemet”.

Begge fokusgruppene var inne på at den sosiale støtten ikke bare gjaldt relasjonsbyggingen på jobb. Støtte på hjemmearenaen, og at de opplevde forståelse hos dem hjemme at de var sliten etter en arbeidsdag, var like viktig.

På spørsmål om hva det er som gjør at de velger jobb framfor å være hjemme, svarte de at de gode arbeidskollegaene betyr mye. De opplevde at det var artig på jobb, og de mente det var mye humor som de ikke kunne være foruten. Fellesskapet de opplever i de ulike yrkesgruppene får mye av æren for at de trives så godt i jobben.

”Det å føle at noen bryr seg, betyr mye for en arbeidstaker, og at noen savner en, hvis man er borte fra jobb en dag, er jo kjekt. Det varmer mitt hjerte når en av mine kollegaer viser omsorg, og spør meg hvorfor jeg var borte. Noen ville sikkert oppfattet det som at de er nysgjerrige, men for min del viser det at mine kollegaer bryr seg”

”Det er helt klart at fellesskapet vi har i vår jobb er en faktor som spiller inn i vårt arbeidsmiljø. Blir fellesskapet borte, så går det utover arbeidsmiljøet”.

”(…)Vi kan gjøre mye rart her på bruket, men når vi kommer til matpausen så er det meste glemt. Da går det over til latter og hygge, nettopp på grunn av det gode samholdet. Vi trives i hverandres nærvær”.

5.1.3 Å møtes på ulike arenaer

”Fagmessig er det jo positivt at vi utveksler erfaringer og jobber med andre yrkesgrupper, men vi er spredd utover et så stort område i denne bedriften, at en blir ikke kjent med andre

enn de du jobber i team med. Den sosiale og faglige biten ville ha blitt bedre hvis alle hadde en felles møteplass”.

Informantene ga uttrykk for at de savnet felles sosiale møteplasser utenfor arbeidstiden. De fortalte om lønningspilsarrangement, og klubbkvelder som de hadde hatt tidligere før omorganiseringen i bedriften startet. De forklarte at de hadde en egen pub som lå utenfor industriområdet, som ble drevet av ansatte, og der ble det arrangert sosiale ”happeninger” en kveld i måneden, noe de opplevde styrket samholdet og tilhørigheten til de en jobbet med. Begge fokusgruppene mente det er viktig å møtes i andre forum enn bare på arbeidsplassen, dersom en skal klare å knytte gode bånd til kollegene. En av informantene savnet engasjement fra arbeidsgiver ”men så er det ofte slik at det er arbeidsgiver som må legge til rette for slike arrangementer, hvis ikke blir det ingenting av det”. Industribedriften fikk ros for at de er flinke til å arrangere ”åpen dag” en gang i året, slik at familie og venner kan være tilstede og se hva de arbeider med. Dette mente alle er et positivt tilbud som de har inntrykk av at mange benytter seg av.

5.2 Kommunikasjon

På spørsmål om kommunikasjon framhever alle et ønske om en bedre dialog med ledelsen på alle nivå, og på tvers av yrkene. De ønsker å avvikle ”oppover og nedover kommunikasjonen”, og antyder at dette påvirker arbeidsmiljøet negativt og ofte skaper irritasjon og frustrasjon. De mener det er viktig å respektere hverandre uansett rang i systemet. Begge fokusgruppene forteller at når de skal utføre arbeid i områder der det er høyt støy, foregår mye av kommunikasjonen med tegn og kroppsbevegelser. Avstanden kan også bli store, både i høyden og bredden, noe som gjør at god og klar kommunikasjon blir svært viktig når de skal samarbeide om en arbeidsoppgave.

5.2.1 Non- verbal og verbal kommunikasjon

En informant sa følgende om kommunikasjon og samhandling:

”(...) når store arbeidsgrupper er samlet på ett område for å gjøre tre forskjellige jobber, blir det ofte kaotiske og trange forhold å jobbe under. Da tror jeg skaderisikoen øker også. Så planlegging, samhandling og kommunikasjon er nødvendig for at arbeidet skal flyte bra”

Den verbale kommunikasjonen er noe begge yrkesgruppene som deltok i fokusgruppene, opplevde som viktig for å greie å ha flyt i arbeidet. De jobber tett sammen, ofte i grupper, og ofte i prosjekt der flere yrkesgrupper jobber parallelt. Dersom det er problemer med kommunikasjonen oppstår det ofte misforståelser og ting kan bli gjort feil, noe som kan føre til at arbeidsprosessen blir forsinket. De mente at de ofte har en ekstra utfordring når det gjelder den verbale kommunikasjonen, når det er innleid mange fremmedspråklige arbeidere. Det er få av de innleide som kan engelsk, og den non- verbale kommunikasjonen blir derfor ekstra viktig i denne sammenhengen, noe som imidlertid kan øke sjansen for misforståelser. Informantene kom med flere poeng for hvorfor kommunikasjon og samhandling er spesielt viktig på deres arbeidsplass:

”Denne bedriften er en stor bedrift, derfor er det viktig å styrke kommunikasjonen og samhandlingen mellom de ulike yrkesgruppene som jobber så tett sammen. Vi er avhengig av å bruke oss selv for å kommunisere og nå våre mål med arbeidsoppgavene”

”Her ute bærer det preg av at den ene yrkesgruppen skal gjøre ferdig sin jobb, og at det ikke er så farlig med de andre, bare vi får gjort vår jobb. En felles kommunikasjon og samarbeid for å nå målet sammen, og det å ha respekt for hver yrkesgruppe, er viktige faktorer som må få mer fokus i vår jobbhverdag”.

5.2.2 Oppover og nedover kommunikasjon

Det kom tydelig frem under intervjuene at begge yrkesgruppene savnet en dialog med ledelsen. På spørsmålet om hvem de oppfattet som ledelsen, mente de alle ledernivå. De fortalte at de tidligere visste hvem som tilhørte ledelsesgruppen på toppnivå, men i dag hadde de ingen anelse om hvem de var. De ble bare kjent med de via media, noe de opplevde som

negativt på arbeidsmiljøet. De mente at det å ha en viss dialog med ledelsen på alle nivå, ville være med på å skape trygghet og opplevelse av ivaretagelse i jobbhverdagen. De fortalte at det var mulighet for å jobbe seg oppover i systemet i bedriften hvis man er interessert i det. Gruppene var samstemte om at det var en nødvendighet at de som rykket opp i lederstillinger hadde fokus på kommunikasjon, både med de under og de over seg. Informantene opplevde at mange av de som fikk jobber på høyere nivå raskt glemte hvor de egentlig kom fra, og det oppstod kun en nedover kommunikasjon. Noe de beskriver som en hierarkisk kommunikasjon. De mener at toveis dialog må få et større fokus i bedriften, og de snakket om en åpen dialog i systemet.

”Folk som sitter i lederstillinger må ta viktige avgjørelser, ikke bare la det ”skure og gå”, ofte drar det litt ut. Det stopper opp i systemet på forskjellige nivå, og det fører til at det ikke blir tatt det steget videre opp til neste ledernivå. Kommunikasjon er en nødvendighet på alle nivå”.

5.3 Administrativ organisering

Når det gjelder den administrative organiseringen kom det frem faktorer som informantene syntes hadde innvirkning på arbeidsmiljøet. De mente ikke at disse faktorene manglet i bedriften, men de hadde erfart at det var viktig at den administrative organiseringen fungerte, med tanke på at bedriften er så stor. Oppstod det rot i den administrative ledelsen førte det ofte til irritasjoner og frustrasjoner blant de ansatte. Igjen kommer de inn på hvor viktig kommunikasjonen er i samråd med organiseringen i en stor bedrift.

5.3.1 Arbeidstid

Når gruppene snakket om arbeidstid omfavnet de den generelle arbeidstiden (i perioder skiftordning), overtidsarbeid og lønn. I utgangspunktet hadde disse yrkesgruppene dagarbeid, men av og til når prosjekt skulle avsluttes måtte de jobbe to skift, det vil si rotasjon mellom dag og kveld for å øke produktiviteten. De uttrykte at de ofte i denne sammenhengen opplevde at de ble dårlig ivare tatt på arbeidsplassen, da informasjonen om denne skiftjobbingen og eventuelt overtid ofte kom sent og var nedprioritert fra lederne. De mente at

det optimale ville være å få beskjed noen dager i forveien. De takket imidlertid likevel nesten alltid ja til skiftarbeid eller overtid, da konsekvensene av det var positivt, lønnen ble høyere.

”Dagvakter foretrekker de fleste i denne bransjen. Det å jobbe skift er ok. Men, tror de fleste ønsker å ha faste arbeidstider som passer til hverdagen, slik at en kan gå på jobb, samtidig som man kan delta på familieaktiviteter etter endt arbeidsdag. Denne muligheten forsvinner delvis når man jobber skift. Det å få informasjon ved overtidarbeid er i hvert fall viktig slik at vi har anledning til å planlegge arbeidsdagen”.

”Skiftarbeid er positivt med tanke at det gir høyere lønn. Personlig tror jeg at lønn er en viktig faktor for jobbtrivsel. Men, dessverre så er turnusarbeid lite familievennlig”.

De mente også at det ville være positivt for arbeidsmiljøet om de hadde fått muligheter til å bestemme litt mer selv når de ønsket å ta ut avspasering eller ferie.

5.3.2 Tidspress

Informantene fortalte at det generelt er høyt fokus på HMS i onshoreindustrien, og de opplever at bedriften som de jobber i er ekstremt flinke til å ha fokus på dette området. I denne sammenhengen kom de inn på at tidspress og stress ofte oppstår i denne bransjen. Når det nærmer seg prosjektslutt på ulike oppdrag, øker nesten alltid arbeidspresset og de må ”kappløpe” med tiden for å bli ferdig med arbeidet. Det går som regel utover den viktigste faktoren, HMS fokuset, og de opplever det som stressende at de skal jobbe raskt og effektivt, samtidig som de skal tenke sikkerhet. Under følger noen sitat fra informantene i begge gruppene som belyser deres opplevelse av tidspresset:

”Det er litt paradoksalt, for når vi er på prosjektmøtene blir vi alltid fortalt hvor viktig HMS-fokuset er, og når ting skal være ferdigstilt blir vi minnet på hvor viktig det er å ta hensyn til

HMS forskriftene. Samtidig som vi skal jobbe effektivt. Det opplever vi som problematisk. Det å få det til å gå smertefritt er vanskelig”.

” (...) samtidig som vi skal forholde oss til det som er viktig i det aktuelle prosjektet, får vi beskjed om å tenke sikkerhet. Når tidspresset begynner å melde seg er det stor sjanse for at man tar noen kjappe avgjørelser for å være effektiv og holde tiden. Denne balansegangen oppleves som vanskelig. Vi får jo beskjed om å holde oss til de faktorene vi skal tjene penger på, samtidig som vi til enhver tid skal tenke sikkerhet. Dette kan til tider være en stor utfordring!”.

”Godt planlagte jobber, gjør at det blir triveligere å jobbe med det aktuelle prosjektet. Planlegging og organisering er viktige stikkord som ledere må ta hensyn til”.

5.3.3 Informasjon fra ledernivå

Det var gjentakende at de til tider syntes det var mangelfull informasjon fra ledelsen. De savnet dialogen som ble nevnt under punktet kommunikasjon. De mente også at den faglige oppdateringen fra deres ledere kunne bli bedre. Det kom frem at når det ble mangel på informasjon påførte det arbeidsmiljøet unødvendige forstyrrelser. Det at ledelsen viser ansikt og er til stede i miljøet, slik at arbeidstakerne vet hvem som styrer bedriften, mente de ville ha en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. Begge gruppene diskuterte holdningsendringer, hvor viktig dette var på alle nivå, ikke bare blant arbeidstakerne, men også hos ledelsen. Med det uttrykte de at de savnet det å bli sett av sine nærmeste ledere. Det helhetlige fokuset fra ledelsen sin side måtte være tilstede. Sitatet under begrunner denne uttrykksfølelsen:

”Lederne er som regel ute og skummer terrenget, mens hjemmearenaen blør”.

” (...) sikkerheten, miljø og helse er tre viktige faktorer for trivselen i arbeidet, og da er det viktig at de tre stikkordene blir vektlagt like mye. Det er forståelig at sikkerheten kommer

først og er den klart viktigste faktoren med tanke på oss ansatte sine liv. Men man må ikke glemme helse og miljø delen i et arbeidsmiljø, for det er den som er viktig og er med på å fremme helse”.

5.4 Nærvær

Informantene i begge fokusgruppene var opptatt av at trivselsfaktoren i jobbhverdagen var med på å skape nærvær i det psykososiale arbeidsmiljøet. De mente at dersom man er misfornøyd med virksomheten eller selskapet en jobber for, vil dette påvirke holdningene og kunne gi mange negative effekter i arbeidsmiljøet. En ville for eksempel ikke være like mottakelig for å lære, og motta informasjon eller kommunisere med andre på arbeidsplassen. Det vil være en større fare for at en blir uoppmerksom og likegyldig ovenfor seg selv og andre kollegaer. De mente disse negative faktorene ville skape fravær, noe som igjen ville gå utover arbeidsmiljøet i bedriften. Fokus på nærværsfaktorer som gode arbeidslinjer og god arbeidsflyt, positivt tidspress, fokus på fellesskapet, økt fokus på trivselsfaktorer, tilrettelegging av arbeidsdagen, jobbvariasjon, bedre fasiliteter og lokaler, og tverrfaglig samarbeid, ville kunne gi den ansatte tilfredshet med yrkesvalget og skape grunnleggende gode holdninger, som er viktig for å skape nærvær hos arbeidstakere og blant kollegaene.

5.4.1 Jobbtilfredshet

Når informantene snakket om jobbtilfredshet var de inne på hvor viktig det var å være tilfreds og fornøyd med sitt yrkesvalg. Trivsel med ledelsen og de man jobbet med hadde innvirkning på om de kunne oppnå jobbtilfredshet. De mente også at det var andre faktorer som måtte være oppfylt for at man kunne være komfortabel med jobben sin. Blant annet at de hadde tilgang på oppdatert arbeidsutstyr og verktøy til å utføre arbeidsoppgavene, samt at lederne hadde fokus på å skape gode holdninger blant de ansatte. Her mente de at det var viktig at de nyansatte i bedriften fikk god informasjon om bedriftens mål og visjoner, slik at de nyansatte ikke bidro til dårlige holdninger blant kollegaene. De var samstemte om at misnøye var smittsomt i en stor bedrift, og at det ikke var med på å skape nærvær på arbeidsplassen. En informant kom med følgende utsagn:

”Det er ett ordtak som sier ”at har du lyst til å gjøre jobben, så er halve jobben gjort”, dette tror jeg er et ordtak som stemmer. Det er så enkelt som at dersom en liker jobben sin, så opplever man trivsel noe som er også smittsomt etter min mening. Men, er man misfornøyd så kommer mistrivselen”.

De mente at forutsigbare arbeidsdager var med på å skape nærvær, og at det var lettere å gå på jobb når de viste hvilke arbeidsoppgaver de skulle utføre til enhver tid:

”Uforutsigbare arbeidsdager er negativt for nærværet, da tror jeg folk velger fravær, på grunn av at de ikke vet hva arbeidsdagen bringer. Jeg tror alle arbeidstakere i industribedrifter har behov for å planlegge og vite hvilke arbeidsoppgaver vi skal utføre til enhver tid. Slik at det ikke oppstår brudd i arbeidsflyten og progresjon i prosjektet vi jobber med”.

”Trivsel på jobb tror jeg personlig alle kan oppnå. Jeg tror alt avhenger av den enkelte arbeidstakers innstillinger, holdninger og ansvarsbevissthet”.

5.4.2 Trygghet

Under fokusgruppeintervjuene presiserte begge fokusgruppene at de følte seg trygge på arbeidsplassen. Da de ble utfordret på å utdype hva de la i begrepet trygghet kom det frem mye informasjon. De fremhevet særlig hvor viktige de gode arbeidskameratene var for at en skulle føle seg trygg i arbeidsmiljøet. De fremhevet også viktigheten av at bedriften hadde høy fokus på HMS spesielt i forhold til sikkerhetsfaktorer, at de hadde gode arbeidsredskaper til enhver tid, og at de hadde muligheter til å avansere i bedriften. Alle disse faktorene hadde innvirkning på deres opplevelse av å være trygg, både på seg selv som individ og opplevelsen av trygghet i miljøet de er en del av i arbeidshverdagen.

De var tydelige på at den velfungerende bedriftshelsetjenesten (BHT) i bedriften var en faktor som gjorde de ekstra trygge når de måtte utføre risikofylte arbeidsoppgaver. Det vil si arbeidsoppgaver som foregår i høyden og der en tar i bruk farlig verktøy. Med dette mente de at dersom uhellet skulle oppstå, var BHT på plass med en gang, siden de er lokalisert inne på industriområdet. Ved BHT har de tilgang på bedriftssykepleiere og en bedriftslege, og de påpekte at de ansatte ved BHT- avdelingen alltid er blide og imøtekommende, og har ansvaret

for den helsemessige delen av HMS arbeidet, noe som føles trygt, i og med at informantene opplever at lederne prioriterer sikkerhet myehøyere enn helse og miljø.

”Det er en kjempe trygghet å ha BHT så nære jobben, får en for eksempel ett rusk på øyet, så vet vi hvor vi skal gå. Det at vi kan gå bort i arbeidstiden er også svært positivt”

”De som jobber i BHT er alltid positive og finner gode løsninger på det meste, det at denne tjenesten er så velfungerende i denne bedriften, er med på å gjøre arbeidsmiljøet vårt så bra som det er i dag. De er med på å skape trygghet på arbeidsplassen”.

5.5 Oppsummering av funn

Funnene er blitt presentert ut i fra informantenes subjektive opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, og hvilke faktorer de mener bør vektlegges for å ivareta arbeidsmiljøet i en onshorebedrift.

I fokusgruppeintervjuene kom det opp temaer som er blitt sammenfattet og kategorisert i resultatdelen. Resultatene indikerer at informantene er samstemte om hvilke faktorer som er viktige, og hvorfor de er mer viktig enn andre. Når de snakket om sosiale relasjoner er begge informantgruppene opptatt av å ta vare på hverandre som medmennesker og kollegaer, både i og utenfor jobbsammenheng. Det med tilgang til fasiliteter, sosial støtte og det å møtes på andre arenaer enn bare jobb er viktige faktorer. Til tider mangelfull kommunikasjon med ledelsen i bedriften er noe som begge fokusgruppene påpekte, og de opplevde utfordringer med fremmedspråklige arbeidere. De mente ulike former for kommunikasjon (verbal og non-verbal) er en nødvendighet for å skape et godt arbeidsmiljø i en stor bedrift. Det at den administrative organiseringen er godt innarbeidet rangerte begge gruppene høyt. Rot på administrativt nivå kunne være med på å skape irritasjon og frustrasjon i arbeidsmiljøet. De er opptatt av å bli sett av ledelsen. Nærvær er en av hovedfaktorene som ble nevnt flere ganger i begge informantgruppene. Det å oppleve trygghet og være tilfreds med sitt yrkesvalg, var forutsetninger som måtte være tilstede for at de skulle klare å knytte gode relasjoner på jobb.

Selv om informantene representerte to forskjellige yrkesgrupper, viser resultatene at de hadde en lik opplevelse av hvilke faktorer som må være tilstede for at de skal oppleve nærvær og tilhørighet i sitt arbeidsmiljø. Under har studiens funn blitt satt inn i Wilber (2009) sin fire

kvadrantmodell, dette for å gi en oversiktlig fremstilling av hovedfunnene, og vise visuelt hvordan disse faktorene samspiller i en bedrift.

	INDRE	YTRE
Individ	<p>Nærvær:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jobbtilfredshet. - Trygghet. 	<p>Sosiale relasjoner.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fasiliteter. - Sosial støtte. - Å møtes på ulike arenaer.
Kollektiv	<p>Kommunikasjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non verbal og verbal kommunikasjon. - Oppover og nedover kommunikasjon. 	<p>Administrativ organisering.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeidstid. - Tidspress. - Informasjon fra ledernivå.

Figur 3: Firekvadrantmodellen (Wilber, 2009).

Tilslutt blir noen sitat tatt med for å vise informantenes forståelse for at det er umulig for en arbeidsgiver å tilfredsstillere og imøtekomme alle individer som er en del av et arbeidsmiljø:

”Jeg tror alltid det vil være problemstillinger i et arbeidsmiljø som en ikke kan lukes vekk. Det er umulig å få til et perfekt arbeidsmiljø, i en så stor bedrift, der vi er så mange forskjellige personer og yrker som jobber sammen”.

”Det er jo alltid sånn at noen ting blir bedre på en arbeidsplass, men samtidig så går disse endringene på bekostning av andre ting. Derfor tror jeg det er umulig å få det til å gå ”knirkefritt” i en bedrift som er i vekst og i konstant omorganisering”.

Som tidligere nevnt i resultatdelen, indikerer funn fra studien på at informantene hadde begrenset kjennskap til IA- avtalen.

6.0 DISKUSJON

I denne delen blir funnene diskutert ut i fra lovverk, teori og tidligere forskning presentert i henholdsvis kapittel 2 og 3. Resultatene spenner over ulike faktorer. Følgende hovedfunn vil bli diskutert: (1) nærvær i arbeidsmiljøet, (2) sosiale relasjoner på arbeidsplassen, (3) kommunikasjon i bedriften, (4) administrativ organisering i virksomheten.

6.1 Nærvær i arbeidsmiljøet

Nærvær kan gjøre noe med sykefraværet skriver Roness (1995). Han er opptatt av nærværsfaktorer i sitt arbeid med å beskrive det psykososiale arbeidsmiljøet. Noe også informantene i denne studien var opptatt av. Funnene i studien indikerer at nærværsfaktorer kan være en rekke faktorer som har en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. Anerkjennelse, sosiale relasjoner, positive holdninger til arbeidet, og ansvarsfølelse er alle eksempler på dette. Karasek og Theorell (1990) belyser dette i sin krav- kontroll- sosial støtte modell. De mener at det må være en viss balanse mellom krav og kontroll i en arbeidshverdag, samtidig som det bør være en viss balanse mellom høy og lav arbeidsbelastning. Greier man å opprettholde denne positive balansen, kan det ha en positiv innvirkning på nærværsfaktorer. Det vil videre kunne ha en positiv innvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet, og de ansatte vil oppleve jobben de gjør som menings- og verdifull.

Jobbtilfredshet

Funn i studien indikerer at det er vanskelig for en arbeidstaker å oppleve jobbtilfredshet, hvis en ikke er tilfreds med sitt yrkesvalg eller opplever trygghet på arbeidsplassen. Det er viktig å være trygg på seg selv, sine arbeidskollegaer, ledere, og være en del av et trygt miljø (Kaufmann og Kaufmann, 2003), de mener at det er vanskelig å oppnå jobbtilfredshet uten at disse behovene er tilfredsstilt. Holdningen den enkelte ansatte har til sitt arbeid, ser ut til å ha en stor innvirkning på hvordan et individ opplever sitt arbeidsmiljø og opplevelsen av jobbtilfredshet. Dette samsvarer med forskningen til Ulleberg og Rundmo (1997) som viser at holdningen og jobbmotivasjonen blant ansatte i oljeindustrien, har innvirkning på de ansattes grad av opplevelse av jobbtilfredshet.

I følge Kaufmann og Kaufmann (2003) kan holdningene på en arbeidsplass være med på å skape kultur og ukultur i arbeidsmiljøet. En god arbeidskultur er der arbeidsmiljøet fungerer godt, og der de fleste ansatte har funnet sin plass i miljøet. Ukultur er der det har oppstått dårlige holdninger blant ansatte, som igjen får negativ innvirkning på arbeidsmiljøet. Eksempel på tiltak for å forandre oppståtte ukulturer, kan være å jobbe med en holdningsendring gjennom å bevisstgjøre arbeidstakerne på sine holdninger. Dette må gjøres på alle nivå i bedriften, inkludert ledelsen. Det er som regel ikke kun de ansatte alene som skaper ukultur, det kan ofte være en sammenheng med hvordan virksomheten blir ledet. Arbeidsledere som er til stede med gode holdninger, og fungerer som et godt forbilde for sine ansatte, vil være nærværende og kunne "fange" opp eventuelle problemer eller konflikter som oppstår i arbeidsmiljøet i en tidlig fase. Involvering på alle nivåer vil kunne være med å utvikle arbeidsmiljøet i positiv retning. Både AML (2009) og IA- avtalen fra (2006- 2009) har fokus på å ivareta utviklingen og skape gode holdninger blant arbeidstakere og arbeidsgivere. I Stortingsmelding nr. 20 (2006- 2007) blir det vektlagt hvor viktig det er med et inkluderende arbeidsliv og sunne arbeidsmiljøer.

Funnene i denne studien indikerer at de fleste av informantene var tilfreds med jobben, de beskrev også viktigheten av å ha yrkesstolthet og god innstilling, om man skulle oppleve jobbtilfredshet. Ett annet funn som ikke er like bra for arbeidsmiljøet, er at informantene hadde begrenset kjennskap til innholdet i IA- avtalen, og hvilke rettigheter de hadde som ansatt i en IA- bedrift. Det kan se ut som at det ikke er noen sammenheng mellom informantens arbeidsmiljøfaktorer, og det at bedriften har skrevet under IA- avtalen. En informants utsagn beskriver deres opplevelse av IA- avtalen: "*Det eneste jeg vet er at vi har fått flere egenmeldinger etter at vi ble en IA- bedrift, men hva formålet med avtalen er, vet jeg ikke*". Her kan det se ut som det kommer frem et nytt tiltak for å vedlikeholde og forbedre arbeidsmiljøet. Det er nødvendig å informere de ansatte om formålet med avtaler som berører de, for å få de involvert i prosessen med å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv. Det å informere de ansatte om ting som vedgår dem, altså deltakerstyrte prosesser, kan være med å hjelpe de ansatte til å oppnå jobbtilfredshet, noe firekvadrantmodellen til Wilber (2009) har fokus på. Han mener den subjektive opplevelsen er viktig for å klare å finne ut noe om et fenomen. Og i denne prosessen er kommunikasjon (åpen dialog), nedoverkommunikasjon versus oppoverkommunikasjon et nødvendig hjelpemiddel.

Trygghet

Trygghetsfølelse i sitt arbeidsmiljø og med sine kollegaer, er en faktor som informantene i studien prioriterte høyt på listen. Det er noe som bør være til stede for at en skal oppleve nærvær og jobbtilfredshet. Er man utrygg på seg selv, miljøet man jobber i, eller de man jobber med, kan det være vanskelig å oppleve et godt arbeidsmiljø. Dette er altså en grunnleggende faktor som bør være tilstede for å kunne oppnå trivsel på jobb. AML (2009) har et eget punkt som går på det å sikre trygge ansettelsesforhold og likeverdig behandling i arbeidslivet. Wilber (2000) belyser dette i sin fire kvadrantmodell, der den første kvadranten har fokus på individets opplevelse av for eksempel trygghet på seg selv, og den andre, tredje og fjerde kvadranten har fokus på hvordan mennesket opplever seg trygg i sin kunnskap, og felleskunnskap. I studien blir dette samspillet mellom yrkesgruppene i bedriften, og fokus på det kollektive. Videre som beskrevet i teoridelen kan Wilber (2000) sin teori deles opp og brukes på individnivå, gruppenivå, og organisasjonsnivå. Som nevnt tidligere i teoridelen er dette en modell som kan anvendes både når det gjelder å utvikle individ, grupper eller organisasjoner. Det er kun avhengig av hvilken synsvinkel man velger å bruke den fra. Modellen er i konstant utvikling, og spiralutvikling er et ord Wilber (2009) bruker om sin modell. Man starter bare på nytt i kvadrantene etter hvert som en har utviklet seg til ett nytt nivå. Bedriften som brukes i denne studien har både individer og en organisasjon som er i konstant utvikling og forandring.

Trivsel bygger også på at en har gode relasjoner med dem man jobber med, ledelsen og om arbeidsmiljøet er godt i følge Haukedal (2003). Det å oppnå trygghet uten å oppleve trivsel kan være vanskelig. Trygghet, jobbtrivsel og jobbmotivasjon er viktige faktorer for å oppleve jobbtilfredshet. Alle disse faktorene er viktige for arbeidsmiljøet, men trygghet og trivsel er viktigst, da de må være til stede for å kunne oppleve nærvær på arbeidsplassn.

Den moderne positive psykologien har fokus på tre hovedområder. Positive emosjoner, positive individuelle trekk og atferd, og positive institusjoner. Alle disse tre områdene spiller en rolle i et arbeidsmiljø, de påvirker enkelt individet, som igjen kan være med på å påvirke fellesskapet. Positive institusjoner går spesifikt på arbeidsmiljøet (Seligman, 2007). I følge Roness (2004) er det viktig å bygge bro mellom ansatte og det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er trolig en utfordring for mange arbeidsgivere, noe også funnene i denne studien indikerer. Seligman og Csikszentmihalyi (2000) mener den positive psykologien skal være

med å løfte arbeidsmiljøet mot nye høyder, og i dette perspektivet kan den moderne positive psykologien, sammen med en holdningsendring blant ansatte og arbeidsgivere, være med på å nå målet til Seligman et al (2005). Det er imidlertid mange faktorer i den subjektive opplevelsen, som påvirker hverandre og som skal samspille parallelt for at en arbeidsgiver skal greie å oppnå dette målet. Desto større arbeidsmiljøene er, desto vanskeligere er det å tilfredsstille alle arbeidstakerne. En informant sa følgende: *”det er umulig å få til et perfekt arbeidsmiljø i en så stor bedrift som vi er ansatt i. Vi er nok dessverre for mange sjeler, med for mange individuelle krav og meninger. Men, å møtes en plass på midten, ville jo ha vært bra”*.

6.2 Sosiale relasjoner på arbeidsplassen

Sosiale relasjoner er en faktor som har innvirkning på opplevelsen av nærvær. Ansatte bør for eksempel ha omgang med kollegaer, både utenfor og på jobb, for å oppnå nærvær på sin arbeidsplass. Dette er noe flere studier har bekreftet innenfor onshore og offshore industrien. Baumeister & Leary (1995) belyser hvor nødvendig det er å oppleve tilhørighet i sitt arbeidsmiljø, noe også Ulleberg og Rundmo (1997) har kommet frem i sitt forskningsarbeid i oljeindustrien. De fremhever hvor stor innvirkning faktoren trivsel har på opplevelsen av nærvær og sosial tilhørighet. Enkle tiltak som klubbkvelder, lønningspils, og familietilstelninger kan være med på å skape sosiale relasjoner blant kollegaer. Dette var noe informantene i denne studien etterlyste, og de uttrykte savnet etter arrangerte sosiale happeninger fra arbeidsgiver sin side.

Det er viktig å bygge relasjoner på ulike nivå. I store bedrifter tilsvarende den denne studien ble utført i, holder det ikke med relasjonsbygging på ett nivå, eller tilhørighet bare til de en jobber nærmest. Man må ha tilhørighet til hele gruppen og bedriften man jobber i, og målet må være å drive relasjonsbygging på tvers av funksjonene og arbeidsoppgavene i virksomheten. I følge Kaufmann & Kaufmann (2003) bygger trivsel også på at en har gode relasjoner med de en jobber med, ledelsen og om arbeidsmiljøet er godt. Begrepet trivsel er stort og inngår i en rekke andre faktorer som har betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet. Erfaringen fra denne studien viser hvor viktig den individuelle opplevelsen av trivsel er, og hvor stor innvirkning dette har på opplevelsen av arbeidsmiljøet i dette perspektivet.

Fasiliteter

I store bedrifter er det viktig å ha tilrettelagte fasiliteter som fungerer godt for de ansatte. Særlig er dette viktig i onshorevirksomheter der det er mange yrkesgrupper som jobber sammen i store prosjekt, noe som medfører et økt press på bedriftens fasiliteter, som for eksempel garderober (omklingsrom, dusj) og spiserom (lunsjplasser) med mer. Det å ha faste garderober og faste lokaler til å spise nistepakken, kan ha innvirkning på arbeidsmiljøet. Det kan også styrke de ansattes opplevelse av tilhørighet, om de har en relasjon til garderoben og pauserommet sitt. Opplevelsen av å bli sett og ivaretatt av arbeidsgiver spiller også en rolle i denne arbeidsmiljøfaktoren, noe som samsvarer med Brandi et al (2004) sitt fokus på inkluderingsledelse. Det å ha tilgang til egne fasiliteter for hver yrkesgruppe, var noe informantene syntes var viktige for å skape gode relasjoner på jobben. De mente dette kunne hjelpe de til å bli bedre kjent med kollegaer, og det ville dermed bli enklere å bli trygge på hverandre. De mente videre at dette ville bidra til en opplevelse av trivsel og anerkjennelse, og styrke tilhørigheten til bedriften..

Sosial Støtte

Det å være en del av et trygt miljø, i små gjenger og oppleve god kameratskap i jobbhverdagen, var noe informantene vektla i studien. Karasek & Theorell (1990) skriver om sosial støtte i sin videreutvikling av sin krav- kontroll modell. Der sosial støtte har den samme interaksjonseffekten, som kontroll har i forhold til krav. Sosial støtte i denne sammenhengen, gjelder både i arbeidstiden og fritiden, altså den emosjonelle støtten, oppgavestøtten, informasjonsstøtten og vurderingstøtten som House (1981) omtaler som viktige sosial støttefaktorer som må fungere i et arbeidsmiljø. Opplevelsen av å ha sosial tilhørighet på jobb er i følge Karasek og Theorell (1990) viktig, da dette kan ha en innvirkning på menneskets helse og velvære. Noen forskningsrapporter fra STAMI (2007) viser at sosial støtte er en viktig faktor for å danne gode og positive arbeidsmiljøer i store og små bedrifter. I følge Seligmann (2007) er det nødvendig å ha sosial støtte utenfor jobb også, og ikke bare i jobbhverdagen. Det å ha sosiale relasjoner med venner, er med på å bygge opp menneskets trygghet. Arbeidstakerne må være trygge på seg selv, familie og venner, og samtidig ha en opplevelse av sosial støtte på jobb, noe som kan føre til at en tolererer større jobbkrav, og at en lettere opplever bedre jobbkontroll. Funnene i denne studien, kan indikere på at tiltak som lønningsspil, familietilstillinger og teambuilding kan bidra til å øke den sosiale støtten. Samtidig er det viktig å ikke glemme hvor viktig støtten fra de overordnede er. Et samspill

med opplevelse av støtte fra kollegaer og overordnede, samt støtte fra familie og venner kan bidra til at en arbeidstaker greier å yte maks på jobb. Det å mestre arbeidsoppgavene sine og ha en opplevelse av tilhørighet gjennom sosial støtte er en viktig faktor, uavhengig av yrke eller størrelse på bedriften man er ansatt i. Informantene i studien mente at dette måtte tilrettelegges av bedriften, men samtidig var de inne på at det er individavhengig hvor lett det er å bli kjent med andre. Dette er to motstridende meninger, og en kan derfor stille spørsmål til om den sosiale konteksten går på bedriftens tilrettelegging, eller om det er de ansattes holdninger til å være sosialt aktiv i jobbsammenheng som avgjør dette. Karasek & Theorell (1990) skriver at det er individuelle forskjeller i arbeidslivet, og dette er det viktig å være klar over når en diskuterer i hvor stor grad den sosiale støtten spiller en rolle arbeidsmiljøet. Både teorien og tidligere forskning innefor det psykososiale arbeidsmiljøet poengterer viktigheten av fellesskapet i et arbeidsmiljø (Roness, 2004; Rundmo og Ulleberg, 1997). Dette samsvarer med funnene i studien, som gir en indikasjon på at sosial støtte er viktig i utviklingen av gode arbeidsmiljøer. Tones & Green (2004) skriver at fellesskapet på en arbeidsplass kan være med på å skape helse, og vedlikeholde helsen til mennesker. I denne sammenhengen spiller Lillestrømerklæringen (2002) inn et viktig tema i studien, der fokuset er å drive med helsefremmende arbeid på jobbarene. Det helsefremmende perspektivet har fått mye fokus i arbeidslivet de siste årene i følge stortingsmelding nr. 16 (2002- 2003). Noe som tydeliggjøres ved at den reviderte AML (2009) har helsefremmende arbeidsplasser som et eget og nytt punkt.

6.3 Kommunikasjon i bedriften

Det å ha en åpen dialog og direkte kommunikasjon, mente informantene var en viktig faktor for å skape et godt arbeidsmiljø. Kaufmann og Kaufmann (2003) skriver at kommunikasjon er selve livsnerven i arbeidslivet. Informantens opplevelse i denne studien, og Kaufmann og Kaufmann (2003) sitt utsagn samsvarer med Eide og Eide (2007) sin teori på kommunikasjon. De skriver at kommunisering er noe vi alle bruker fra vi er barn, og at kommunikasjonsferdighetene utvikles etter hvert som vi tilegner oss kunnskap. Informantene i denne studien fortalte at de ikke bare kommuniserer på morsmålet i sin arbeidshverdag. De må også bruke kropp - og tegnspråk og fremmedspråk. Dette på grunn av at de ofte jobber i områder der det er umulig å høre hverandre grunnet høyt støy, eller at de jobber i høyden, der kun kroppsspråk og tegnspråk fungerer for å greie å kommunisere. Det er også en del fremmedspråklige som jobber i innleide firma som bedriften benytter seg av. Dette viser at en kan møte flere ulike kommunikasjonsmåter i arbeidslivet.

Oppover og nedover kommunikasjon

”Jeg savner den åpne dialogen innad i bedriften. Enkelte ganger føler jeg bare det er vi som går på ”gulvet” som klager, men grunnen til det er jo at vi får for lite informasjon om ting og tang”. Dette sitatet fra fokusgruppene viser at det i virksomheter, spesielt i store bedrifter, er viktig å ha en åpen og direkte kommunikasjon. Skal en beskjed gå gjennom mange ledd, vet en av erfaring at det ikke er sikkert at det er den samme informasjonen som ender opp hos mottakeren. Det kan derfor være viktig at senderen går direkte til mottakeren med sin informasjon. Det å ha en direkte dialog mellom leder og ansatt, kan være en nærværsfaktor som har en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. En nærværende leder kan være med på å gjøre denne kommunikasjonen lettere. IA- avtalen (2006- 2009) har fokus på kommunikasjon og beskriver viktigheten av den åpne dialogen mellom ledere og ansatte i private og offentlige virksomheter. Riktignok er denne avtalen spesifikk på det å gjenopprette og vedlikeholde kommunikasjonen mellom de som er sykemeldte og deres arbeidsmiljø i sykemeldingsperioden, men denne kommunikasjonen er trolig like viktig å vedlikeholde hos de som er i full jobb. Samtidig er det viktig at denne kommunikasjonen er toveis, der de ansatte føler de kan ytre sine meninger og gi tilbakemeldinger oppover i bedriften, slik de øverste nivåene utøver kommunikasjon nedover i bedriften. Studien indikerer at det å ta i bruk alternative kommunikasjonsmåter, som skriftlige informasjonsbrev, informasjonsmøter, personlige samtaler osv. kan ha en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. De ansatte føler at de blir sett, samtidig med at de får ta del i kommunikasjonsprosessen i bedriften, og dette kan føre til deltakerstyrte prosesser som Ottawa charteret i WHO (1986) ønsket å få mer fokus på. Det helsefremmende arbeidet i arbeidslivet handler om å ivareta de ansattes helse, og de skal oppnå dette gjennom å ta i bruk egne ressurser, eller gjenvinne sin helse ved å gjenopprette sine ressurser (Mittelmark et al, 2007). Empowerment er et begrep som bør anvendes mer opp mot bruk av egne ressurser og deltakerstyrte prosesser. Empowerment tilnærmingen ser ut til å samsvare med formålet med inkluderingsledelse. Inkluderingsledelse skal i følge Brandi et al (2004) frigjøre og mobilisere menneskelig ressursmangfold gjennom å skape en tolerant, sofistikert og inkluderende form for ledelse og lederskap I følge Tones & Green (2004) bør det være en grad av medvirkning til å utvikle og påvirke eget arbeidsmiljø ved bruk av empowerment.

En kan anvende Wilber (2009) sin fire kvadrantmodell for å vise hvor viktig kommunikasjon på individ og kollektivt nivå i en bedrift er, når en ønsker å oppnå kunnskapsutvikling og samhandling samtidig. Her ser en visuelt effekten av å kommunisere, og at dette er en

nødvendighet for å oppnå kunnskapsutvikling, både på individ- og kollektivt nivå. Dette gir videre bedriften mulighet til å utvikle strukturer og systemer, som kontinuerlig forandres og utvikler seg i takt med samfunnet, men likevel klarer å ivareta arbeidsmiljøet.

Studien indikerer at det er nødvendig for store bedrifter, å ha styrende dokumenter som leder vei for hva som er rett og galt. I denne sammenhengen gjelder dette AML og IA- avtalen.

Disse dokumentene kan være med å veilede og rettlede bedrifter til å ha fokus på de ansattes rettigheter når det gjelder kravene som stilles til arbeidsmiljøet. Ut fra den betydningen som knyttes til inkludering og tilrettelegging i IA avtalen, kunne en i denne studien forvente at de ansatte hadde mer kunnskap om innholdet i avtalen. Disse resultatene indikerer at det kan være en kommunikasjonssvikt i systemet. Funn fra studien illustrerer viktigheten av å forsøke å fange kompleksiteten i begrepet inkluderende arbeidsliv. En kan sette spørsmålstegn til at bedrifter signerer avtalen, men deretter ikke iverksetter alle tiltak som de er forpliktet til å iverksette når de er en IA- bedrift. Som tidligere nevnt i studien har IA- avtalen fokus på kommunikasjon og tilrettelegging i arbeidslivet. Teoretisk er dette et flott mål, men en kan stille spørsmål til om dette er lett å få til i det praktiske arbeidslivet.

6.4 Administrativ organisering i virksomheten

Tidligere forskning bekrefter at leder- medarbeider relasjonen ser ut til å være sterkt farget av emosjoner, og blir interaksjonen mellom disse to nivåene opplevd som positiv, kan det være med på å skape nærvær på arbeidsplassen (Glasø og Einarsen, 2008). Det å ha ledere som imøtekommer sine medarbeidere slik at de føler seg sett og ivaretatt, kan få de ansatte til å få en sterkere tilhørighet til sin arbeidsplass. De opplever at de blir lagt merke til og at de betyr noe for bedriften. Dette gir en ringvirkning, som igjen virker positivt inn på arbeidsmiljøet. Informantene i denne studien savnet slike ledertyper, som rettet sin oppmerksomhet direkte mot dem.

Den administrative organiseringen i bedriften spiller en stor rolle for arbeidsmiljøet.

Informantene ga uttrykk for at rot i administrative oppgaver, førte til irritasjon og frustrasjon blant arbeidsgruppene, noe som de opplevde som negativt for arbeidsmiljøet.

Arbeidstid og tidspress

Det å ha avtalt arbeidstid, og ikke minst det å få informasjon fra lederne i god tid før det skal jobbes overtid, er en viktig komponent å ivareta. Uvitenhet og mangelfull informasjon kan

være med på å skape unødvendig forstyrrelse i arbeidsmiljøet. I onshoreindustrien hvor det ofte er tidspress for å bli ferdig med prosjekter, er det ekstra nødvendig å holde de ansatte fortløpende informert om hvordan de ulike prosjektene ligger an til å nå den estimerte tidsfristen. Som tidligere nevnt i diskusjonen ser en her på nytt hvor viktig kommunikasjonen i en bedrift er.

I følge Maslach et al (2001) kan arbeidstid og tidspress på jobb føre til sykefravær. Det å tilby ansatte ugunstig arbeidstid, og samtidig legge press på deres arbeidstempo, kan føre til at arbeidstakere velger fravær fremfor nærvær. Empirien viser at det er viktig med empowerment i arbeidshverdagen (Tones & Green, 2004; Mittelmark et al, 2007). Det å ha en viss grad av individuell empowerment er vist i en rekke studier å være viktig i et menneske sin arbeidshverdag (Karasek og Theorell, 1990). Dette har også fått et større fokus i det helsefremmende arbeidet (Tones & Green, 2004). Det å selv kunne velge om man vil jobbe overtid eller ikke, er en grad av empowerment i et arbeidsmiljø. At en arbeidstaker kan ha en innvirkning på sin egen arbeidsdag, er nødvendig i følge Karasek & Theorell sin krav-kontroll- sosial støtte modell. Ved å ha selvbestemmelsesrett i arbeidshverdagen, har det en positiv interaksjon på individets opplevelse av jobbkrav og jobbkontroll. Og det bidrar kanskje til at arbeidstakerne tolererer og kan gi flere tilbakemeldinger til kollegaer, som igjen påvirker opplevelsen av sosial støtte i arbeidsmiljøet. Er selvbestemmelsesretten totalt fraværende på en arbeidsplass kan det være med på å svekke de ansattes opplevelse av makt og kontroll over sine egne ressurser (Mittelmark et al, 2007). Det er derfor viktig for bedrifter å tenke gjennom hva selvbestemmelsesrett betyr for arbeidstakerne, og gi de ansatte størst mulig empowerment i jobbshverdagen. Kanskje er det i denne at prosessen administrasjonen i bedriften bør ha fokus på deltakerstyrte prosesser, som tidligere nevnt i teorien og diskusjonen.

Oppgavestøtte er en av fire typer sosial støtte som House (1981) beskriver. I dette perspektivet er oppgavestøtte at det er en balanse mellom arbeidsoppgavene (en balanse i opplevelsen av krav og kontroll). Dette er også noe Karasek og Theorell (1990) belyser i sin krav- kontroll- sosial støtte modell. Denne type støtte var noe fokusgruppene i studien var opptatt av. De mente at arbeidstid, arbeidsrommet de jobbet i og tilgang på utstyr og arbeidsredskap var viktige faktorer som måtte være avklart før en skulle utføre jobben. Dette viser at det kan være samsvar mellom det teorien belyser på oppgavestøtte og informantenes opplevelse.

Informasjon fra ledernivå

Bedriften i studien rekrutterer mange ledere som hadde gått ”stigen” i bedriften, og noen av lederne har startet helt nede på ”grasroten”. Informantene undret seg over hvordan dette var mulig. De trodde at en måtte ha utdanning for å besitte lederstillinger, men de uttrykte at dette tilsynelatende ikke var nødvendighet i denne bedriften, så lenge man var godtatt av lederne lenger opp i virksomheten. De uttrykte også at det var en motivasjon for enkelte ansatte at de har muligheten til å avansere i systemet, spesielt for de unge fremadstormende med behov for større utfordringer. Om de mente at denne muligheten virket positiv eller negativ inn på arbeidsmiljøet, kan en sette et spørsmålsteget til.

Manglende ledelseserfaring og ledelseskunnskap blant ledere kan ha negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, samtidig kan det ha en positiv innvirkning at lederne tidligere har vært i samme posisjon som arbeiderne. De vet hvordan ting foregår ute i produksjonsavdelingen. Dette i motsetning til ” *en leder som ikke har gått trappene, men tatt heisen rett opp til kontoret sitt*”. Sitat fra en av informantene, som illustrerer hvordan de enkelte ganger opplever ledere som kommer rett fra skolebenken og mangler arbeidserfaring.

Hvordan ledere utveksler informasjon med arbeiderne er forskjellige, og dette berører kommunikasjonsområdet som diskusjonen allerede har vært inne på. Et annet perspektiv som er vesentlig for et arbeidsmiljø, og som tilhører denne nærværsfaktoren, er om ledere er flink til å meddele kollegaer nødvendig og relevant informasjon som angår deres arbeidsdag. Dette er noe House (1981) mener er en viktig sosial støtte faktor som må være til stede i et arbeidsmiljø. Samtidig må de greie å være aktive lyttere, dette er en viktig leder- og kollegaegenskap. I følge Kaufmann & Kaufmann (2003) blir god kommunikasjon ofte fremhevet som kjennetegnet på vellykkede bedrifter. Med denne påstanden skulle man tro at IA- bedrifter har fokus på å meddele og motta informasjon i sitt arbeidsmiljø. Det kommer ikke frem i studien hva som fungerer eller ikke fungerer i den aktuelle bedriften, da studien er for liten til å trekke sikre konklusjoner. Det er heller ikke blitt gjort intervjuer av ledelsen sin oppfattelse av IA- avtalen opp mot faktorer som de mener virker inn på arbeidsmiljøet.

Inkluderingsledelse er i følge Brandi et al (2004) en type ledelse som uttrykker at det er nødvendig med aktiv innsats for å frigjøre og mobilisere menneskelig ressursmangfold. Dette kan skape en tolerant, sofistisert og inkluderende form for ledelse og lederskap. Dette oppfattes som at de ønsker å involvere de ansatte (individene) sine ressurser for å skape en

god arbeidsplass og et godt arbeidsmiljø. Dette samsvarer med hovedfokuset til det helsefremmende arbeidet som Tones & Green (2004) og Mittelmark et al (2007) beskriver, der menneskets egne ressurser skal tas i bruk for å vedlikeholde eller gjenopprette menneskets opplevelse av god helse. Etter at inkluderingsledelse har fått et større fokus i næringslivet, har mange blitt bevisst sin lederstil, noe som kommer arbeidslivet og arbeidsmiljøet til gode (Haukedal, 2005). I denne ledelsesformen spiller faktorene jobbtilfredshet, empowerment, jobbtrivsel, og jobbmotivasjon en stor rolle (Brandt et al, 2004). Noen av disse faktorene er blant hovedfunnene i studien, og inkluderingsledelse står derfor i samsvar og matcher den type ledelsesform informantene etterlyser.

Kombinasjonen mellom inkluderingsledelse og det at lederne er ute og viser ansikt til de ansatte, er en faktor som i følge studien vil ha positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. Begge fokusgruppene i studien savnet deltakelse fra ledelsen i den vanlige arbeidshverdagen. Flere av informantene uttrykte at de ikke viste hvem deres øverste leder var. Dette står i kontrast med det fokuset samfunnet i dag har på inkluderende arbeidsliv, og innholdet i AML (2009), der HMS og ivaretagelse av de ansatte har fått en viktig plass. HMS inkluderer områdene helse, miljø og sikkerhet. I studien opplever informantene at miljø blir nedprioritert i forhold til helse og spesielt sikkerhet.

6.5 Helsefremmende arbeid og Helsefremmende arbeidsplasser

Helsefremmende arbeid har fått et større fokus i arbeidslivet de senere årene, og med utspring fra dette fokuset har begrepet helsefremmende arbeidsplasser blitt utviklet. Fenomenet er også blitt løftet opp på et internasjonalt nivå, ved at det har fått et større fokus innenfor helsepolitikken. Et eksempel på dette er European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), som tidligere nevnt er dette et internasjonalt nettverk for å fremme utvikling av helsefremmende arbeid. I denne sammenhengen kommer IA – avtalen inn og ivaretar de ansattes helse. IA- avtalen og Ottawa charteret står i samsvar med hverandre, der målet er å hjelpe mennesker til å ivareta sin egen helse ved å ta i bruk sine egne ressurser, som for eksempel å bli mer inkluderende i sin arbeidshverdag, eller få tilrettelagt arbeid i en periode hvis en trenger det for å gjenvinne sin helse.

Luxembourg deklarasjonen (2005) har fokus på hvilke faktorer som kan være med på å forbedre arbeidstakere sin helse i tråd med det helsefremmende arbeidet. Organiseringen og lederstilen i arbeidslivet har stor betydning, og det er viktig at de samhandler og inkluderer de

ansatte på arbeidsplassen. I dette perspektivet kan inkluderingsledelse være med på å drive helsefremmende arbeid på arbeidsplassene. De bedriftene som velger denne lederstilen, vil også bli bevisste på den administrative organiseringen. Bedrifter som ikke fungerer godt, kan på denne måten få en nødvendig omorganisering. Dette kan føre til et bedre arbeidsmiljø, de ansatte kan oppleve en bedring av sin helse, og de kan få en følelse av å bli mer ivaretatt, noe som også har innvirkning på menneskets opplevelse av helse.

Gode arbeidsmiljøer og fokuset på nærvær istedenfor fravær, blir sett på som et ledd i den helsefremmende tenkingen mot å skape helsefremmende arbeidsplasser. Utgangspunktet for Lillestrømerklæringen (2002) var blant annet ønsket om å starte en prosess som gir innhold til begrepet "helsefremmende arbeidsplasser", og en markering av en vending i arbeidsmiljøarbeidet, der oppmerksomheten rettes mer mot forholdet mellom mennesker og muligheter for utvikling (Handlingsplan for fysisk aktivitet, 2005- 2009). Det er vanskelig å utøve helsefremmende arbeid uten å delta aktivt på arenaer der folk oppholder seg store deler av dagen, og det er arbeidsplassen. I Stortingsmelding nr. 20 (2006- 2007) blir det vektlagt hvor viktig det er med et inkluderende arbeidsliv og sunne arbeidsmiljøer. Det er mange styrende dokumenter som har fokus på å skape gode arbeidsmiljøer og utvikle helsefremmende arbeidsplasser i det praktiske liv, og det er derfor viktig at både offentlige og private bedrifter setter seg inn i dette temaet. AML og IA- avtalen kan være gode hjelpemidler for bedrifter for å oppnå helsefremmende arbeidsplasser. Samtidig er det viktig at det skapes en relasjon og god kommunikasjon mellom bedrifter og offentlige og private helsetjenester. Bedriften i studien har en velfungerende bedriftshelsetjeneste (BHT), som informantene var fornøyd med. BHT deltar aktivt i det helsefremmende arbeidet i bedriften. De er ute og viser seg blant de ansatte, og informantene opplever at de blir ivaretatt. Informantene hadde full tillitt til BHT, noe de mente er med på å skape trygghet i arbeidsmiljøet. Studien indikerer at BHT er viktig i arbeidet med å skape helsefremmende arbeidsplasser, da tilbudet om en slik tjeneste er med på å skape trygghet blant arbeidstakerne.

7.0 KONKLUSJON

Diskusjonen har satt funnene i studien opp mot teori og tidligere forskning. Denne studien indikerer at det kan være samsvar mellom faktorene som informantene mener har innvirkning på arbeidsmiljøet, og de faktorene som tidligere er blitt belyst i forskningen innenfor dette

temaet. Studien er basert på informantenes subjektive opplevelse av arbeidsmiljøet. Det ser ut til at de stort sett er fornøyd med det psykososiale arbeidsmiljøet i bedriften. Men, som de selv uttrykte det; ”*Det som regel alltid noe som kan forbedres når man undersøker det*”.

Faktorene som informantene belyser samsvarer med hva tidligere forskning og teorier har vist at må være tilstede for å kunne oppleve et godt arbeidsmiljø. Det er vanskelig å få frem arbeidstakernes subjektive opplevelse av et arbeidsmiljø i kvantitativ forskning, men det er mulig å gå dypere inn i forståelsen av arbeidsmiljøet ved en kvalitativ tilnærming. Resultatene i denne studien går inn i hverandre, og det er vanskelig å konkludere med hvilke faktorer som er viktigere enn andre. Trolig spiller alle funnene sammen en rolle gjennom å utfylle og overlape hverandre. For informantene i denne studien er det en rekke faktorer som må være tilstede for at de skal kunne oppleve et godt arbeidsmiljø. Funn som sosial tilhørighet og opplevelse av kameratskap og det å bli sett, blir opplevd som like viktige faktorer, som kommunikasjon og administrativ organisering.

Funnene belyser viktige faktorer som informantene mener har innvirkning på arbeidsmiljøet i en onshore industribedrift, men de indikerer også at arbeidstakerne har begrenset kjennskap til IA- avtalen. De vet ikke hva den inneholder, eller hvilke rettigheter de har som arbeidstakere i en IA- bedrift. Ut fra det fokuset som inkludering og tilrettelegging har i IA- avtalen, kunne en forventet at de var mer informert om denne rammeavtalen. Dette kan tyde på at det er liten sammenheng mellom de nærværsfaktorene de fokuserer på og IA- avtalen. Bedriften som deltok i studien, skrev under IA- avtalen 1.september 2003. De var en av de første store bedriftene som signerte denne samarbeidsavtalen med arbeids- og inkluderingsdepartementet, men det kan i følge resultatene i studien se ut til at implementeringen av IA- avtalen i bedriften er noe mangelfull. Informantene roset imidlertid BHT i bedriften, og begge fokusgruppene var enige om at de var heldige som jobbet i en så stor og veletablert industribedrift. De fremhevet enkelte ledere som meget kunnskapsrike og lojale, men de savnet flere slike lederskikkelser. Ved at informantene opplevde et godt helhetlig arbeidsmiljø, kan det likevel se ut til at IA- arbeidet i denne bedriften er vellykket. Resultatene i studien kan indikere på at den store størrelsen på bedriften, som innbefatter at det er mange yrkesgrupper samlet på en plass både nasjonale og internasjonale, kan medføre ekstra utfordringer i arbeidet med arbeidsmiljøet.

Hovedfunnene i studien ser ut til å være faktorene kommunikasjon og administrativ organisering, derunder informantenes savn om informasjon fra ledernivå som kan henge sammen med hvordan arbeidstakerne opplever arbeidsmiljøet. Både teori og tidligere forskning viser at ledelses- og kommunikasjonsspørsmål alltid er på agendaen når det gjelder arbeidsmiljøet. For at et arbeidsmiljø skal fungere er det en nødvendighet å ha fokus på lederatferd og hvordan informasjon formidles. Dette kan vises tydelig ved å sette funnene fra studien inn i Wilber (2009) sin fire kvadrantmodell. Denne modellen krever kommunikasjon og utvikling på individ- og kollektivt nivå, og for at denne utviklingen skal finne sted i en bedrift må begge nivåene utvikles parallelt og samhandle. Dette er noe både arbeidsmiljøloven og IA- avtalen har fokus på. En kan stille spørsmålet om bedrifter bør implementere AML og IA- avtalen i større grad enn de gjør for å nå målet med inkludering i arbeidslivet, og kanskje vil dette gi ringvirkninger i form av redusert sykefravær, ved at en får fokus på nærvær istedenfor fravær. I Lillestrømmerklæringen (2002) kommer det klart frem at virksomheter må bli en vekstplass for de ansatte, og bedriftskulturen må være inkluderende og åpen for egenart og mangfold. Dette dokumentet beskriver hvordan vi skal få til et mer inkluderende arbeidsliv som tar vare på og utvikler mennesker, noe som er nødvendig for enhver bedrift som ønsker å skape helsefremmende arbeidsplasser. Tones & Green (2004) mener at for å drive med helsefremmende arbeid, må vi utøve dette budskapet på de arenaene mennesker oppholder seg. Derfor er arbeidsplassen en naturlig arena å utøve helsefremmende arbeid.

Fellesskapet på en arbeidsplass kan være med på å skape helse og vedlikeholde helsen til mennesker (Tones & Green, 2004). I denne prosessen er det kanskje nødvendig å løssrive seg litt fra alle styrende dokumenter, og begynne å handle, dersom en skal greie å utvikle helsefremmende arbeidsplasser. Eller bør dokumenter som AML og IA- avtalen ha et større fokus på implementeringsfaktorer, der de beskriver hvordan faktorene kan implementeres i virksomheter. Dokumentene, lover og rammeavtaler skal selvfølgelig legge føringer, men det er nødvendig å iverksette handling også. Dette kan for eksempel gjøres ved at IA- bedrifter informerer sine ansatte om hva de kan forvente som ansatte i en IA- bedrift, og hvilket arbeid som planlegges videre for å vedlikeholde eller forbedre arbeidsmiljøet. Ut i fra funnene i studien kan det virke som det å ha fokus på kompetanseløft blant ledere er nødvendig. Det vil si at de som sitter i lederverv må ha den nødvendige faglige kompetansen.

Den åpne dialogen ser ut til å være viktig i det helsefremmende arbeidet. Erfaringene fra studien kan bidra til å videreutvikle og forbedre forståelsen av kompleksiteten med nærværsfaktorer i arbeidsmiljøet, og gi en dypere forståelse av hvordan arbeidstakere opplever dette fenomenet.

7.1 Implikasjoner for videre forskning

Forskning innenfor industriverft i oljeindustrien har fått et større fokus i dagens samfunn etter at arbeidsmiljøloven ble endret. Det er vedtatte paragrafer som går direkte på HMS og hvordan arbeidsgivere er lovpålagt å ivareta arbeidsmiljøet til de ansatte (AML, 2009). Det kunne vært interessant og gjennomført denne studien ved å dybdeintervjue den samme målgruppen, for å se om de samme faktorene ble vektlagt. Ved å gjennomføre dybdeintervju ville man også fått en dypere forståelse av informantenes opplevelse av arbeidsmiljøet. En studie med inkludering av en tilleggs fokusgruppe med ledere, ville gitt mulighet til å sammenligne om det er forskjeller på de som sitter i lederstillinger opp mot målgruppen i denne studien. Det er behov for mer kvalitativ kunnskap om hvordan ledere oppfatter arbeidsmiljøet. Det kunne også vært spennende og gjort denne type studie i en annen onshore-industribedrift for å se om en hadde fått de samme funnene, eller nye funn, som kunne vært med på å forklare:

”Hvilke nærværsfaktorer opplever onshorearbeidere påvirker arbeidsmiljøet i en bedrift som har skrevet under IA- avtalen?”

Referanseliste

Arbeidsmiljøloven Lov- 2009- 06- 19- 83 (2009): *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern* m.v av 26.juni 2009 nr.83. Hentet fra lovdata den 27.10.2009, tilgjengelig fra:
<http://www.lovdata.no/cgi-wift/ldles?doc=/all/nl-20050617-062.html#1-1>

Arbeids og inkluderingsdepartementet (2009): Hentet fra internettadressen den 23.10.2009, tilgjengelig fra:
http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/velferdspolitik/inkluderende_arbeidsliv/intensjonsavtale_om_et_mer_inkluderende.html?id=85829.

Arbeids og inkluderingsdepartementet (2008): Hentet fra internettadressen den 27.10. 2008, tilgjengelig fra: www.nav.no og www.regjeringen.no/nb/dep/aid.html?id=165.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2007): *Prosjekt for vurdering av den videre oppfølging av bedriftshelsetjenesten. Sluttrapport fra STAMI*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV), (2009): Hentet fra internettadressen den 30.10.2009, Tilgjengelig fra:
<http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/Hva+er+IA>

Askeland, N., (2007): *Rapport fra Aker Kværner Stord. IA avtalen/ arbeidet på Aker Kværner Stord*. Stord: Aker Kværner.

Baumeister, R. F. and Leary, M.R (1995): *The need to belong – desire for interpersonal attachments as a fundamental Human – motivation*. Volume 117, Issue: 3, pages: 497 – 529. 1.
WAKE FOREST UNIV, DEPT PSYCHOL, WINSTON SALEM, NC 27109 USA:
AMER PSYCHOLOGICAL ASSOC, 750 FIRST ST NE, WASHINGTON,
DC 20002-4242

Beggerud, R. (2009): *HMS – teori og praksis*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Bjørnstad, O. (2006): *Lillestrømerklæringen- 4 år etter*. En rapport fra STAMI: Oslo. Hentet fra internett, den 21. 09. 2009, tilgjengelig fra:
<http://www.stamiweber.no/hefa/Presentasjoner/Odd%20Bj%C3%B8rnstad%20-%20Statens%20arbeidsmilj%C3%B8institutt.pdf>

Brandi, S., Hildebrandt, S., Nordhaug, I., og Nordhaug, O. (2004): *Inkluderingsledelse- utnyttelse av mangfold i arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Daniels, K, Boocock, G, Glover, J, Hartley, R, & Holland, J. (2009): *An experience sampling study of learning, affect and the Demands- control- social support modell*". Volume: 94, Issue: 4, Pages 1003- 1017. Source: Journal of applied Psychology: England.

Eide, H., og Eide, T. (2007): *Kommunikasjon i relasjoner - samhandling, konfliktløsning, etikk*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS.

Eiken, T., Tynes, T., Grimsrud, T., K., Sterud, T., og Aasnæss, S. (2008): *Psykososialt arbeidsmiljø, delrapport fra levekårundersøkelsen i 2006*. Serie: Stami-rapport. Årg: 9 nr.11 (2008). ISSN: 1502- 0932. Oslo: NOA, Statens Arbeidsmiljøinstitutt.

Einarsen, S., Aasland, M. S., og Skogstad, A. (2007): *Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model*. Sources: Leadership Quarterly, Volume: 18, Issue: 3, pages: 207 – 216. 1. Univ Bergen, Dept Psychosocial Sci, N-5015 Bergen, Norway : ELSEVIER SCIENCE INC, 360 PARK AVE SOUTH, NEW YORK, NY 10010-1710: USA

Elovainio, M., Kivimaki, M., Steen, N., & Kalliomaki-Levanto, T. (2000).

Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: A multilevel analysis of job control and personality. Journal of occupational health psychology, 5 (2), 269.

Eriksen, H. R., og Ursin, H. (1996): *Tiltak for å fremme helse på arbeidsplassen*. Tidsskrift for Norsk Psykologforening 33 s.743-50.

Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). *The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis*. Occupational and environmental medicine, 62, 105-112.

Glasø, L. og Einarsen, S. (2008): *Emotion regulation in leader – follower relationships*.

Volume: 17, issue: 4, Pages: 482 – 500. 1. Univ Bergen, Dept Psychosocial Sci, N-5015 Bergen, Norway: PSYCHOLOGY PRESS, 27 CHURCH RD, HOVE BN3 2FA, EAST SUSSEX, ENGLAND.

Gohidon. C, Morisseau. P, Derriennic. F, Goldberg. & M, Imbernon. E. (2009): *Psychosocial factory at work and perceived health among agricultural meat industry workers in France*. Volume: 82, Issue: 7, pages: 807- 818, Source: International archives of occupational and environmental health: USA.

Handlingsplan for fysisk aktivitet (2005 – 2009): ”*Sammen for fysisk aktivitet*”. Lastet ned fra regjeringen sine nettsider den 11.12. 2008:

http://www.regjeringen.no/upload/HOD/Vedlegg/Handlingsplan_2005-2009.pdf

Haukedal, W. (2005): *Arbeids- og lederpsykologi*. Oslo: Cappelens Forlag AS.

House, J. S. (1981): *Work stress and social support*. Reading, Mass: Addison – Wesley.

Jacobs, P., Lutzen, A., og Pulm, B. (2001): *Mangfoldighet som virksomhetsstrategi – på vei mot den inkluderende organisation*. København: Gyldendal.

Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). *Job*

Satisfaction: A Cross-Cultural Review. I N. Andersson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Red.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (Vol. 2, s. 25-52). London: Sage Publications

Karasek, R., & Theorell, T., (1990): *Healthy Work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2003): *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A., (1998): *Psykologi i organisasjons og ledelse*. 2.utgave, Bergen – Sandviken. Vigmostad & Bjørke AS.

Knardahl, S. (1998). *Kropp og sjel: psykologi, biologi og helse*. Oslo:Universitetsforlaget.

Krueger, R., A., & Casey, M., A., (2000): *Focus Groups 3rd Edition, a practical guide for applied research*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Kvale, S., og Brinkmann, S. (2009): *Det kvalitative forskningsintervju*. 2.utgave. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS.

Kvale, S. (1997): *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Oslo: Gyldendal AS

Lie, A., Jacobsen, K., Aasnæss, S., Ingebrigtsen, A., & Bakken, B. (2005): *Inkluderende arbeidsliv. Hva karakteriserer de gode virksomhetene? Sluttrapport*. STAMI-rapport. ÅRG. 6, nr.7. Utgitt av Statens arbeidsmiljøinstitutt: Oslo

Lillestrømerklæringen (2002): *Lillestrømerklæringen om helsefremmende arbeidsplasser*.

Erklæring: Lillestrøm. Lastet ned fra internettsiden, den 30.10.2009, tilgjengelig

fra: http://www.stamiweber.no/hefa/Lille_erklar.htm.

Lorensen, M. (1998): *Spørsmålet bestemmer metoden, forskningsmetoder i sykepleie og andre helsefag*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Malterud, K., (2003): *Kvalitative metoder I medisinsk forskning - en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P (2001): "Job Burnout": Annual review of psychology. 2001; 52: 397- 422.

Mittelmark, M.B., Kickbusch, I., Rootman, I.Scriven, A. & Tones, K. (2007): *Health promotion*. In Heggenhaugen, HK. (ed.) The encyclopaedia of public health. London: Elsever

Polit, D., F., & Beck, C., T. (2008): *Nursing research. Generating and assessing evidence for nursing practice*. 8. Edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Repstad, P. (1993) *Mellom nærhet og distance*. 2.utgave, Oslo:Universitetsforlaget AS.

Roness, A., (2004): *Jobben og det gode liv*. Oslo: Universitetsforlaget.

Roness, A., (1995): *Utbrent? Arbeidsstress og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Ruyter, K. W., Førde, R., & Solbakk, J. H. (2000): *Medisinsk etikk, en problembasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS.

Seligman, M. (2007): *Ekte Lykke – positiv psykologi i praksis*. Oversatt av Thor Magnus Tangerås. Steinkjer: Powerprint AS.

Seligman, M., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). *Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions*. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

Seligman, M. og Csikszentmihalyi, M. (2000): *Positive Psychology: An Introduction (special Issue)*. *American Psychologist*, 55, 5 – 14.

Steers , R. M., & Rhodes, S. R. (1984). *Knowledge and speculation about absenteeism*.
In P. S. Goodman & R. S. Atkin (Eds.), *Absenteeism*. San Fransisco: Jossey-
Bass-Publishers.

Stortingsmelding Nr 9 (2006- 2007): *Arbeid, velferd og inkludering*. Oslo: Det Kongelige
arbeids- og inkluderingsdepartement.

Stortingsmelding Nr. 16 (2002- 2003): *Resept for et sunnere Norge – Folkehelsepolitikken*.
Oslo: Utgitt av Det Kongelige Helsedepartement.

Stortings melding Nr 20 (2006- 2007): *Nasjonal strategi for å utjevne sosiale helseforskjeller*.
Oslo: Utgitt av det Kongelige Helse- og omsorgsdepartement.

Sundell, Therese (2009): *Utvikling i sykefraværet, 3. Kvartal 2009*. Arbeids og
velferdsdirektoratet/ Statistikk og utredning. Oslo: Utgitt av NAV- registret.

Tones, K. & Green, J. (2004): *Health promotion. Planning and strategies*. London: Sage
Publications.

Ulleberg, P., og Rundmo, T. (1997): *Job stress, social support, job satisfaction and
absenteeism among offshore oil personnel*. i *Work & Stress*, 11:3, 215 — 228.
Department of Psychology, Norwegian University of Science and Technology,
Trondheim, Norway

WHO (1986): *Ottawa Charter for Health Promotion*. Lest den 26. 05. 2009. Tilgjengelig fra:

http://www.euro.who.int/aboutWHO/Policy/20010827_2

WHO (2005): *Promoting Mental Health*. A report of the World Health Organization,
Department of mental health and substance abuse in collaboration with the
Victorian health promotion foundation and the university of Melbourne: World
Health Organization.

Wilber, Ken (2009): *Den integrale visjonen*. Oversatt av Odd Eirik Ness. Oslo: Flux Forlag

Wilber, K. (2000): *A Brief History of Everything*". Boston: Shambhala Publications, INC

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



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

Nina Grieg Viig
HEMIL-senteret
Universitetet i Bergen
Christiesgt. 13
5015 BERGEN

Vår dato: 18.03.2009

Vår ref: 21208 / 2 / GRH

Deres dato:

Deres ref:

TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.02.2009. Meldingen gjelder prosjektet:

21208

*Inkluderende arbeidsliv og sykefravær. Prosjektets problemstilling er: "Hvilke faktorer kan være med på å få sykefraværet ned i en LA-bedrift?"
Universitetet i Bergen, ved institusjonens øverste leder
Nina Grieg Viig
Anita Moen*

Behandlingsansvarlig
Daglig ansvarlig
Student

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

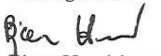
Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2009, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Bjørn Henrichsen


Grethe Halvorsen

Kontaktperson: Grethe Halvorsen tlf: 55 58 25 83
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Anita Moen, Øklandslio 111, 5414 STORD

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrr.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Informasjonsskriv om masterprosjekt

Jeg er masterstudent i helsefremmende arbeid /helsepsykologi ved universitetet i Bergen, og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er arbeidsmiljø. Min problemstilling er: *”Hvilke nærværsfaktorer opplever onshorearbeidere påvirker arbeidsmiljøet i en bedrift som har skrevet under IA- avtalen?”* I dag er det mye fokus på sykefravær og arbeidsmiljø, og hvordan dette henger sammen. Hensikten med studien er å finne ut hvilke faktorer arbeidstakere i en onshoreindustribedrift opplever har innvirkning på opplevelsen av nærvær og tilhørighet i arbeidsmiljøet. Jeg har valgt å spørre deres bedrift på grunn av at den har skrevet under IA- avtalen med arbeids- og inkluderingsdepartementet.

For å besvare min problemstilling ønsker jeg å gjennomføre fokusgruppeintervju. Der vi samles en gruppe på seks til åtte personer og diskuterer en del spørsmål som blir stilt fra meg. Spørsmålene vil omhandle jobbfaktorer som er viktig på en arbeidsplass. Under intervjuene vil jeg bruke lydopptaker og ta notater mens vi snakker sammen. Fokusgruppeintervjuene vil bli gjort i deres arbeidstid, og vil ta ca ti timer. Intervjuene vil bli gjennomført i et lokale på deres arbeidsplass, tid og sted blir vi enige om.

Det er frivillig å være med, og dere har mulighet til å trekke dere når som helst underveis i studien /prosessen, uten å begrunne hvorfor. Det vil ikke få konsekvenser for ditt arbeidsforhold om du velger å trekke deg. Dersom du trekker deg vil all innsamlede data om deg bli anonymisert og slettet. Alle opplysninger som jeg henter inn vil bli behandlet konfidensielt, ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven, eller bli gjenkjent av arbeidsgiver. Opplysningene anonymiseres og lydopptakene slettes når oppgaven er ferdig. Oppgaven regnes å være ferdig i desember 2009. Bedriften vil få eksemplarer av oppgaven, og hvis det er ønskelig, kan dere lese den ferdigstilte oppgaven.

Studien er meldt til personverneombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S (NSD).

Ved spørsmål er det bare å sende e- post til anita.moen@stud.uib.no eller til mine eksterne veiledere ved deres bedrift bjorg.vatne.holsen@akersolutions.com og havard.hakestad@akersolutions.com.



Med Vennlig Hilsen

Anita Moen

Masterstudent ved UIB- det psykologiske fakultet, HEMIL- senteret

Informert samtykkeerklæring

Takk for at du ønsker å delta i denne studien. Ved å skrive under på denne samtykkeerklæringen, samtykker du som informant at du har lest informasjonsbrevet som foreligger om studien. Du som informant har rett til å få informasjon om resultatet fra studien. Bedriften vil få tilsendt ett eksemplar av masteroppgaven når den foreligger.

Samtykke til å delta i studien

Jeg stiller som informant:

(Signatur av deltaker, sted og dato)

Jeg bekrefter å ha gitt nødvendig informasjon om studien:

Anita Moen

(Signatur av mastergradsstudenten)

Intervjuguide

Dette er en halvstrukturert intervjuguide som jeg vil bruke i mine fokusgruppeintervjuer. Jeg velger å ikke gjøre intervjuguiden for detaljert eller følge den slavisk. Dette fordi det forhåpentligvis blir enklere å få den informasjonen studien trenger ved å gjøre det på denne måten. Det er ikke ønskelig å standardisere intervjusituasjonen. Denne intervjuguiden kan ved behov revideres underveis i intervjuene, slik at den kan tilpasses når jeg opplever at fokuset må konsentreres eller tilpasses informantene.

Spørsmål:

1) Hvordan opplever dere arbeidsplassen deres? (Beskriv)

- Hvilke faktorer mener dere betyr mest for å trives på arbeidsplassen?

2. Hva tenker dere må være tilstede for å trives på jobb?

- Hva er det med disse faktorene som gjør dem så viktige?
- Hva er det som gjør at dere velger nærvær fremfor fravær?

3. Hva er det som påvirker deg når du velger å være hjemme istedenfor å gå på jobb?

4. Hva tenker dere om å ha tilbud om fysisk aktivitet i arbeidshverdagen?

5. Hva tenker dere om sykefraværet på deres arbeidsplass?

- På hvilken måte påvirker sykefraværet deres arbeidsmiljø?

Demografiske spørsmål til fokusgruppeintervju

Kjønn:

Alder:

Hvilken utdanning /fagbrev har du?

Hvor mange år har du jobbet i bedriften?