

Jobbnærvær til tross for muskel- og skjelettplager -

En kvalitativ studie om positiv helse blant IT arbeidere

HØGSKOLEN I VESTFOLD

Master i helsefremmende arbeid

Grete Geving

Juni 2009

Forord

I tre år har jeg forsøkt å forstå helsefremmende arbeid, fagets muligheter og ønske om at mennesker skal oppnå økt kontroll over faktorer som påvirker egen helse. I helsefremmende arbeids idègrunnlag er et av hovedsatsingsområdene å skape støttende miljøer.

Arbeidsplassen fremmes her som en setting, som burde bære en kilde til folks helse (WHO, 1986). Min interesse for hvordan arbeidsplassen kan utgjøre en kilde til helse ble vekket. Derfor ble jeg nysgjerrig da jeg i mitt arbeid i en bedriftshelsehelsetjeneste fant tegn som tydet på helsefremmende prosesser på en arbeidsplass. Dette ble grunnlaget for denne avsluttende masteroppgaven. Fokus rettes her mot positive faktorer som kan bidra til helsefremmende prosesser på arbeidsplassen. Arbeidet med denne studien har vært en krevende og utfordrende prosess, som har vært svært spennende og lærerik underveis.

Det er mange som fortjener en stor takk for å ha vært med på denne prosessen. Jeg ønsker å takke organisasjonen hvor studien er gjennomført, for det gode samarbeidet og at de åpnet opp for forskning i sin virksomhet. En spesiell takk rettes til intervjupersonene som delte sine refleksjoner og erfaringer med meg, og som gjorde denne undersøkelsen mulig. En spesiell takk rettes også til veilederen min, Bjørg Aase Sørensen, professor ved Høgskolen i Vestfold, for trygg veiledning underveis og evne til å stille de rette spørsmålene for å bringe meg videre i prosessen. Jeg vil også takke Hege Vinje, ved Høgskolen i Vestfold, som har inspirert og veiledet i den kvalitative innholdsanalysen i oppgaven.

Videre ønsker jeg å takke min gamle arbeidsplass Viken Bedriftshelsetjeneste og min nye arbeidsplass Hjelp 24 NIMI, for et fleksibelt arbeid som har muliggjort masterstudiet og denne avsluttende skriveprosessen. Takk til kollegaer som har kommet med innspill, og slik vært med å skape perspektivet i studien. En stor takk også til mine nære medstudenter for samhold, faglige diskusjoner og motivasjon, noe som har vært helt nødvendig i denne prosessen.

Til slutt vil jeg rette oppmerksomheten til min kjære familie, Christian, Are Edvard og William, som periodevis gjennom tre år har hatt en noe ”distré” og ”fraværende” kone og mamma. Tusen takk for stor tålmodighet og støtte i prosessen!

Abstract

Purpose: Musculoskeletal symptoms are common, reduce individuals' quality of life and are extremely expensive to society. The main object of this study was to explore the phenomenon on pain-relaxation among IT workers. In that matter the study wanted to investigate how health and job attendance were maintained and promoted among the employees, in spite of musculoskeletal symptoms.

Method: The study is based on information from interviewing 5 employees from one IT related enterprise. The interviews were done by empirical qualitative research interviews and qualitative analysis addressing the questions and aims in the study. The study use an explorative qualitative design, positioned as phenomenological-hermeneutic research.

Findings: In order to account the approach of the study, 3 research questions were asked, whereby the analysis of the empiric is trying to give answers to them.

The first question is: How does "Sense of Coherence" in general promote health and move people in direction of positive health and obtain job attendance?" To answer the question I explored job community, empowerment and development among the employees as indicators

The second question is: I asked whether there are aspects of this theory which is more prominent in this study. The analysis revealed a relatively enduring pattern of meaningfulness, especially connected to opportunities for growth and job engagement.

The third question asks whether there are other factors, how is in principle not construed to achieve positive effects, but can have such impact on health and job attendance. In addressing this question another pattern occurred. I explored self-efficacy among the informants in their descriptions of how they maintained job attendance, in spite of musculoskeletal symptoms. The role of self-efficacy emerged from the descriptions of passion, determination and faith in self-mastery.

Conclusion: The salutogenic process, in which job engagement plays a central role, can be stimulated through the comprehension of meaningful work (meaningful occupational and work environment), and lead to job attendance. On the other hand, self-efficacy can also play a role to achieve job attendance. This study does not give any conclusion in regards of any of these patterns. But analysis from the study indicates that two different underlying

psychological processes play a role in the pain-relaxation phenomenon.

Keywords: salutogenese, job demands, job resources, job engagement, job community, empowerment, growth opportunity, occupational health, IT workers, “Sense of Coherence” (SOC)

Sammendrag

Hensikten med studien er å kartlegge positive faktorer som kan bidra til økt helseopplevelse og jobbnærver ved muskel- og skjelettplager hos IT-arbeidere. Studien ser på psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorer i arbeidsmiljøet av betydning for helse.

Hovedproblemstilling spør om ”Opplevelse av Sammenheng” i tilværelsen kan bidra til økt helseopplevelse og jobbnærver hos IT-arbeidere med muskel- og skjelettplager.

For å besvare studiens spørsmål er det anvendt kvalitative forskningsintervju. Studien retter seg mot beskrivelse av empirisk materiale, men har samtidig et fortolkende fokus.

Foreliggende forskning på feltet er styrende for retningen til forskningsprosessen, men det er også elementer fra en åpen forskningsprosess.

I studiens resultater fremkom to ulike mønstre. Det første mønsteret opptrer i forhold til Antonovskys teori om ”Opplevelse av Sammenheng” i tilværelsen, og indikerer at denne kan ha betydning for positiv helse og jobbnærver. Undersøkelsen viser at *jobbfellesskapet* er en faktor som påvirker opplevelse av sammenheng i tilværelsen. Jobbfellesskapet fremtrer med flere funksjoner, og påvirker alle kjerneelementene i teorien. *Bemyndigelse* av ansatte ser ut til å påvirke håndterbarheten i arbeidet, men er trolig like viktig for meningsfullhet i arbeidet, i det den har betydning for opplevelse av å bli verdsatt og respektert. ”*Vekstmulighet*” er knyttet til læring, utvikling og utfordring i arbeidet, og viser seg som en faktor med betydning for opplevelse av meningsfullhet i arbeidet og jobbengasjement. Jobbfellesskap, bemyndigelse og ”vekstmulighet” påvirker opplevelse av sammenheng generelt, men sterkest synes meningsvariabelen i materialet. Denne påvirkes av alle disse tre faktorene. Studien viser stor sammenheng mellom meningsfullhet i arbeidet og jobbengasjement. Det andre mønsteret i materialet er *mestringsforventning*. Dette funnet kan være en forklaringsfaktor for jobbnærver, og trer frem gjennom beskrivelser om lyst, vilje og tro på egen mestring. Kombinert med opprettholdelse av normal aktivitet og fysiologisk fokusforflytting, kan en ved dette mønsteret også forklare bevegelse mot den positive helsepolen.

Den salutogene prosess, hvor jobbengasjement spiller en sentral rolle, kan stimuleres gjennom opplevelse av sammenheng og mening i arbeidet. På den annen side kan også mestringsforventning spille en rolle i forhold til jobbnærver. Det er ikke grunnlag i denne

studien til å konkludere med hvilket av disse mønstrene som har størst betydning for bedre helseopplevelse og jobbnærvar. Allikevel indikerer resultatene at det er to underliggende psykologiske prosesser som spiller en rolle i forhold til fenomenet.

Nøkkelord: salutogenese, jobbkrav, jobbressurser, jobbengasjement, jobbfelleskap, bemyndigelse, vekstmulighet, arbeidshelse, IT-arbeidere, muskel- og skjelettplager, ”Opplevelse av sammenheng” i tilværelsen

Innhold

Forord.....	2
Sammendrag	3
Innhold.....	7
1. Introduksjon	9
1.1 Bakgrunn	9
1.2 Formål	10
1.3 Studiens tilnærming.....	12
2. Presisering av problemstilling og forskningsspørsmål	14
3. Oppgavens oppbygging.....	15
4. Begrepsgjennomgang og teoretiske modeller	16
4.1 Jobbnærvær vs sykenærvær	16
4.2 Helseforståelse	16
4.3 Smerteforståelse	17
4.4 Mestring av arbeidstilværelsen.....	18
4.4.1 Generelle motstandsressurser og opplevelse av sammenheng i tilværelsen	18
4.4.2 Engasjement	21
4.4.3 Sosial Støtte.....	22
4.5 ”JobbkraV-Ressurs” modellen	23
4.6 Oppsummering	26
5. Metode.....	27
5.1 Vitenskapsteoretisk forankring	27
5.2 Design for forskningsopplegget	28
5.3 Gjennomføring av de kvalitative intervjuene	30
5.4 Transkribering	32
5.5 Kvalitativ innholdsanalyse	33
5.6 Studiens validitet og reliabilitet.....	36
5.7 Forskningsetikk	37
5.8 Oppsummering	38
6. Resultater	39
6.1 Fellesskap, et bidrag til opplevelse av sammenheng i tilværelsen	39
6.2 Bemyndigelse – verdsettelse og respekt for den enkelte.....	41
6.3 ”Vekstmulighet” - meningsfullt og en kilde til jobbengasjement	42

6.4 Mestringsforventning en nærværsfaktor	44
7. Drøfting.....	46
7.1 Fellesskap	47
7.1.1 Det sosiale fellesskapet	47
7.1.2 Det faglige fellesskapet	48
7.2 Bemyndigelse	49
7.3 ”Vekstmulighet” i arbeidet.....	51
7.4 Mestringsforventning en jobbnærværsfaktor	53
7.5 Implikasjoner til videre forskning og praksis.....	55
7.6 Oppsummering	56
8. Konklusjon	57
9. Metarefleksjon	58
Litteraturliste	59
Vedlegg 1 Tilrådning av gjennomføring av prosjektet fra NSD	66
Vedlegg 2 Informasjonbrev til utvalget	67
Vedlegg 3 Informasjonsbrev til ledere – tredjepersoner i prosjektet.....	68
Vedlegg 4 Tematisert intervjuguide	69

Antall ord: 15941

1. Introduksjon

1.1 Bakgrunn

Lysten til å studere fenomenet hvor god helse og jobbnærvær opprettholdes til tross for muskel- og skjelettplager, ble vekket under en kartlegging av muskel- og skjelettplager i en organisasjon hvor det arbeides med informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT). Jeg arbeidet i denne organisasjonens bedriftshelsetjeneste, og var inne med kartlegging fordi flere ansatte hadde muskel- og skjelettplager og gikk til behandling for disse. Ut fra eksisterende forskning forventet jeg å finne en organisasjon med enten store psykososiale problemer, dårlige ergonomiske forhold, eller en stressende arbeidshverdag. Sist nevnte ble funnet, da flere av de ansatte oppga misforhold mellom krav i arbeidet og tiden til rådighet.

Kartleggingen viste at 18 av 24 hadde muskel- og skjelettplager i ulik grad. Under kartleggingsintervjuene ble jeg slått av den entusiasmen og positiviteten som rådet blant de ansatte. Stort sett alle oppga å se frem til hver arbeidsdag, dette til tross for pågående endringsprosess i organisasjonen. Jeg oppdaget at selv om de fleste hadde muskel- og skjelettplager, var sykefraværet lavt og nesten ingen oppga fravær på grunn av sine plager. Under kartleggingen plasserte de ansatte opplevelse av egen helse på en skala fra 1-6. Gjennomsnittet for gruppen med og gruppen uten muskel- og skjelettplager var likt, og havnet i begge gruppene på 5. Jeg ble nysgjerrig på hva som i denne organisasjonen bidro til god opplevelse av egen helse og et høyt jobbnærvær, til tross for muskel- og skjelettplager. Kombinasjonen av smerter fra muskel- og skjelettplagene og velværet gjennom trivsel og engasjement, fremstår for meg som et paradoks. Jeg har valgt å beskrive fenomenet som et smerte-velvære paradoks. Jeg har valgt å beskrive fenomenet som et smerte-velvære paradoks, i mangel på et mer presist begrep.

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettlidelser er trolig det arbeidsmiljørelaterte problemet som koster samfunnet mest. De samfunnsøkonomiske kostnadene oppstår som følge av at folk i arbeid får sykefravær, blir mottakere av uføretrygd og må ha behandling for disse plagene i helsevesenet. Kostnadene anslås til 30 milliarder kroner i løpet av et år (Arbeidstilsynet, 2007). Plagene utgjør mellom 40 og 50 prosent av de totale sykefraværstilfellene for kvinner og menn (Arbeidstilsynet, 2008). En finner slik godt samsvar mellom forekomsten av denne sykdomsgruppen i befolkningen og i arbeidslivet. De

ansatte i organisasjonen hvor studien er gjennomført oppgir å sitte i gjennomsnitt ca 80 % av arbeidsdagen foran pc. En stor andel av dem som arbeider med VDU-teknologi (Visual display unit, eksempelvis IKT arbeid) halvparten av dagen eller mer, er i en kunnskapsoversikt over arbeidslivsforskningen, vist å ha dramatisk økning i sannsynlighet for å utvikle belastningslidelser (Sørensen m.fl., 1998).

I denne studien antas det å være multifaktorielle årsaker til muskel- og skjelettplager. Eksisterende forskning sier i dag mye om risikofaktorer for å utvikle belastningslidelser, og disse defineres i både fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske forhold (STAMI, 2008). Torp m.fl (2001) har sett på mestring av fysisk belastning ved muskel- og skjelettplager hos bilmekanikere, og konkluderte med at psykososiale faktorer kan ha innflytelse på hvordan arbeidere mestrer symptomer fra muskel og skjelett. Det er gjort få studier av IT-arbeidere hvor en har sett på positive helsefaktorer. Men tilstedeværelse av tilgjengelige jobbressurser og personlige ressurser ser ut til å kunne fungere som buffer mot psykososiale påvirkninger av krav hos IT-arbeidere (Salanova m.fl., 2004). Siden muskel- og skjelettlidelser utgjør den største diagnosegruppen innen langtidsfraværet, og forutsettes å være et overskyggende problem innen norsk og internasjonalt arbeidsliv (Arbeidstilsynet, 2008), anses forskning om de positive faktorer viktig både i forhold til samfunnsperspektivet, organisasjonsperspektivet og individet.

1.2 Formål

Formålet med studien er å kartlegge positive faktorer som kan bidra til økt helseopplevelse og jobbnærvær ved muskel- og skjelettplager. I følge Vingård og Kilbom (1996, i Sørensen m.fl., 1998) er det sannsynlig at fysiske risikofaktorer har størst vekt i starten av et forløp der muskel- og skjelettplager oppstår. Derimot tenker de seg at det over tid er de psykologiske faktorene som påvirker opplevelsen av plagene og det videre forløpet, med overgang til kroniske plager. Ved å snu antagelsen i positiv retning, kan en tenke seg at tilstedeværelse av positive faktorer i arbeidet opprettholder en god helseopplevelse og hindrer overgang til kroniske plager. Både i arbeidslivet og innen norsk lovgivning har det de siste årene skjedd en fokusendring hvor vektlegging av arbeidstakernes funksjon og jobbnærvær har fått økt oppmerksomhet, fremfor et tidligere ensidig fokus på fravær og begrensninger. Etterspørselen etter forskning på helsefremmende faktorer synliggjøres i oversiktstudier av forskning på arbeid og helse (Grimsmo m.fl., 2007, Sørensen m.fl., 1998). Det

helsefremmende perspektivet kom i 2006 inn i arbeidsmiljøloven, hvor det heter at loven har til formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (Arbeidsmiljøloven, 2005). Jeg har valgt å tilnærme meg spørsmålet om positive faktorer i arbeidet kan bidra til å opprettholde arbeidsfunksjon, gjennom mestringsbegrepet. Studien søker kunnskap om determinanter for helse, og vil slik være et bidrag til kunnskapsbasen i Health Promotion, som på norsk oversettes til helsefremmende arbeid. Kunnskap om determinanter for helse, vil være nødvendige for å møte de utfordringer helsefremmende arbeid står overfor i dagens arbeidsliv (Hanson, 2008).

Helsefremmende arbeid defineres i Ottawa-charteret som en prosess som gjør mennesker i stand til å få økt kontroll over egen helse og til å forbedre den. Idégrunnet ble manifestert på den første internasjonale konferansen for helsefremmende arbeid i Ottawa i 1986, og gjenspeiler spesielt troen på at alle mennesker har ressurser og kapasitet til å definere egne problemer og evne til å utvikle meningsfulle håndteringsstrategier (WHO, 1986). Settinger som er sentrale for helsefremmende arbeid er der hvor helse skapes og leves. I følge WHO (1986) er dette der hvor mennesker lærer, arbeider, leker og elsker (WHO, 1986). Arbeidsplassen er derfor en sentral arena for helsefremmende arbeid.

Partene i arbeidslivet, Rikstrygdeverket, Sosialdepartementet og Arbeids- og administrasjonsdepartementet har forpliktet seg til å arbeide for helsefremmende arbeidsplasser (HEFA-avtalen). Grunnlagsdokumentet for helsefremmende arbeidsplasser fremhever: *”...at helsefremmende arbeidsplasser skapes når arbeidsplasser åpner opp for og imøtekommer den enkeltes behov, ressurser og potensial, og kan utvikles gjennom deltakerstyrte prosesser”* (Lillestrøm-erklæringen, 2002:1). Der er mange og ubesvarte spørsmål knyttet til hvordan arbeidsorganisatoriske og psykologiske faktorer virker inn på muskel- og skjelettlidelser (Sørensen m.fl., 1998). Innsats for å forbedre arbeidshelse må identifisere grunnleggende sosiale og psykologiske faktorer på lik linje med fysiske faktorer (Polanyi m.fl., 2000). For å møte utfordringene i dagens arbeidsliv er det ikke nok å møte de fysiske risikoforhold eller å arbeide for en sunn livsstil.

Studien er gjennomført i en høyteknologisk statlig bedrift. Fenomenet smerte-velvære paradokset oppdaget jeg blant ansatte som arbeidet praktisk med utvikling, vedlikehold og kundeservice i denne organisasjonen. Jeg anser virksomheten så typisk for sin bransje at jeg

ikke har sett det viktig i å beskrive dens identitet. . Jeg har heller ikke gjennom mitt kjennskap til bedriften lagt merke til spesielle trekk ved organisering av arbeidet som kan forklare fenomenet.

1.3 Studiens tilnærming

Sammenliknet med kunnskap om hva som gir arbeidsrelatert sykdom, har vi i dag lite kunnskap om hvordan arbeidet bør utformes for å bevare eller forbedre helsen (Hanson, 2008). For å hindre at helsefremmende arbeid blir for risikotenkende og sykdomsorientert, og ender med å klassifisere mennesker som enten syke eller friske, fremmer Aron Antonovsky (1996) den salutogene modell. Tilnærmingen ser helse i et kontinuum, hvor hvert menneske ved hvert tilfelle vil befinne seg langs ett kontinuum mellom de to polene god helse og dårlig helse. Antonovsky argumenterer videre for at vi slik vil få et konsept som bedre speiler virkeligheten. Tanken bak tilnærmingen er at stressfaktorer er allestedsnærværende i den menneskelige eksistens, og det salutogene spørsmålet blir derfor hvorfor noen mennesker befinner seg i den positive enden av kontinuumet god helse – dårlig helse (Antonovsky, 1979). Denne modellen hindrer å klassifisere de ansatte som syke selv om de har muskel- og skjelettplager, og gir rom for å se etter faktorer som gjør at de beveger seg mot den positive polen av kontinuumet til tross for plager. En salutogen orientering vil slik fokusere på kildene til helse. I følge Tones og Green (2004) er helseforståelse og identifisering av determinanter for helse, avhengig av ulike tilnærminger, for eksempel epidemiologi, offisiell helsedata, legperspektiv, patogenese og salutogenese. Denne studien har en salutogen tilnærming, og denne ses komplementær til den medisinske tradisjon.

Ideen til den salutogene tilnærmingen ble skapt under en forskningsstudie av israelske kvinners tilpasning til overgangsalderen i 1971. Studien viste overraskende at kvinnene til tross for opphold i konsentrasjonsleir i ung alder, likevel ga uttrykk for god helse i overgangsalderen. Antonovsky sier han ikke kunne utviklet den salutogene modell uten det han hadde lært av forskere som blant annet Selye, Dubos, Holmes, Rahe, Kohn og Cassell. Likevel opplevde han å stå alene om å stille det salutogene spørsmålet, da han stilte det i sin første bok *Health, Stress and Coping* (Antonovsky, 1979). Ved utgivelsen av sin andre bok *Helbredets mysterium* (Antonovsky, 1987) opplevde Antonovsky ikke lenger å stå alene. Ikke bare ble spørsmålet hans stadig oftere stilt, men Antonovsky (ibid) så også teorier hos andre

forskere som hadde sammenheng med sin egen teori, fremsatt før eller på samme tidspunkt som han selv.

Antonovsky (1987, 1979) utarbeidet to hovedbegrep basert på den salutogene tankegang, ”Opplevelse av Sammenheng” (SOC) i tilværelsen og ”Generelle Motstandsressurser”. Generelle motstandsressurser var den samling av helsefaktorer som initierte Antonovskys søken etter en teori, som kunne forklare bevegelsen mot helsepolen. SOC-teorien fremmes som svaret på denne bevegelsen. Disse to hovedbegrepene er sentrale i det teoretiske grunnlaget for studien, og vil gjøres nærmere rede for i kapittel 4.4.

Siden årtusenskiftet har det i forskningsfeltet vært en generell og økende trend mot positiv psykologi. Positiv psykologi retter fokus mot menneskelig styrke og optimal fungering, istedenfor svakhet og redusert funksjon (Salanova m.fl., 2004). Tanken er for så vidt ikke ny innenfor psykologifaget, da både forskere og praktikere opp gjennom årene har bidratt til økt forståelse av mental helse og velvære. Likevel har fokus vært på psykopatologi, lidelse og behandling med en medisinsk modell som utgangspunkt (Richardsen og Martinussen, 2008). Gjennom begrepet positiv psykologi forsøker en å presisere at studier av helse, tilfredshet og velvære, er like verdifullt som studier av sykdom, dysfunksjon og lidelse (Linley, 2006, i Richardsen og Martinussen, 2008). Det er viktig å kjenne kunnskapsgrunnlaget i de ulike disiplinene som inngår i og påvirker helsefremmende arbeid som kunnskapsområde. Psykologi er et av primærfagene i helsefremmende arbeids fundament, og en sentral kunnskapskilde (Macdonald og Bunton, 2002). Salutogenese og positiv psykologi anses som en fruktbar tilnærming for å adressere studiens problemstilling.

2. Presisering av problemstilling og forskningsspørsmål

På bakgrunn av forutgående redegjørelse antas fenomenet smerte-velvære paradokset å ha sammenheng med tilgjengelige positive faktorer i arbeidsmiljøet, som bidrar til mestring av arbeidssituasjon og opprettholdelse av arbeidsfunksjon. Følgende problemstilling er utledet:

Kan "Opplevelse av Sammenheng" (SOC) i tilværelsen bidra til bevegelse mot den positive helsepolen og gi utslag i jobbnærver hos IT-arbeidere som har muskel- og skjelettplager?

Forskningsspørsmål:

1. Er det SOC-teorien generelt som spiller en rolle i forhold til problemstillingen?
2. Er det noen av kjernebegrepene i SOC-teorien som betyr mer i prosessen enn andre i forhold til problemstillingen?
3. Kan det være andre faktorer som i utgangspunktet ikke forstås som positive, men som likevel kan ha en slik påvirkning på helse og jobbnærver?

Forskning har vist at i tillegg til arbeidsmiljøfaktorer er individuelle bakgrunnsfaktorer og faktorer i privatliv også av betydning for jobbnærver (Aronsson og Lindh, 2004). Denne studien er avgrenset til å se på organisatoriske, psykologiske og sosiale arbeidsmiljøfaktorer.

3. Oppgavens oppbygging

Kapittel 4 beskriver begreper og teoretiske perspektiver som er sentrale i studien. Kapittel 5 beskriver studiens metodiske tilnærming. Her gjøres leseren kjent med blant annet design, gjennomføring, analysemetode og etiske vurderinger. I kapittel 6 fremstilles resultatene studien frembrakte. I kapittel 7 drøftes resultatene i lys av problemstillingen, og forslag til videre forskning og praksis gis, mens i kapittel 8 oppsummeres studien gjennom en konklusjon. I kapittel 9 gjøres en avsluttende metarefleksjon.

4. Begrepsgjennomgang og teoretiske modeller

Det vil her gjøres rede for sentrale begreper og teorier i oppgaven. Hvilken forståelse som er lagt til grunn for henholdsvis jobbnærvær, helse, smerte og mestring vil her synliggjøres. Mestring i arbeidslivet, vil deretter belyses gjennom SOC-teorien, jobbengasjement og sosial støtte. Til slutt kommer en redegjørelse av jobbkrav-ressurs modellen.

4.1 Jobbnærvær vs sykenærvær

Jobbnærvær er et konkret begrep som sier noe om den ansatte er til stede eller ikke på jobb. Sannsynligvis er jobbnærvær eller jobbfravær ofte påvirket av flere forhold enn bare den enkeltes helsetilstand og om personen er syk eller frisk (Lindberg m.fl., 2006). I følge Johnsson (2006) vil et sykefravær på under 2 % gi mistanke om at medarbeidere går på jobb selv når de burde ha holdt seg hjemme. Dette vil klassifiseres som sykenærvær. Sykenærvær kan defineres som det å gå på jobb og være tilstede på jobben selv om helsetilstanden egentlig tilsier at vedkommende kunne ha vært hjemme (Aronsson og Gustafsson, 2005)

4.2 Helseforståelse

Forståelse av helse påvirker forklaringer for hva som fremmer helse og skaper sykdom, hvilke verdier en velger å legge til grunn vil resultere i ulike tilnæringer til helsefremmende arbeid (Tones og Green, 2004). WHO's definisjon av helse fra 1948 lyder: *"helse er en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velbefinnende, og ikke bare fravær av sykdom eller handikap"* (WHO, 1986). Definisjonen har et holistisk uttrykk, i det den trekker inn flere dimensjoner i helsebegrepet. Men den kan sies å være en negativ definisjon fordi den ser helse som fravær av sykdom og handikap. Til tross for at definisjonen er dynamisk, ekskluderer dette personer med funksjonsnedsettelse fra god helse. Legperspektivet er et sentralt prinsipp i helsefremmende arbeid. For å forstå hvordan helse og sykdom passer inn i hverdagslivet, må en ta utgangspunkt i folks forståelse av helse og sykdom (Thorogood, 2002). Fuggeli og Ingstad (2001) fant i sin undersøkelse at folk ser helse som uløselig vevd inn i livet, hverdagstilværelsen, arbeidsplassen, familien og lokalsamfunnet. Hjorts anerkjente definisjon av helse lyder: *"Helse er overskudd i forhold til hverdagens krav"* (Fugelli og Ingstad, 2001:5). I definisjonen ligger helse ikke bare i det å klare kravene, men også å gjøre

det med overskudd, noe jeg mener gir rom for en dimensjon av velbefinnende. Den har slik en humanistisk tilnærming hvor menneskets verdighet og ukrenkelighet ivaretas. Eriksson (1996) synliggjør spesielt dimensjonen av velbefinnende i sin helsedefinisjon. Hun ser menneskets verdighet i dets evner og muligheter til selv å forme sitt liv, og velbefinnende utgjør den subjektive helsedimensjonen. I sin definisjon av helse sier hun: *”hälsa är ett integrerat tillstånd av sundhet, friskhet och välbefinnande (men inte nödvändigtvis frånvaro av sjukdom)* (Eriksson, 1996:29). Eriksson (ibid) mener velbefinnende bør stilles i relasjon til individets indre opplevelse. Muskel- og skjelettlidelser er av stor betydning ikke bare i forhold til førlighet, men også til livskvalitet (Ihlebak og Lærum, 2004). Når en studerer mestring av muskel- og skjelettplager, mener jeg derfor det er nødvendig å ta hensyn til livskvalitet i den subjektive dimensjonen av helseforståelsen. Livskvalitet, samt evne og mulighet for deltagelse og mestring, er viktige elementer for opplevelsen av god helse (Sosial- og helsedirektoratet, 1998)

Livskvalitet har vært avledet fra to ulike hovedperspektiver i forskningen. Det hedoniske perspektivet har fokus på glede, og definerer velbefinnende i termer som oppnåelse av glede og unngåelse av smerte. Det eudamoniske perspektivet fokuserer på mening og selvrealisering, og definerer velbefinnende i termer av graden et menneske er fullt fungerende (Ryan og Deci, 2001). Allerede filosofer så tidlig som Aristoteles fremmet positive tilstander som eudamonia, hvor en søker sitt sanne jeg (Nelson og Simmons, 2003). Og det er nettopp i dette perspektivet aktualisering av det menneskelige potensialet ligger. Eudamonia assosieres med personlig vekst og utvikling, med det å bli utfordret og gjøre en innsats (Ryan og Deci, 2001).

4.3 Smerteforståelse

Arbeidsmessig og sosial funksjon vil være avhengig av graden av ubehag fra smertene (Knardahl, 1998). Det har innen smerteforskningen vært en stor utvikling de siste årene. Dagens oppfatning av smerteforståelse anses å ha relevans for analysen av materialet i studien. Nyere forklaringer viser hvordan biologiske, psykologiske og kognitive forhold kan påvirke vår smerteopplevelse. Dette har bakgrunn i at smerter er subjektive og bearbeides på flere nivåer i vårt nervesystem. Det argumenteres for å se utvikling av kroniske smerter i en dynamisk modell, hvor fysiologiske mekanismer, læring og kognitive forhold styrer

opplevelsen av smerter og konsekvenser for funksjonshemming. Graden av ubehag ser i stor grad ut til å være under psykologisk kontroll (Knardahl, 2001, 1998). Tilnærmingen forutsetter at psyke og soma henger sammen, og gir rom for at det som starter smertene, ikke nødvendigvis er det som vedlikeholder dem. Studier har vist at å være i normal aktivitet ved akutte ryggplager, fremfor aktiv fysioterapibehandling og hvile, har gitt best resultater (Hagen Molde, 2006, Knardahl, 2001).

4.4 Mestring av arbeidstilværelsen

Mestring er i samfunnsvitenskaplig litteratur gitt mer eller mindre vide definisjoner, og forstås ut i fra ulike fagtradisjoners perspektiver. Lazarus og Folkman omtaler mestring som en psykologisk mekanisme i stresshåndtering og definerer mestring som *”...en persons vekslende kognitive og atferdsmessige anstrengelser for å håndtere stress eller en utfordrende situasjon”* (Lazarus og Folkman, 1984:141). Definisjonen ses i sammenheng med det engelske begrepet *”coping”*. Agervold (1998a) drøfter begrepet relatert til arbeidsliv og ser *”cope”* som en håndtering av en stressende og belastende situasjon. En håndtering som inntrer når en persons vanlige måte å fungere på er ute av balanse. For å skape et bærekraftig arbeidsliv er det nødvendig med en mer langsiktig mestring for nettopp å bevare ansatte i balanse. Bærekraftige livserfaringer ser ut til å være beslektet med begrepet *”livssammenheng”*, dvs. en opplevelse av at samfunnet er forståelig, håndterbart, meningsfylt og med en god rytme (Sørensen og Wathne, 2007). Dette er kjerneelementene i Antonovskys SOC-teori. For å se etter en bærekraftig håndtering av stressfaktorer, har jeg valgt å se mestring i lys av Antonovskys SOC-teori. Det anlegges slik et salutogent perspektiv på mestring. Flere undersøkelser har underbygd Antonovskys SOC-teori som en helsefremmende ressurs som forbedrer motstandskraft og utvikler en positiv subjektiv tilstand av både fysisk og mental helse og livskvalitet (Eriksson, 2007).

4.4.1 Generelle motstandsressurser og opplevelse av sammenheng i tilværelsen

Hovedbegrepene Antonovsky dannet med bakgrunn i den salutogene tilnærmingen er som nevnt generelle motstandsressurser og SOC-teorien. Generelle motstandsressurser utgjør til

sammen en motstandsressurs hos mennesket til å stå i mot, mestre og overleve de stressfaktorer som livet er fullt av (Hanson, 2008). SOC-teorien ble dannet da Antonovsky (1987) undersøkte hva som var felles for generelle motstandsressurser og så dette i sammenheng med positive livserfaringer og en god håndtering av spenning. Modellen fremmes som en global innstilling til livet. Et holdningssett hos individet som i hovedsak grunnlegges i oppveksten, og som er anvendbar i alle livets faser. Holdningssettet anses å være bakgrunn for vår evne til å finne brukbare strategier til å håndtere problemer vi møter (Antonovsky, 1987).

De tre nøkkelbegrepene som inngår i begrepet er forståelighet, håndterbarhet og meningsfullhet, hvor sistnevnte viser til en opplevelse av emosjonell mening og engasjement (Agervold, 1998a). Antonovsky (1987) har utarbeidet et eget spørreskjema for å måle individers SOC. Siden studien har til formål å identifisere positive ressurser i arbeidsmiljøet, anses ikke måling av individuell SOC som hensiktsmessig. Generelle motstandsressurser kan finnes i materiell velstand, kunnskap, selvfølelse, mestringsevne, sosialt nettverk, engasjement, kulturell stabilitet, fantasi, religion og bevissthet om egen helse (Hanson, 2008). Flere av disse faktorene er sentrale i arbeidsmiljøet. Siden SOC-teorien er utledet fra generelle motstandsressurser, er det sannsynlig at faktorer i arbeidsmiljøet kan ha betydning for ”Opplevelse av Sammenheng” i tilværelsen. Jeg har derfor valgt å bruke Hansons (2008) relatering av begrepet til hverdagslig nivå på arbeidsplassen, for å studere denne organisasjonens helseforutsetninger. Hanson (2008) mener målet for et helsefremmende arbeid med SOC-teorien til grunn, burde ligge i å skape sammenhenger som bidrar til at menneskets opplevelse av sammenheng bevares, eller styrkes for de med en svak opplevelse av sammenheng.

Forståelighet handler om å se kunnskap om verden i en større sammenheng, og om hvordan man relaterer seg selv til denne helheten (Hanson, 2008). Kilder til forståelighet vil befinne seg innen flere områder. Sentralt er at de bidrar til svar på hva-, hvorfor-, og hvordansspørsmål i den praktiske arbeidshverdagen. I følge Hanson (2008) kan effekter av lav forståelighet i arbeidet være usikkerhet og utestengelse. *Håndterbarhet* handler om den ansattes evne og mulighet til å påvirke sin situasjon og sine omgivelser. Empowerment er ofte anvendt i helsefremmede arbeid for den hverdagsmakt og tilgang til ressurser mennesket behøver, for å kunne håndtere sine liv på en helsefremmende måte (Hanson, 2008). Det finnes ingen god oversettelse på norsk som dekker begrepet fullt ut, men i denne oppgaven

brukes bemyndigelse som oversettelse for empowerment. Stang (2003) ser bemyndigelse i sammenheng med individers muligheter til å realisere sitt potensial. De ansatte blir aktive deltakere, istedenfor passive mottakere av arbeidsorganisasjonens forutsetninger og beslutninger. Forståelighet er nødvendig for å oppnå håndterbarhet. En må vite hva en skal gjøre for å handle. Kunnskapsbehovet vil øke jo mer kompleks arbeidssammenhengen er, for å kunne håndtere sammenhengen og oppgavene. Når oppgaver og krav blir for mange eller for vanskelige, reduseres håndterbarheten og frustrasjon kan oppstå (Hanson, 2008).

Meningsfullhet er SOC-teoriens motivasjonskomponent, og ses derfor viktigst av de tre begrepene. Motiv er et fremtidsrettet bilde som gir grunnlag for å handle i retning av dette motivet. Det representerer energi og drivkraft til å utrette noe eller oppnå resultater. Hvis ikke meningsfullhet tilgodeses, vil interessen for å øke egen forståelighet og motivasjon for å håndtere problemet, reduseres (Hanson, 2008). Hvilken mening en finner i arbeidet eller på arbeidsplassen, vil dermed være avgjørende for hvordan en møter krav i arbeidshverdagen. Engasjerte arbeidstakere vil være de som finner mening i arbeidet sitt. Opplevelse av lav grad av meningsfullhet på arbeidsplassen vil være en klar destruktiv situasjon. Energienivået vil bli lavt i arbeidet, og en vil før eller senere rammes av dårligere helse (Hanson, 2008).

I tabell 1 fremstilles de begreper Hanson (2008) mener kan ha betydning for forståelighet, håndterbarhet og meningsfullhet i hverdagen på arbeidsplassen.

Tabell 1: SOC oversatt til hverdaglig nivå på arbeidsplassen

Arbetsplatsens känsla av sammanhang		
Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet
Kunskap om	Resurser og stöd	Motivation
Omvärlden	Material og verktyg	Visioner
Branschen	Människor	Mål
Företagets historia	Tydlig organisation	Rimlig lön
Företagets organisation	Klara riktlinjer	Förmåner
Arbetsinnehålllet		
Arbetsmiljön	Påverkansmöjligheter	Värderingar
Egna rollen	Arbetstakten	Etik og moral
Förändringar	Arbetets planering	Centrale värderingar
	Beslut	Rättvis behandling
Feedback från		
Chefen	Kompetens	Positiva opplevelser
Arbetskamraterna	Yrkeskunnande	Relation till arbeidskamrater
Kunderna	Social kompetens	Relationer till chefer
	Kommunicera	Trevlig miljø
	Ork	Humor
	Fysisk ork	Variation i arbeidet
	Psykisk ork	Trivselaktiviteter
	Distansering	Självkänsla
	Pauser	

(Hanson, 2008:126)

4.4.2 Engasjement

En sterk opplevelse av meningsfullhet fremmes som den avgjørende faktor for mobilisering av ressurser (Antonovsky, 1987). Meningsfullhet er som nevnt SOC-teoriens motivasjonskomponent og knyttes til engasjementet. Jobbengasjement er i forskning ikke bare forstått som en positiv sinnstilstand, men ser ut til å kunne relateres til god helse, gode arbeidsprestasjoner, jobbtilknytning, mestringsopplevelse og lavt sykefravær (Richardsen og Martinussen, 2008, Schaufeli og Bakker, 2004). Jobbengasjement kan derfor ha betydning for smerte-velvære paradokset i denne organisasjonen.

Jobbengasjement er et forholdsvis ungt begrep, og det diskuteres i forskningsfeltet om hvordan jobbengasjement skal karakteriseres og måles. Maslach og Leiter (1997) karakteriserer jobbengasjement som energi, involvering og effektivitet, og forstås som den direkte motsatsen til utbrenthet. De ser disse som motsatte poler på et kontinuum. Schaufeli og Bakker (2004) har en annen tilnærming til begrepet, og ser engasjement og utbrenthet som to uavhengige tilstander. De argumenterer for at en må nærme seg disse tilstandene på ulike måter, og definerer engasjement som en positiv, tilfresstillende, arbeidsrelatert sinnstilstand som karakteriseres av vitalitet, entusiasme og fordypelse. Engasjement refererer til en iherdig, følelsespreget og kognitiv tilstand som preger alt, og som ikke er fokusert på noe spesielt objekt, hendelse, individ eller atferd. Vitalitet karakteriseres av et høyt energinivå og mental motstandskraft når man arbeider, en villighet til å investere innsats i sitt arbeide og iherdighet også når man møter vanskeligheter. Entusiasme karakteriseres i betydning av viktighet, inspirasjon, stolthet og utfordringer. Fordypelse som er den siste dimensjonen, karakteriseres av å være fullt konsentrert og lykkelig fordypet i sitt arbeide (Schaufeli og Bakker, 2004). Jobbengasjementet oppstår i den ansattes kontakt med arbeidsmiljøet, og er et resultat av investeringer fra både arbeidstakers og arbeidsgivers side (Leiter, 2006).

4.4.3 Sosial Støtte

Sosial støtte ble allerede i femtiårene sett i sammenheng med redusert sykefravær, og er vist å utgjøre en buffer mot krav i arbeidet (Grimsmo m.fl., 2007, Woods, 2005, Knardahl, 1998, Sørensen m.fl., 1998). I Hansons (2008) listing av faktorer med betydning for kjernebegrepene i SOC-teorien (tabell 1), fremmes ulike funksjoner i sosial kontakt som viktige faktorer for alle tre kjernebegrepene. På bakgrunn av dette og den betydningen begrepet har vist å ha i forskningen, anses begrepet sentralt ved studie av smerte-velvære paradokset.

Det har i forskningen vært stor variasjon i definisjon av sosial støtte. Med sosial støtte menes både det å ha et sosialt nettverk, kontakter og omgang i arbeidet, samt det å motta støtte. Den sosiale kontakten kan sies å være en forutsetning for sosial støtte, men kan ikke betraktes som et mål for sosial støtte (Agervold, 1998b). Talehandlinger er en av de viktigste former for (sam)handling i samfunnet. I samtalen ligger en kraft som er en grunnleggende forutsetning for at mennesker opprettholder og videreutvikler sin livsverden (Kalleberg, 1999).

Livsverden utgjør en kulturelt overlevert ramme om individers liv, som binder individ og samfunn sammen. Den formidler et felles tankegods som gir identitet til den enkelte og kollektivet (Eriksen og Weigård, 1999). Gjennom talehandlingene formidles kulturelle tradisjoner, gjensidig anerkjennelse i et sosialt samliv, solidaritet og identitetsdannelse (Kalleberg, 1999). Fellesskapet har slik mange funksjoner som er viktige for individets og organisasjonens utvikling. House (1981 i Knardahl, 1998) deler sosial støtte inn i fire former: *Emosjonell støtte*, som er det å vise empati, kjærlighet og omsorg. *Instrumentell støtte*, som er det å gi teknisk hjelp og tjenester som direkte hjelp. *Informasjonsstøtte* som vil si å gi råd, forslag og informasjon. Og *evalueringstøtte* som innebærer tilbakemeldinger, bekreftelse og sammenlikninger med andre.

4.5 "Jobbkraav-Ressurs" modellen

Karasek og Theorells (1990) "Kraav-Kontroll" modell og Siegrist (1998) "Effort-Reward-Imbalance" modell ligger til grunn for mye av arbeidslivsforskningen, og er sentrale teorier innen arbeidshelse (Grimsmo m.fl., 2007, Woods, 2005, Torp m.fl., 2001, Sørensen m.fl., 1998). Hovedantagelsen i "Kraav-Kontroll" modellen er at ubalanse mellom kraav og kontroll i arbeidet kan føre til dårlig helse. Antagelsen finner stor støtte i empirien. Modellen ble senere utvidet med sosial støtte, og denne er bevist å kunne utgjøre en buffer i denne prosessen (Karasek og Theorell, 1990). I "Effort-Reward-Imbalance" modellen er hovedantagelsen at mangel på samsvar mellom innsats og belønning vil lede til stress. En ubalanse kan medføre trusler for helse og velvære (Siegrist, 1998). Modellene har gitt oss viktig kunnskap og forståelse når det gjelder organisatoriske og psykologiske forhold på arbeidsplassen, og de har definert begreper som sosial støtte, autonomi og belønning som ressurser i arbeidet. Begge modellene har i hovedsak vært benyttet i studier med fokus på negative virkninger, som utbrenthet, sykdom og uhelse, samt gjentakende belastninger (Bakker og Demerouti, 2007). Bakker og Demerouti (2007) utfordrer teoriene og fremmer "Jobbkraav-Ressurs" modellen. De mener "Kraav-Kontroll" modellen i likhet med også "Effort-Reward-Imbalance" modellen, har vært begrenset til et gitt og begrenset sett av forklaringsvariabler, som kanskje ikke er relevant for alle typer jobber. Utfordringene i det nye arbeidslivet gir behov for økt kunnskap og en ny tilnærming innen psykologiske og organisatoriske forhold (Sørensen m.fl., 1998).

”Jobbkraft-Ressurs” modellen prediker både et salutogent og patologisk utfall, og fremsettes som en mer fleksibel modell. Modellen representerer en trestegs-tilnærming som synliggjør styrker og svakheter hos individer, arbeidsgrupper og organisasjoner. Modellen fokuserer både på negative og positive indikatorer for ansattes velvære. Den anses brukbar i ulike yrkessammenhenger, for å forbedre ansattes velvære og prestasjoner (Bakker og Demerouti, 2007). Modellen inneholder fire antagelser.

Hovedantagelsen i ”Jobbkraft-Ressurs” modellen er at alle yrker har sine egne risikofaktorer som kan assosieres med jobbstress. Disse faktorene kan klassifiseres i to hovedkategorier; *jobbkraft* og *jobbressurser*. Med jobbkraft refereres det til fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som krever kontinuerlig fysisk og/eller psykologisk (kognitive og emosjonelle) innsats eller evne. Disse assosieres derfor med spesielle fysiske og/eller psykologiske kostnader. Jobbkraft er ikke nødvendigvis negative, men de kan utgjøre en stressfaktor når det å møte disse kravene krever høy innsats. I en slik sammenheng kan de skape negative reaksjoner hos individet, slik som depresjon, angst eller utbrenthet.

Jobbressurser refererer til fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved et arbeid, som enten/eller har funksjon i å oppnå arbeidsmål, redusere jobbkraft og fysiologiske og psykologiske kostnader, stimulere personlig vekst, læring eller utvikling. Følgelig vil ressurser ikke bare være nødvendige for å møte jobbkraft, men er også viktige i seg selv (Schaufeli og Bakker, 2004). Jobbressurser kan være lokalisert på organisasjonsnivå, i interpersonelle og sosiale relasjoner, i organisering av arbeid eller på oppgavenivå (Bakker og Demerouti, 2007).

Den andre antagelsen i ”Jobbkraft-Ressurs” modellen er at det parallelt foregår to ulike underliggende psykologiske prosesser. En prosess som bidrar til sykdomsutvikling gjennom overbelastning, og en parallell motivasjonsprosess som er helsefremmende. I den første prosessen vil stadig påvirkning av jobbkraft som ikke håndteres på en god måte, kunne lede til sykdomsutvikling. Det kan settes i gang ulike negative prosesser hos arbeidstakeren, blant annet aktivering av det autonome nervesystemet og ubalanse i det endokrine systemet. Jo større aktivering, jo større psykologiske og fysiologiske kostnader for individet. Disse kompensierende kostnadene kan drenere på individets energi, og til slutt resultere i sammenbrudd. Kroniske jobbkraft som eksempelvis overlast eller emosjonelle krav, kan slite ut ansattes mentale og fysiske ressurser og lede til tapping av energi og helseproblemer. Den

andre prosessen som er en motivasjonsprosess, leder til høyt jobbengasjement, lav kynisme og utmerket prestasjon. Jobbressursene spiller en rolle enten til indre motivasjon fordi de fostrer de ansattes vekst, læring og utvikling, eller utgjør en ytre motivasjon fordi de er instrumentelle i å oppnå jobbmål. I det første tilfellet vil jobbressurser tilfredsstillende grunnleggende menneskelige behov, slik som behov for autonomi, dyktighet og sosialtilhørighet. Ytre motivasjon fra jobbressurser vil skapes i et arbeidsmiljø som tilbyr mange ressurser som gir økt villighet for å dedikere egen innsats og muligheter til oppgaven. Dette er en mer instrumentell tilnærming til ønsket måloppnåelse (Bakker og Demerouti, 2007).

Den tredje antagelsen i "Jobbkraft-Ressurs" modellen er at jobbressurser kan fungere som buffer mot krav i arbeidet. Bakker og Demerouti (2007) foreslår på lik linje med "Kraft-Kontroll" modellen at jobbressurser utgjør en buffer for arbeidskravenes effekt, men de utvider perspektivet ved å hevde at flere ulike jobbressurser kan spille en rolle som buffer for flere ulike jobbkraft. Hvilke jobbkraft og ressurser som spiller en rolle i spesifikke organisasjoner, vil avhenge av de spesifikke jobbkarakteristikkene som foreligger. Denne bufferhypotesen er konsistent med Kahn og Bysserie (1992, i Bakker og Demerouti, 2007) som argumenterer for at bufferfunksjon, eller interaksjonseffekt, kan oppstå mellom et hvilket som helst par av variabler i stress-overbelastnings sekvensen. De hevder også at egenskaper ved arbeidssituasjonen, like gjerne, som individets karakteristikk, kan utgjøre buffer for effekter av stressfaktorer.

Den fjerde antagelsen i "Jobbkraft-Ressurs" modellen er at jobbressurser spesielt påvirker motivasjonen eller arbeidsengasjementet når jobbkraftene er høye. I følge Hofolls (2001, i Bakker og Demerouti, 2007) teori om bevaring av ressurser, vil mennesker forsøke å oppnå, bevare og beskytte det som de verdsetter, som for eksempel materielle, sosiale, personlige eller handlekraftige ressurser. Teorien impliserer også at jobbressurser oppnår sitt motiverende potensial spesielt når ansatte blir konfrontert med høye jobbkraft.

Det foreligger forskningsfunn som underbygger "Jobbkraft-Ressurs" modellens hypotese om de parallelle prosessene, henholdsvis den sykdomsorienterte, energidrevne prosessen og den helsefremmende motivasjonsprosessen (Schaufeli og Bakker, 2004). Med bakgrunn i at dagens arbeidsplasser er komplekse og ikke minst forskjellige (Jacobsen, 2004), anses en fleksibel modell, hvor en har mulighet for å definere krav og ressurser som er karakteristisk

for den enkelte arbeidsplass, som en mer videre prosess for identifisering av positive faktorer i arbeid.

4.6 Oppsummering

Det er i dette kapitlet argumentert for at livskvalitet har en viktig verdi i helseforståelse ved muskel- og skjelettplager, og at helse ikke nødvendigvis er fravær av sykdom. Det er vist at flere forhold kan påvirke smerteopplevelsen, og at normal aktivitet har vist gode resultater ved muskel- og skjelettplager. Hensiktsmessig bruk av ressurser som øker forståelighet, håndterbarhet og meningsfullhet, og bidrar til god spenningshåndtering, er gjennom SOC-teorien forklart å kunne lede til bedre sammenhengsfølelse og følgelig god helse. En prosess hvor jobbengasjement og sosial støtte er vist i å kunne ha en sentral plass. ”Jobbkraft-Ressurs” modellen er fremmet som en fleksibel modell, som er bredt anvendelig i dagens arbeidsliv.

5. Metode

Jeg vil i dette kapitlet redegjøre for forskningsprosessen og begrunne de valg jeg har tatt underveis. Først beskrives den vitenskapsteoretiske forankringen, deretter gjør jeg rede for valg av design, og drøfter så selve gjennomføringen av datainnsamlingen og analysen av materialet. Til slutt i kapitlet kommer verifisering og etiske refleksjoner i prosessen.

Hensikten med kapitlet er å tilstrebe mest mulig redelighet og synlighet i de tanker, resonnementer og valg som er gjort, samt inneha et kritisk perspektiv på metodebruken.

5.1 Vitenskapsteoretisk forankring

Studien retter seg mot beskrivelse av empirisk materiale, men vil samtidig ha et fortolkende fokus. Bevegelse mellom empirisme og fortolkende tankerekker er typisk i en hermeneutisk forskningsprosess (Alvesson og Sköldbberg, 2005). Forskningsspørsmålene bygger på foreliggende forskning på feltet, og styrer slik retningen til forskningsprosessen. Men det er også elementer fra en åpen forskningsprosess, hvor jeg har søkt etter ny kunnskap, og økt forståelse om fenomenet smerte-velvære paradokset. Det blir slik et teoretisk-praktisk samspill, hvor poenget er at det er sammenhengen og samspillet mellom teori og empiri som skaper ny kunnskap (Stene, 2003). Motivasjonen bak studien er å vise variasjoner og muligheter, snarere enn å sikte mot en sammenliknende analyse.

Jeg ønsket i mitt case å studere opplevelsen av miljøet ved denne arbeidsplassen. Et naturlig valg ble derfor å se dette fra de ansattes perspektiv, og det ble derfor nødvendig å fremskaffe et datamateriale for hvordan de ansatte oppfatter dette miljøet. Jeg søkte slik ingen objektiv viten om fenomenet som i positivistisk tradisjon (Stene, 2003), men ville gjennom innlevelse og vurderinger søke forståelse og tolke intervjupersonenes erfaringer. Studien vil derfor ha en fenomenologisk-hermeneutisk forankring.

5.2 Design for forskningsopplegget

Uansett forskningsmetode vil data som hentes ut bare utgjøre en liten del av en kompleks sosial virkelighet. Et erfaringsmateriale bringes ut på grunnlag av en styrende interesse (Kalleberg, 2007). For det første er det et ønske om å gå i dybden for å finne de faktorer ansatte selv opplever som betydningsfulle for jobbnærver. Når en ønsker å trenge inn i aktørens oppfattelse av virkeligheten og forstå den mening de legger i sine handlinger kan en observasjon være utilstrekkelig (Repstad, 1998). En observasjonsstudie var i mitt tilfelle heller ikke aktuelt, da dette er tidkrevende (Repstad, 1998), og ikke gjennomførbart i forhold til min tidsramme. I fenomenologisk tradisjon ses livsverdenbegrepet fra aktørperspektiv, og det ses mulig å komme frem til en gjensidig forståelse omkring noe i en foreliggende situasjon gjennom språket (Eriksen og Weigård, 1999). En forsøker slik å rekonstruere sosiale fenomener og sammenhenger med utgangspunkt i aktørens egne perspektiver og begreper gjennom livsverdenbegrepet. *”Det kvalitative forskningsintervjuet forsøker å forstå verden fra intervjupersonenes side, å få frem betydningen av folks erfaringer, og å avdekke deres opplevelse av verden, forut for vitenskaplige forklaringer”* (Kvale, 2006:17).

Kvalitative forskningsintervju anses derfor som den best egnede metode for å adressere studiens spesifikke spørsmål og formål. Kvalitative tilnærminger som baseres på fleksibelt design, samt et nært og sensitivt forhold til kildene, skal kunne gi mulighet for relevante tolkninger. En kan styre datainnsamlingen slik at den resulterer i informasjon som er mest mulig dekkende både i forhold til problemstilling og kildens egenart (Grønmo, 2007). Siden studien også har til formål å bygge videre på foreliggende forskning, gis det slik mulighet for å kunne styre retningen av forskningsprosessen. Halvstrukturerte åpne intervju er anvendt i prosjektet. Åpne fordi de skal være utforskende. Halvstrukturerte for å bringe inn aspekter av den begrepsmessige og teoretiske forståelsen av fenomenet som foreligger. Det er anvendt tematisert intervjuguide, hvor det var rom for justeringer etter hvert intervju for å innlemme ny kunnskap informantene ga. Guiden fungerte mest som en huskeliste som skulle sikre at alle temaene ble dekket. Temaene til guiden ble utformet på bakgrunn av forskningsspørsmålene. Ved å ikke følge noe detaljert skjema, kan svar følges opp, slik at informantene oppmuntres til å utdype og begrunne svarene (Repstad, 1998). Hensikten var å gi et meningsfylt, kvalitativt bilde av aktørens liv, og ikke et materiale til kvantifisering. Gruppeintervju ble også vurdert som metode for innhenting av data, men i forhold til studiens tema, ble metoden vurdert til ikke å være etisk forsvarlig med hensyn til deltakernes sårbarhet i forhold til temaet. I tillegg var det også vanskelig uten å avsløre helseopplysninger.

Planlegging må gjøres både med henblikk på innhenting av ønsket kunnskap, men også studiens moralske implikasjoner (Kvale, 2006).

Min kartlegging i organisasjonen forut for studien, hvor smerte-velvære paradokset ble oppdaget, medførte kjennskap til miljøet. Denne kjennskapen ble også førende for utvalget. Det er gjort et strategisk utvalg på bakgrunn av intervjupersonenes relevante erfaringer for problemstillingen. Utvalget var en gruppe som skåret likt med hensyn til plager, helse og sykefravær. For å skape bredde i inntrykkene fra intervjuene, er det hensiktsmessig at utvalget er mest mulig ulikt (Repstad, 1998). I utvalget inngår derfor spredning i alder fra 30 til 65 år, og begge kjønn er representert, selv om det er en overvekt av kvinner i utvalget. Det er stor variasjon også i ansettesetid fra 6 mnd – 8 år, dette for å se om tidsperspektivet i organisasjonen har betydning for oppfattelsen av miljøet.

Målet med masteroppgaven er at studentene lærer å gjennomføre et selvstendig, større forskningsarbeid etter de metoder og tilnærminger som gjelder i faget. Oppgaven utgjør 30 studiepoeng (Høgskolen i Vestfold, 2008). Tidsdimensjoneringen var å gjennomføre studien, inklusive prosjektbeskrivelsen, i løpet av ett år på deltid. Siden jeg ikke har som formål med studien å generalisere funnene til å gjelde en større gruppe, men heller søke en større forståelse av fenomenet, var det ikke nødvendig med bestemte kriterier i forhold til utvalgets størrelse og representativitet (Kvale, 2006). I følge Kvale (2006) ligger antallet intervjuer i dagens intervjustudier rundt 15 pluss/minus 10, ett antall som trolig skyldes en kombinasjon av tid tilgjengelig og loven om avtakende utbytte. Jeg begynte å se avtakende utbytte etter det fjerde intervjuet, men valgte allikevel å gjennomføre et femte intervju. Da dette ikke frembrakte noe særlig ny kunnskap, men heller bekreftet det de foregående intervjuene hadde gitt, anså jeg dette som et metningspunkt i forhold til studiens formål. Intervjuene hadde en varighet på 1t til 1t og 50 minutter. Informantene fikk anledning til å snakke seg ferdig rundt temaene i intervjuguiden, og det ble også utforsket i andre temaer av betydning som intervjuet frembrakte. Etter transkribering resulterte de fem intervjuene i 85 A4-sider. Det var overraskende at jeg i forhold til dette temaet så avtakende utbytte allerede etter fire intervjuer, med tanke på at mestring er et komplekst fenomen, som trolig påvirkes ikke bare av arbeidssituasjon, men også av individuelle karakteristikk. Foucault har argumentert for at kunnskap er makt (Sandmo, 1999), med dette i tankene kan jeg som representerer bedriftshelsetjenesten til daglig, bli sett som en ”ekspert” på helse og arbeidsliv. Denne rollen kan gjøre meg til innehaver av de ”korrekte” svarene, og slik representere et maktforhold.

Dette, kombinert med den makten jeg har i selve intervjukonteksten ved at jeg styrer intervjuet, kan ha påvirket informantene slik at de ikke følte noen åpning i særlig grad til å gå ut av temaene i intervjuguiden. Selv om svar ble fulgt opp, kan en ikke utelukke at intervjuene ikke medbrakte den åpenheten en ønsket å tilstrebe. Uansett ga de fem intervjuene en viss variasjon. Blir antall intervjuer for stort, kan analysen lett bli overfladisk, noe som vil svekke kvaliteten ved forskningsarbeidet (Repstad, 1998). Med min tid til rådighet og det faktum at dette er mitt første større forskningsarbeide, anses de gjennomførte intervjuene som tilstrekkelig utfordring i analysefasen.

Siden studien utgjør min mastergrad, var sluttproduktet gitt fra starten av, også med tidsfrist for innlevering. For å klare tidsrammen var det viktig å klargjøre begrepene som ga forskningsprosessen retning på et tidlig stadium. Begrepene sosial støtte, engasjement og SOC, ble derfor godt klargjort før intervjuene tok til. Til den tematiserte intervjuguiden ble det utarbeidet forslag til spørsmål som skulle dekke de ulike aspektene i temaene. Ved temaene og forslag til spørsmål, ble det tatt utgangspunkt i Hansons (2008) relatering av begrepet til arbeidsplassen, Schaufeli og Bakkers (2004) definisjon av engasjement og House (1981, i Knardahl, 1998) inndeling av sosial støtte. For å sikre at spørsmålene skulle være forståelige og dekkende for temaene, ble det gjennomført tre pilotintervjuer hvor jeg endret spørsmålsstillingen og begreper som viste seg uklare.

5.3 Gjennomføring av de kvalitative intervjuene

Intervjukonteksten er av betydning for intervjuets atmosfære. For å tilstrebe en så naturlig og trygg kontekst som mulig for informantene, fikk de velge sted for intervjuet. Intervjuene ble tatt opp på lydfil med diktafon. Dette muliggjorde at jeg fikk intervjuene ordrett, og at jeg kunne være en mer tilstedeværende og aktiv lytter. En opprettholder slik en mer naturlig samtalekontakt med den vi intervjuer (Jacobsen, 2005). De som deltok i studien hadde alle snakket med meg en gang tidligere i en liknende setting, noe som trolig var trygghetsskapende. Jeg opplevde at det var en trygg og god stemning i alle fem intervjuene, og de fikk preg av en vanlig samtaleform. Når det gjaldt diktafonen, opplevde jeg ikke i noen av intervjuene at denne var til sjenanse for informantene, noe de også bekreftet etter

intervjuet. Dette kan også ha sammenheng med at de tilhører en gruppe som er svært vant med tekniske løsninger i sin arbeidshverdag.

Som forsker på samfunnet står jeg i et subjekt-subjekt forhold til forskjell fra naturviternes subjekt-objekt forhold. Både forsker og de studerte ses som selvbestemmende, handlende og begrunnende vesen. Dette tematiseres som samfunnsforskningens dobbelthermeneutikk. Forskeren registrerer og fortolker allerede foreliggende fortolkninger i den sosiale virkelighet (Kalleberg, 2007). Det blir slik en gjensidig informasjonsflyt mellom samfunnet og forskningen. Dette gir grunnlag både for meg som forsker i å bruke aktørens begreper og begrunnelser i konstruksjon av sosiale fenomener, samtidig som vitenskaplig innsikt og begreper gjennom dette kanskje kan endre aktørens egne tolkninger, handlinger og forhold. Intervjuene hadde en ukes tidsintervall. Dette for å la de fremtredene meningene i beskrivelsene synke inn. Jeg fikk også tid til å tilbakevende til forskningslitteraturen, for å utvide forståelsen. Den hermeneutiske dialogen representerer i følge Kalleberg (2007) to problemer. For det første at vi i samtalen kan over- eller under identifisere oss med informantens holdninger og synspunkter. Det blir slik en utfordring med tilstrekkelig nærhet og distanse til aktørene. Samme utfordring gjelder til eksisterende litteratur og andre forskere. Utilstrekkelig nærhet og distanse i hver retning vil svekke studien. Som jeg diskuterte under metningsproblematikken, kan jeg ha hatt en viss nærhet til informantene i forhold til tema, som kan ha gitt en rollestereotyp oppfatning. Når det gjelder nærhet til eksisterende teorier og forskning, vil mitt syn farges av den teorien jeg har tatt utgangspunkt i, og vil slik være med å danne mitt ståsted. Det ble slik viktig å opprettholde en kritisk refleksjon over egen tolkning. For å hindre at jeg kun ser det jeg tror jeg skal, ble det tredje forskningsspørsmålet dannet, for å tvinge frem denne kritiske refleksjonen.

Før intervjuet hadde jeg klargjort hva som var mine hva-, hvorfor- og hvordansspørsmål. Jeg skaffet meg kjennskap til ulike intervjueteknikker, og la opp til deskriptiv form på intervju spørsmålene. Målet var å få frem spontane beskrivelser fra informantene. Jeg ønsket å klargjøre mest mulig av meningene som var viktig for studien, fjerne tvetydigheter i svarene og skape et mest mulig pålitelig utgangspunkt for analysestadiet. Jeg valgte derfor å bruke inngående spørsmål, for å forfølge svar jeg anså viktige for studien. For å sjekke at jeg hadde forstått informantene rett, forsøkte jeg i stor grad å bruke fortolkende spørsmål, ved å

omformulere svarene. Tilnærmingen letter ikke bare den senere analysefasen, men kontrollspørsmål under intervjuet letter også valideringsfasen (Kvale, 2006).

En intervjusituasjon representerer som nevnt et asymmetrisk maktforhold, hvor det er intervjueren som definerer situasjonen, presenterer samtaleemner, og styrer retningen på intervjuet (Kvale, 2006). Siden vår virkelighetsforståelse som mennesker gjennomgår ubevisste og automatiske sileprosesser (Lai, 1999), ønsket jeg å tilstrebe en reflektert innstilling til hvordan jeg påvirket intervjusituasjonen. Systematisk refleksjon vil være en forutsetning for god metodebruk. Jeg valgte å benytte meg av læringsnotatmetoden gjort-lært-lurt (GLL), hvor erfaringer reflekteres gjennom nedskrivning og deles (Tiller, 2006). Etter gjennomføring av et intervju og etter å ha hørt lydfilen, gjorde jeg bruk av metoden. Ved systematisk refleksjon, tvinger man seg selv til refleksjon. En granskning av hva man egentlig har gjort. Utover bevisstgjøring av egen påvirkning, synliggjorde metoden også lure grep til neste intervju.

5.4 Transkribering

Ved transkribering stilles det spørsmål ved hva som er en gyldig overføring av data fra muntlig til skriftlig tale (Kvale, 2006). Intervjuene ble lagret på lydfiler og deretter transkribert. Det ble valgt å transkribere intervjuene i bokmål, lengre pauser ble registrert, men ikke endring i toneart etc. Dette ble først og fremst gjort siden det ikke skulle gjøres noen psykoanalytisk eller lingvistisk tolkning av materialet, og det ble heller ikke ansett viktig ut i fra studiens formål. En annen grunn for valget var at det var ønskelig at de transkriberte intervjuene skulle gjennomleses av intervjupersonene. Transkribert materiale som er skrevet i taleform, kan ha et uferdig og lite sammenhengende uttrykk, som kan oppleves ubehagelig av informantene å lese. Valget om gjennomlesning var tosidig. For det første kan ikke intervjupersonene garanteres fullstendig anonymitet innad i egen organisasjon. Det var derfor viktig med tilbakemelding på informasjon de hadde gitt som gjorde dem spesielt identifiserbare. For det andre var det et ønske med gjennomlesning for å øke studiens pålitelighet.

5.5 Kvalitativ innholdsanalyse

Analysen av intervjumaterialet var både tids- og arbeidsskrevende, samtidig som det var en kontinuerlig prosess. Analysefasene gikk frem og tilbake, og representerte ikke en lineær prosess som fremstillingen i dette kapittelet viser

Da jeg først tok til med analysen var jeg inspirert av Giorgis fenomenologiske meningsfortetting i fem faser, fremsatt i Kvale (2006). Dette er en fenomenologisk basert menings kondensering, hvor beskrivelse av essensen av fenomenet er målet for analysen. Giorgis modell for analyse tar ikke i betraktning den historiske og kulturelle avhengigheten forskeren og informantene har (Vinje, 2007), og gir derfor ikke rom for en hermeneutisk fortolkning. Jeg har derfor valgt å kombinere de siste trinnene i analysen med en metode inspirert av Graneheim og Lundman (2003). Dette er en kvalitativ innholdsanalyse i hermeneutisk- fenomenologisk forskningstradisjon, hvor analysen har fokus på to tolkningsnivåer, både tolkning på åpenbart innhold og på det usagte, underliggende nivå (ibid). Den har svært lik innledende fase som Giorgis metode, men gir rom for en hermeneutisk fortolkning i de siste fasene. Etter at de meningsbærende enhetene er kondensert til beskrivelser nært opp til teksten og kodet etter Georgis meningsfortetting (Kvale, 2006), er de tolket for å få frem subtema og hovedtema (Graneheim og Lundman, 2003). Valget om å kombinere de to metodene, er at jeg underveis i analyseprosessen fant mening i materialet som ikke var klart kommunisert. En kan si at det ved siden av materialets manifeste innhold, kom til syne et mer latent innhold. I utgangspunktet var hensikten med studien å gi beskrivelser av faktorer som påvirker jobbnærværet ved muskel- og skjelettplager, som kunne nyansere eksisterende begreper. Underveis i analysen vokste det ved siden av beskrivelsene også frem et nytt begrep. Analysenivået ble slik endret fra beskrivelse til begrepsutvikling, men er fortsatt på et deskriptivt nivå. Mine tolkninger vil her være preget av mine erfaringer, begrepsapparat og de teoretiske modellene jeg har valgte som inngang til studien (Malterud, 2003).

Ved første trinn i analysen lyttet og leste jeg gjennom intervjuene for å få en *helhetsforståelse* av materialet (Kvale, 2006). Jeg inntok en åpen holdning til materialet, og for hva dette formidlet uten videre tolkning. Underveis gjorde jeg notater i marginen av mine inntrykk. Før jeg gikk i gang med neste trinn, gjorde jeg en oppsummering av temaene jeg fikk inntrykk av i materialet. I neste fase skulle naturlige meningsbærende enheter identifiseres (ibid). Jeg

leste teksten igjennom for å finne de deler av teksten, som bar i seg kunnskap om de temaene som hadde utpreget seg i første trinn. Denne prosessen ga en reduksjon av teksten, ved at jeg nå valgte bort tekst som ikke ga kunnskap om identifiserte temaer. Jeg satt nå igjen med utklippede tekstutdrag, som jeg anså som de meningsbærende enhetene i materialet. Neste fase hadde til hensikt å uttrykke *temaene* som dominerte de meningsbærende enhetene så klart å enkelt som mulig (Kvale, 2006). De meningsbærende enhetene ble nå gruppert under de overordnede temaene. Noen av meningsenhetene gikk inn under flere av temaene. De ulike gruppene ble stiftet sammen. Denne systematiseringen av de meningsbærende enhetene, hvor en merker tekstbiter som har noe til felles, kalles koding (Malterud, 2003). Denne fasen gikk mye frem og tilbake, og de ulike kodene ble endret og spisset underveis. De kodene som hadde få meningsbærende enheter gikk ut, og noen ble inkludert i andre kodegrupper. I denne fasen tok jeg stilling til hvilke deler av datamaterialet jeg ville konsentrere meg om, og fokus ble her på det som utmerket seg i materiale. Prosessen med innskjerping av fokus startet allerede under selve intervjuene, hvor spørsmålene gikk mer i dybden rundt temaer som utmerket seg. Betydningen av vekst, utvikling og fellesskapet utmerket seg tidlig i intervjuene. I neste fase ble de meningsbærende enhetene kondensert til en beskrivelse nært opp til teksten og deretter tolket for å få frem subtema og hovedtema (Graneheim og Lundman, 2003). Meningsenhetene ble først lest på en så uforutinntatt måte som mulig og tematisert fra den intervjuedes vinkel tolket av meg, deretter er de tolket ut fra mitt ståsted som forsker og tematisert. Noen eksempler på den strukturelle analysen er vist i tabell 2. I følge Kvale (2006) er ”ekspertgjøring” av mening en fare ved den fortolkende tilnærmingen. Det vil si at forsker forsøker å plassere meningene fra intervjupersonen livsverden innenfor egen forståelsesramme for å uttrykke en mer grunnleggende realitet. For å forhindre dette har jeg valgt å lese den transkriberte teksten på ulike måter og stilt flere spørsmål. For å bevare oversikt i materialet benyttet jeg en matrise hvor meningsenhetens opphav, informanten, gikk vertikalt og de ulike kodene gikk horisontalt. Dette var til hjelp i den siste fasen i analysen, hvor meningsenhetene skulle ses i lys av studiens generelle formål (Kvale, 2006).

Tabell 2: Eksempel på den strukturelle analysen

Meningsenhet	Transformert meningenhet	Kode	Subtema	Tema
<i>Det er ikke sånn en går å tenker på hver dag, hvorfor en synes det gøy. Man bare synes det er gøy uten å tenke noe mer over det. Jeg tror det med utvikling, det å få til ting, nye ting er morsomt</i>	Stadig tilbakevending til læring/utvikling, ender i at det er gøy å være i utvikling, mestre nye ting	Å oppleve seg i utvikling og mestre er viktig for trivsel		Vekstmulighet er meningsfylt
<i>Når jeg får utført oppgavene mine etter bestilling, når jeg føler at jeg har truffet spikeren på hodet, at jeg har innfridd en bestilling, innfridd ett krav og samtidig brukt meg selv, min kompetanse og mine erfaringer.</i>	Mening i arbeidet knyttes til tilfredstilt innfridde krav, hvor en har brukt seg selv	Mestring av krav gjennom egne evner	Mening knyttet til mestring og utvikling	
<i>Selv om jeg er voksen og har gjort mye og lært mye, er jeg fortsatt avhengig av læring.</i>	Læring er viktig for individet gjennom hele arbeidslivet	Læring i arbeidsliv gir mening		
<i>Det betyr mye det. Lære mer og bli bedre på ting og tang. Det er veldig viktig det. Når du ikke jobber er det ikke like lett å få lære noe nytt, da må du finn på noe. Å være oppegående og lære. Du blir aldri for gammel til å lære</i>	Læring oppleves veldig viktig, og arbeidsplassen er en arena som gir mulighet for læring.	Læring i arbeidslivet oppleves meningsfylt	Mening knyttet til læring	

5.6 Studiens validitet og reliabilitet

Jeg vil i dette kapittelet vise vurderinger gjort av studiens relevans og pålitelighet, henholdsvis studiens validitet og reliabilitet. Studien vil skape en forståelse av et fenomen, hvor flest mulig av de forholdene som kan være av betydning synliggjøres og relateres til hverandre. Med bakgrunn i den hermeneutiske forståelsesrammen, vil dette representere sannhetsbilder i kontinuerlig bevegelse, og kan derfor ikke etterprøves på samme måte som beskrivelser av for eksempel fysiske objekter. Når en prioritering relevans og fullstendighet ved kvalitative opplegg, som i denne studien, medfører dette at studiens etterprøvbarehet blir lav (Grønmo, 2007).

Kvale (2006) drøfter tre sider ved validering av kvalitative forskningshåndverk: *Validere gjennom å kontrollere*, ved å ha et kritisk syn på sine tolkninger. *Validere ved å stille spørsmål*, ved å stille hva og hvorfor spørsmålene før hvordan. *Validere gjennom å teoretisere*. Når en skal avgjøre om en metode undersøker det den er ment å undersøke, er det nødvendig med en teoretisk oppfatning om det som skal undersøkes (ibid). Hva studien skulle undersøke og hvorfor var klart definert før valget falt på den kvalitative metode. Som tidligere nevnt gjorde jeg opp en oppfatning av fenomenet før datainnsamlingen startet. Gjennom en strukturert analyse har jeg søkt å ivareta et kritisk syn på mine tolkninger, ved å stille flere spørsmål til teksten enn mine teoretiske utgangspunkt. Gjengivelsen av virkeligheten vil alltid være perspektivisk (Kvale, 2006), det vil si avhenge av det perspektivet jeg som forsker har. Forskjellige betydninger fremtrer, og dermed også forskjellige sannheter.

Folk kan være lite bevisst drivkrefter bak egne handlinger. Det kan derfor hende at vi får ufullstendig informasjon, ved bare å registrere folks subjektive mening eller opplevelser i en situasjon. Det vil slik være en usikkerhet rundt selve datainnsamlingen i intervjustudier. (Repstad, 1998). Det blir slik vanskelig å konkludere med at en har gitt en uttømmende beskrivelse av fenomenet, men en kan si noe om variasjonen, hvilke mønstre en ser. Det har som nevnt i størst mulig grad vært benyttet oppsummerende og bekreftende spørsmål, for å klargjøre og bekrefte betydningen av de relevante delene av svaret. Det er gjort bevisst bruk av ledende spørsmål i intervjuet. I følge Kvale (2006) er det kvalitative forskningsintervjuet særlig velegnet for å anvende ledende spørsmål, for gjennomgående å sjekke intervjusvarenes reliabilitet og for å verifisere intervjuenes tolkninger. Videre sier han at det viktigste ikke er å

unngå ledende spørsmål, men å erkjenne spørsmålets virkning og forsøke å gjøre forskningsspørsmålene tydelige. I et postmoderne perspektiv på kunnskapskonstruksjon, vil intervjuet være en samtale hvor data oppstår i den mellommenneskelige relasjonen. Samtalen blir da intervjuerens og intervjupersonens felles produkt. Spørsmålene som er avgjørende er ikke hvorvidt intervjueren skal lede eller ikke, men hvor intervju spørsmålene skal lede, og hvorvidt de vil lede i viktige retninger, det vil si retninger som vil gi ny, troverdig og interessant kunnskap (ibid). Det vil øke reliabiliteten når ledende spørsmål er en del av intervjuteknikken. De vil slik ikke uforvarende påvirke svarene. Bruk av systematisk refleksjon gjennom GLL anses å ha bidratt positivt til studiens reliabilitet gjennom bevisstgjøring av spørsmålsstilling.

5.7 Forskningsetikk

Det hviler på enhver forsker en plikt til å tenke gjennom hvordan forskningen berører andre mennesker og samfunnet (Engelstad m.fl., 2005). Jeg vil i dette kapittelet gjøre rede for etiske refleksjoner underveis i forskningsprosessen, og hvordan etiske hensyn er ivarett.

På bakgrunn av at jeg har satt meg inn i temaet, er undersøkelsen etisk forsvarlig med hensyn til et samfunnsvitenskaplig perspektiv for forskningen. Siden muskel- og skjelettplager angår en svært stor andel av befolkningen, anser jeg økt kunnskap om positive faktorer for jobbnærvær ved slike plager, som etisk forsvarlig med hensyn til forbedring av den menneskelige situasjon som utforskes.

Det er rettet henvendelse til NSD, personvernombudet for forsknings- og student prosjekter, for vurdering av prosjektet i forhold til bestemmelsene i personopplysningsloven og helseregisterloven. Kopi av tilrådingen av at prosjektet gjennomføres finnes i vedlegg 1. Ved forskning i mindre miljøer kreves særlig aktsomhet, der det kan være nokså lett å kjenne igjen enkeltpersoner selv om beskrivelsene er anonymisert (Engelstad m.fl., 2005). NSD bisto med veiledning om personvern i denne sammenheng. De har også bistått med rådgivning i utforming av informasjonsskriv til utvalget og til lederne i den undersøkte organisasjonen. Sistnevnte anses som tredjepersoner i studien, da det i temaet sosial støtte også er innlemmet støtte fra leder. Når studien omhandler forhold til leder, er det ikke skilt

mellom ledernivå. Dette for å øke anonymisering av lederne. Informasjonsbrev til utvalget er vedlegg nr. 2. Informasjon til lederne i organisasjonen er gjort muntlig, med utgangspunkt i informasjonsbrev til ledere vist i vedlegg 3. Det er innhentet muntlig samtykke både fra utvalget og lederne. Det transkriberte materialet ble sendt til hver informant for gjennomlesning og godkjenning. De hadde slik, som tidligere nevnt, mulighet for gi tilbakemelding om spesielt identifiserbare opplysninger.

REK (v/ Jørgen Hardang) er klar på at det bare er systematisk innhenting og oppbevaring av (medisinske) helseopplysninger om enkeltpersoner som skal godkjennes av REK (Vinje, 2008). Denne studien har til hensikt å innhente positive arbeidsmiljøfaktorer, og ikke systematisk innhenting av medisinske helseopplysninger. Prosjektet er av den grunn ikke søkt godkjenning hos REK.

Når en gjennomfører et strategisk utvalg på bakgrunn av helseopplysninger, ligger det en utfordring i å kunne gi tilstrekkelig informasjon til utvalget, som skal sikre et informert samtykke. Jeg fikk forespørsel om behov for utvidet informasjon om utvalget. Dette representerte et etisk dilemma mellom kravet om fritt og informert samtykke og kravet om konfidensialitet (NESH, 2006). Krav om konfidensialitet ble her veid tyngst og det kunne ikke gis opplysninger som kunne risikere å røpe taushetsbelagte opplysninger om andre i utvalget. Dette representerer også et dilemma for studiens etterprøvbarehet, ved at en ikke kan oppgi fullt strategien bak utvalget.

5.8 Oppsummering

I dette kapitlet er studiens forankring, planlegging og gjennomføring gjort rede for. Jeg har vektlagt å synliggjøre metodekritikk, gjennomføring av den strukturelle analysen, samt vurderingene som ligger bak de ulike valgene som er tatt i forskningsprosessen.

6. Resultater

Jeg vil i dette kapittelet sammenfatte og formidle de mønstrene som fremkom gjennom analysen. Sitatene er ment å gi leseren en direkte inngang til intervjupersonenes begrepsverden og forståelse (Repstad, 1998), delvis referatform er valgt for ikke å ramse opp flere likelydende sitater. Etter fremstilling av hvert funn, oppsummeres disse i en tabell.

6.1 Fellesskap, et bidrag til opplevelse av sammenheng i tilværelsen

Beskrivelsene av fellesskapet viste flere dimensjoner ved begrepet. De ulike dimensjonene tok utgangspunkt i to forskjellige sider ved begrepet; fellesskap som ”sosialt fellesskap” og fellesskap som ”faglig fellesskap”. Den strukturelle analysen viste i hovedsak sosialt fellesskap relatert til meningsfullhet i arbeidet, og faglig fellesskap relatert til økt forståelse og håndterbarhet i arbeidet. Fellesskapet var den eneste faktoren som viste seg å ha betydning for alle tre kjernebegrepene i SOC-teorien.

Det sosiale fellesskapet ble beskrevet i sammenheng med trivsel, omsorg og anerkjennelse på arbeidsplassen, og disse utgjør slik subtemaer for fellesskap relatert til meningsfullhet i arbeidet. Sosial samhandling med kollegaer ble beskrevet som trivselskapende i seg selv. Samhandlingen oppleves å bidra til økt forståelse for hverandre, og miljøet beskrives som inkluderende, hvor en er opptatt av hverandres ve og vel. Dette anses som en emosjonell støtte i arbeidet. Tilbakemeldinger fra kollegaer beskrives som et bidrag til bekreftelse av egen fagkunnskap, og oppleves slik anerkjennende. En følelse som relateres til meningsfullhet i arbeidet. Følgende uttalelser viser hvordan det sosiale fellesskapet relateres til meningsfullhet i arbeidet:

Miljøet her er i grunnen veldig bra. Det er ivaretakende. Man er opptatt av hverandres ve og vel uten at en går inn i den sfæren som er for privat...Jeg følte at de ville ha meg med. Når jeg sier det på den måten, kunne det vært lett for de å være mer nøytrale, slik at jeg kunne tolket det dit hen at de hadde vært glad for å slippe å ha meg med... Ja, alle de gode tilbakemeldingene en får både fra kolleger og brukerne ute. Når en møter folk som sier at dere er jo så flinke, eller at vi er så positive, det er klart at det gir mening i jobben. Det å føle at de ute ser at du gjør en kjempe jobb og setter pris på det... Jobben er faktisk også en arena for et fellesskap med andre. Ikke det at en skal ha fest og tjo og hei med kollegene, det har

ikke med det å gjøre, men det jobbfellesskapet er viktig altså, det sosiale. Det gir påfyll. Det å virke sammen med andre... Samholdet mellom kollegene her, det at vi kan slå ann en fleip og ha det moro. Det er sånne ting som påvirker meg veldig positivt, fordi jeg blir jo i enda bedre humør av det.

Det faglige fellesskapet beskrives både som informasjonsstøtte og instrumentellstøtte. Beskrivelsene av miljøet viser betydningen av å kunne dra veksler på hverandre gjennom faglig støtte og diskusjon. Det beskrives opplevd vilje i miljøet til å hjelpe hverandre når en står fast. Dette relateres til å gi økt trygghet i arbeidet. En økt forståelse som reduserer usikkerhet. Håndterbarheten øker i arbeidet når en opplever at kollegaer stiller opp når en trenger det. Følgende uttalelser uttrykker betydningen av det faglige fellesskapet:

Da er det bare å spørre den du tror kan hjelpe deg... Det jeg som oftest gjør hvis jeg opplever en vond usikkerhet, er å diskutere med folk rundt meg, for å få noen innspill. Diskutere det med noen som kan systemet jeg er inne i bedre enn meg, få innspill. Da kommer jeg på mer trygg grunn... Mange ganger når jeg går fra jobb, tenker jeg at herregud nå har jeg mast følt, og jeg kan spørre om det samme 5-6 ganger, men de er like rolige, blide og hyggelige om jeg spør om igjen og igjen for å få lært dette her. Det er veldig bra.

En oppsummering av resultatet fellesskap som bidrag til opplevelse av sammenheng i tilværelsen er vist i tabell 3.

Tabell 3: Fellesskap som bidrag til opplevelse av sammenheng i tilværelsen

Tema				
<i>Fellesskap – bidrar til opplevelse av sammenheng i tilværelsen</i>				
Subtema				
<i>Fellesskap gir økt forståelse</i>	<i>Fellesskap gir økt handterbarhet</i>		<i>Fellesskap gir økt meningsfullhet</i>	
<i>Det faglige fellesskapet</i>			<i>Det sosiale fellesskapet</i>	
<i>Trygghets- skapende</i>	<i>Informasjonsstøtte</i>	<i>Instrumentell- støtte</i>	<i>Gir omsorg og trivsel</i>	<i>Anerkjennelse</i>

6.2 Bemyndigelse – verdsettelse og respekt for den enkelte

Til tross for en hektisk arbeidshverdag, viser informantenes beskrivelser at de har evner og mulighet til å påvirke sin situasjon og sine omgivelser i arbeidet. Ved krysslesning av beskrivelsene i den strukturelle analysen synes dette å trekke mot en hverdagsmakt i arbeidet. Beskrivelsene viser hvordan en opplever å bli hørt. En opplever at ens mening er av betydning, og at en har innflytelse på beslutningstaking i teamet og organisasjonen. Gjennom analysen har jeg tolket disse uttalelsene til *bemyndigelse*, hvor en opplever å være aktiv deltaker, istedenfor en passiv mottaker av arbeidsorganisasjonens forutsetninger og beslutninger. Subtemaene som er tolket til bemyndigelse er maktoverføring nedover i organisasjonen basert på tillit, aktiv deltagelse som bekrefter menneskeverd og gir trivsel og økt evne i hverdagen gjennom kompetansebygging. Følgende uttalelser viser bemyndigelse i praksis på arbeidsplassen:

Leder er ikke så veldig inn i hva vi gjør til daglig og hvordan. Men det tror jeg er vedkomnes måte å gi litt slipp på. I starten var han veldig med på det som skjedde, men nå har leder på en måte sluppet ganske mye. Og det synes jeg egentlig er litt ålreit. Vedkomne stoler på det vi gjør... På de arenaene jeg er. I prosjekt arbeid eller i samarbeidsmøter, i de andre teamene eller i mitt team. Jeg føler så absolutt at jeg blir hørt og at jeg får være med å påvirke. Det har litt å si. Det betyr nok litt for meg. Jeg trives med å være i den posisjonen...Man blir sett som menneske, man blir respektert som menneske. De meninger jeg har blir hørt og tatt hensyn til... Det betyr mye, for du føler at du er verdt noe... Blir man sett og hørt, så føler man at man er tilstede...

Aktiv deltagelse i beslutningstakinger og mulighet til å planlegge eget arbeid er som oftest sett i forhold til økt håndterbarhet i arbeidet. Slik som opplevelse av bemyndigelse uttrykkes i disse utsagnene, bidrar det til trivsel og opplevelse av å føle seg verdsatt og respektert. Dette er grunnleggende behov hos mennesket. Positive erfaringer i arbeidet bidrar trolig til opplevelse av økt meningsfullhet i jobben. Resultatet er oppsummert i tabell 4.

Tabell 4: Bemyndigelse – verdsettelse og respekt for den enkelte

Tema			
<i>Bemyndigelse – verdsettelse og respekt for den enkelte</i>			
Subtema			
<i>Bemyndigelse gir økt meningsfullhet</i>		<i>Bemyndigelse gir økt håndterbarhet</i>	
<i>Aktiv deltagelse bekrefter menneskeverd</i>	<i>Aktiv deltagelse gir trivsel</i>	<i>Maktoverføring basert på tillit</i>	<i>Økt evne gjennom kompetanse</i>

6.3 "Vekstmulighet" - meningsfullt og en kilde til jobbengasjement

Informantene gir rike beskrivelser av læring, utvikling og utfordringer i arbeidet, og knytter dette til mening i arbeidet, men også til en *driv* som relateres til vitalitet og entusiasme og fordypelse i arbeidet. Det synes som om mening med bakgrunn i læring, utvikling og passende utfordringer, har sammenheng med jobbengasjement. På bakgrunn av mine tolkninger har jeg valgt å kalle disse faktorene for "vekstmulighet" i arbeidet. Subtemaene fra analysen er mening til henholdsvis mestring gjennom utvikling, læring og utfordring. Følgende uttalelser anses å relatere disse faktorene til mening og jobbengasjement:

Selv om jeg er voksen og har gjort mye og lært mye, er jeg fortsatt avhengig av læring...Jeg har ingen tro på at ting skal være bestandige - det skal være i bevegelse. For at det skal utvikles. Ikke utvikles for utviklingens skyld, men man skal ha noen mål. For å nå det målet, så må hjulet i gang, og så må man dra sammen. Det er driven min... Når du ikke jobber er det ikke like lett å få lære noe nytt, da må du finne på noe. Å være oppegående og lære. Du blir aldri for gammel til å lære... Når jeg får utført oppgavene mine etter bestilling, når jeg føler at jeg har truffet spikeren på hodet, at jeg har innfridd en bestilling, innfridd ett krav og samtidig brukt meg selv, min kompetanse og mine erfaringer.

Uttalelsene henleder til tanker om at læring er en essensiell del av det å være menneske. Betydningen av læring og utvikling utpreget seg tidlig under intervjuene. Jeg gikk tilbake til litteraturen for å se nærmere på betydning av disse faktorene. Jeg fant mening i å se dette i lys av det eudamoniske perspektivet på livskvalitet, hvor fokus er på det menneskelige potensialet, og assosieres med personlig vekst og utvikling, det å bli utfordret og gjøre en innsats. Med dette perspektivet til grunn kan en forstå hvorfor vekstmuligheter viser seg i å gi

økt mening i jobben. En av informantene beskriver nettopp at vedkomne opplever økt mening i arbeidet når en har innfridd krav tilfredsstillende og brukt seg selv i prosessen. I beskrivelsene ses sammenheng mellom meningsfullhet, vekstmuligheter og jobbengasjementet. Entusiasmen de beskriver i arbeidet relateres i hovedsak til oppgaven eller utfordringen ved oppgaven. Det råder stolthet over arbeidet, og kravene oppleves verdt å engasjere seg i. En utfordres og ser frem til å gå på jobb. Som det fremgår av uttalelsene over er det ikke utvikling for utviklingen skyld, men den skal være mot noen mål. Det vil si utviklingen må ha en retning. Vekstmuligheter der en har satt seg mål i arbeidet for seg selv, teamet eller organisasjonen, synes å representere en ”driv”. En motivasjonsbærer som synes å skape økt vitalitet i arbeidet. Flere utsagn beskriver hvordan tiden løper av sted når en arbeider. Følgende utsagn viser hvordan fordypelse i arbeidet også medfører en ubevisst konsentrasjon om oppgavene.

Konsentrasjonen er såpass høy at jeg merker for eksempel at hvis jeg kjører hjem fra jobben kan jeg plutselig komme på at ”...ja, slik kan leg løse det”. Jeg trenger ikke bevisst ha tenkt på ting, men plutselig kan jeg komme på ting på kvelden, eller jeg har våknet om natta, hvor det har kommet en løsning. Så det er med meg. Det er absolutt en del av meg.

Beskrivelsene rundt ”vekstmuligheter” uttrykker en positiv, tilfredsstillende, arbeidsrelatert sinnstilstand, som synes å være karakterisert av vitalitet, entusiasme og fordypelse, som er helt i tråd med Schaufeli og Bakkers definisjon av jobbengasjement. Beskrivelsene uttrykker i hovedsak en kognitiv tilstand, men mestring av utfordringer relateres også til en følelsesmessig tilstand. Noe som vises i følgende utsagn ”Jeg tror det med utvikling, det å få til ting, nye ting er morsomt”. Mestring av utfordringer beskrives også til å gi økt opplevelse av meningsfullhet i arbeidet, og tilbakemeldinger fra fellesskapet gir opplevelse av bekreftelse, anerkjennelse og respekt. Selv om den følelsesmessige tilstanden knyttes til mestring, er den ikke fokusert på noe spesielt objekt, hendelse, individ eller atferd, men mer det å være i en utviklingsprosess. En oppsummering av funnene knyttet til ”vekstmuligheter” er vist i tabell 5.

Tabell 5: Vekstmulighet – meningsfylt og en kilde til jobbengasjement

Tema		
<i>Vekstmulighet gir mening i arbeidet</i>		
Subtema		
<i>Mening i utvikling</i>	<i>Mening i læring</i>	<i>Mening i utfordring</i>
<i>Gir mulighet aktualisering av det menneskelige potensialet</i>		
<i>Kilde for jobbengasjement</i>		

6.4 Mestringsforventning en nærværsfaktor

Mestringsforventning som nærværsfaktor er tolket ut fra informantenes egne beskrivelser om hvorfor de tror de fungerer i arbeid til tross for muskel- og skjelettplager. Beskrivelsene av informantenes erfaringer kan tolkes til en annen teori enn jeg tok utgangspunkt i for studien.

Flere beskrivelser viser til en lyst og vilje til å være på jobb. Følgende sitat uttrykker dette spesielt:

Jeg tror det har mye med vilje å gjøre. Det går ikke en uke uten at jeg har vondt. Jeg må bruke ulik behandling og medisiner, men jeg vil jobbe. Det var mange som mente at jeg burde være ufør, men jeg ville ikke det, jeg vil gjøre noe. Jeg tenker som så, at det nok er veldig mange andre som har sine plager og som går på jobb. Jeg tror jobben i seg selv gjør noe med det. Det er et eller annet som driver deg når du har lyst. En trives.

Gjennom vilje og lyst beskriver sitatet en forventning til egen mestring. En tilskriver seg selv en kapasitet til å mestre eller stå i en situasjon. Disse beskrivelsene om lyst, vilje og tro på egen mestring, henleder til betydningen av egen ”mestringsforventning”. Begrepet er trukket frem av Bandura (1986) som helt sentralt i en persons avveininger og valg når det gjelder atferd. Bandura er den av nyere atferdsteoretikere som sterkest knyttes til sosial læringsteori. Han har videreutviklet sin teori til det han i dag kaller sosial kognitiv teori. Teorien vektlegger de kognitive aspektene knyttet til våre valg, men også det kontinuerlige samspillet mellom atferd og kognitive prosesser (Mæland, 2005). Bandura vektlegger også betydningen

av at man ikke bare styres av de erfaringer en har gjort seg, men at atferd også bestemmes av egne tanker og følelser, eksempelvis at man er i stand til å observere andre og utnytte deres erfaringer (Torp, 2005). Som sitatet viser, sammenlikner vedkomne seg selv med andre, og tenker at det nok er veldig mange andre som har sine plager og som går på jobb. Det kan slik se ut som om det å se at andre kan utføre bestemte handlinger, styrker egen mestringsforventning. Dette fordi det gir tro på at også en selv kan utføre den samme handlingen. I modellen om mestringsforventning ligger også en resultatforventning, hvor det kreves en tro på at atferden vil føre til et ønsket utfall (Bandura, 1986). Det overstående sitatet kan også knyttes til et resultat. Beskrivelsen viser til en tro på at jobben gjør noe positivt med plagene. Resultatforventning påvirker primært motivasjonen til å handle, mens mestringsforventninger påvirker både beslutningen og gjennomføringen av handlingen (Mæland, 2005). Alle informantene beskriver en tro på at fysisk aktivitet er viktig for å holde plagene i sjakk, og tilstreber fysisk aktivitet eller trening i hverdagen. Noen fremhevet spesielt det å ta ansvar for egen helse gjennom fast trening, som hovedgrunnen til at de mestrer plagene. Dette kan også knyttes til en resultatforventning, og at denne er viktig for motivasjonen til å være i fysisk aktivitet. Resultatene oppsummeres i tabell 6.

Tabell 6 Mestringsforventning en nærværsfaktor

Tema		
<i>Mestringsforventning og Resultatforventning</i>		
Subtema		
<i>Vilje og lyst til å mestre arbeid</i>	<i>Speiler seg selv i andre</i>	<i>Tro på at arbeid gjør godt for helsa</i>

7. Drøfting

Studiens hovedproblemstilling spurte om ”Opplevelse av Sammenheng” i tilværelsen kan bidra til bevegelse mot den positive helsepolen og jobbnærver hos IT-arbeidere med muskel- og skjelettplager. Det første forskningsspørsmålet spurte om SOC generelt har betydning for dette smerte-velvære fenomenet. Funnene som kan relateres til SOC-teorien er:

- *Fellesskapet* er en faktor som påvirker alle de tre kjernebegrepene i SOC-teorien.
- *Bemyndigelse* av ansatte ser ut til å påvirke håndterbarheten i arbeidet, men er trolig like viktig for meningsfullhet i arbeidet.
- ”*Vekstmulighet*” viser seg å ha betydning for opplevelse av meningsfullhet og jobbengasjement.

De tre funnene i materiale kan utgjøre generelle motstandsressurser, som skaper en sammenhengfølelse og beveger den ansatte mot den positive helsepolen.

Det andre forskningsspørsmålet spurte om det var noen av kjernebegrepene i teorien som bidrar mer i prosessen enn andre. Alle de tre funnene over har betydning for meningsfullhet i arbeidet. Meningsvariabelen fremstår sterk i materialet og viser sammenheng med jobbengasjement, spesielt i forhold til vekstmuligheter i arbeidet.

Det siste forskningsspørsmålet spurte om det er andre faktorer, som i utgangspunktet ikke forstås som positive, men som likevel kan ha en slik påvirkning på helse og jobbnærver. Følgende funn ble funnet:

- *Mestringsforventning* ser ut til å ha sammenheng med jobbnærver.

Dette er mønstrene som fremtrer i det kvalitative materialet. Jeg vil i dette kapitlet drøfte empirien i mønstrene i lys av problemstillingen og teoriene som er lagt til grunn for studien.

7.1 Fellesskap

Fellesskap fremtrer som påvirkningsfaktor for alle de tre kjernebegrepene i SOC-teorien. Dette er i overensstemmelse med Hansons relatering av funksjoner i fellesskapet til de tre kjernebegrepene. Beskrivelsene av fellesskapet viser at det er et bredt begrep, som rommer flere dimensjoner. Begrepet deles i to hovedgrener fellesskap som ”sosialt fellesskap” og fellesskap som ”faglig fellesskap”.

7.1.1 Det sosiale fellesskapet

Den strukturelle analysen viste i hovedsak at sosialt fellesskapet har sammenheng med meningsfullhet i arbeidet. Hovedfunksjonene som fremtrer av det sosiale fellesskapet er trivsel, omsorg og anerkjennelse. Felles for disse positive erfaringen som beskrives, er at de opptrer ut fra sosial kontakt i arbeidsfellesskapet. Den sosiale kontakten kan sies å være en forutsetning for sosial støtte, men som Agervold sier kan den ikke betraktes som et mål for sosial støtte. Målet som beskrives i denne studien for den sosiale kontakten er trivsel, omsorg og anerkjennelse. Dette er faktorer som beskrives som positive erfaringer informantene opplever i arbeidsfellesskapet, og som synes å være godt og verdifullt for den enkelte. Mennesker ønsker å beskytte det de opplever godt og verdifullt, derfor vil trivsel, omsorg og anerkjennelse kunne utgjøre nærværsfaktorer i arbeidet. I følge Hofolls teori om bevaring av ressurser, vil mennesker forsøke å oppnå, bevare og beskytte det som de verdsetter, for eksempel sosiale ressurser. Sett i lys av ”Jobbkraft-Ressurs” modellen kan positive erfaringer fra den sosiale kontakten bidra til en motivasjonsprosess hos arbeidstakeren. Dette ved å spille en rolle til indre motivasjon fordi de representerer jobbresurser som tilfredsstillende det grunnleggende menneskelige behovet for sosialtilhørighet. Funnet kan forstås i et helseperspektiv. I Erikssons definisjon av helse viser dimensjonen av velbefinnende til individets indre opplevelse. Positive opplevelser gjennom samholdet på arbeidsplassen, kan derfor bidra til økt opplevelse av velbefinnende. Dette kan indikere at samhold og trivsel på arbeidsplassen gir økt meningsfullhet i arbeidet, og bidrar til å bevege individet mot den sunne helsepolen. Opplevd emosjonell støtte har betydning for helsen og kan virke som buffermekanisme ved påkjenninger (Knardahl, 1998). På den annen side kan funnet ses i sammenheng med livskvalitet i det hedoniske perspektivet, med fokus på glede, og som definerer velbefinnende i termer som oppnåelse av glede og unngåelse av smerte. Ut fra dette

perspektivet burde jobbnærværet i tillegg til de positive erfaringene bidra til at smerteopplevelsen reduseres. Det kan tenkes det her oppstår en fysiologisk orientert fokusforflytting, hvor et samspill mellom faktorene gjør at trivsel i arbeid bidrar til fokusforflytting bort fra smertene. Funnet om sosial støtte kan også delvis forklares med ”Effort-Reward-Imbalance” modellen. Anerkjennelsen de ansatte mottar fra det sosiale fellesskapet, kan utgjøre en belønning av å ha møtt kravene i arbeidet, og slik bidra til balanse mellom innsats og belønning.

De positive opplevelsene fra det sosiale fellesskapet og deres betydning for jobbnærvær kan som vist forstås i ulike perspektiver. Felles for disse perspektivene er at sosial tilhørighet som bidrar til erfaringer som oppleves verdifulle for individet, tyder på å gi økt meningsfullhet i arbeidet og bidra til jobbnærvær.

7.1.2 Det faglige fellesskapet

Beskrivelsene viser at informantene finner stor støtte i det faglige fellesskapet, og disse kan relateres til kjernebegrepene forståelighet og håndterbarhet i SOC-teorien. Faglig støtte fra fellesskapet kan gjennom disse kjernebegrepene bidra til økt mestring av arbeidssituasjonen. I følge Knardahl (1998) har tidligere forskning vist at oppfattelse av hjelpsomhet hos andre, tillitt til at en får hjelp, råd, informasjon og forståelse, har vist å kunne redusere virkninger av belastninger. Antonovsky (1987) fremmer sosial støtte som eksempel på en generell motstandsressurs, som bidrar til bedre spenningshåndtering. Den faglige støtten beskrives i denne studien i å bidra til redusert usikkerhet i arbeidet. Det kan derfor se ut som om faglig støtte er en ressurs som bidrar til å redusere psykologisk stress av krevende oppgaver i arbeidet, både gjennom informasjonsstøtte i form av råd, forslag og informasjon som gir økt forståelighet i arbeidet og instrumentellstøtte i form av teknisk og praktisk hjelp. Hensiktsmessig bruk av den faglige støtten i organisasjonen som øker forståelighet og håndterbarhet, bidrar til god spenningshåndtering og vil ifølge SOC-teorien lede til bedre sammenhengsfølelse og følgelig god helse (Antonovsky, 1987). Denne belastningsbalansen har mye til felles med den tredje antagelsen i ”Jobbkrav-Ressurs” modellen. Modellen foreslår på lik linje med ”Krav-Kontroll” modellen at jobbressurser kan fungere som buffer mot krav i arbeidet, men har som nevnt utvidet perspektivet for hva som kan være ressurs. Faglig støtte kan utgjøre en sosial ressurs som har som funksjon både i å oppnå arbeidsmål og redusere jobbkrav og de psykologiske kostnadene disse utgjør. Ressursene er slik lokalisert i

interpersonelle og sosiale relasjoner. Når en oppnår flere mål i arbeidet og reduserer psykologiske kostnader vil dette medføre økt mestring av arbeidssituasjonen. Sett i forhold til Hjorts helsedefinisjon, vil dette bidra til økt overskudd i hverdagen og følgelig økt helseopplevelse. Sett i forhold til Erikssons definisjon av helse, vil det medføre en økt opplevelse av velbefinnende og derav økt helseopplevelse. Som vist kan sammenheng mellom god faglig støtte og helse forklares gjennom ulike teorier. Felles for forklaringene er at det ser ut til å handle om en belastningsbalanse i arbeidet.

Resultatet om ressurser som opptrer gjennom sosiale relasjoner er ingen ny kunnskap, da sosial støtte har vist å være av betydning i flere år. Men funnet gir en mer nyansert beskrivelse av fenomenet i denne organisasjonen, og synliggjør ulike funksjoner i begrepet.

7.2 Bemyndigelse

Å oppleve seg bemyndiget i arbeidet viser å kunne ha betydning både for økt håndterbarhet og meningsfullhet i arbeidet. Gjennom bemyndigelse opptrer arbeidstaker som en aktiv deltaker, istedenfor en passiv mottaker av arbeidsorganisasjonens forutsetninger og beslutninger. Bemyndigelse kan medføre en sterkere kontroll over de faktorer som påvirker egen arbeidssituasjon, som kan bedre helseutfall og derigjennom jobbnærvær. Påstanden kan forklares gjennom SOC-teorien og belastningsbalanse som ved sosial støtte. Hvor mulighet for å kunne ta kontroll over faktorer som påvirker egen arbeidssituasjon, kan redusere spenningen. På den annen side oppgir de ansatte å ha en stressende arbeidshverdag, og opplevelsen av bemyndigelse kan i liten grad påvirke kvantitative krav, siden disse i denne organisasjonen er politisk- og brukerstyrt. Kanskje vil bemyndigelse ha betydning for hvordan en skal håndtere mengden krav i organisasjonen og slik medføre bedre kontroll. Bemyndigelse er et kjernebegrepet i helsefremmende arbeid (Bunton, 2002).

Hverdagsmakten som kommer til syne i studien kan gjenspeile en tro på at de ansatte har ressurser og kapasitet til å definere egne problemer og evner til å utvikle meningsfulle håndteringsstrategier, noe som kan ha resultert i en helsefremmende prosess. Vi vet at maktesløshet er en risikofaktor for utvikling av sykdom, men at bemyndigelse på individ, gruppe- og samfunnsnivå kan motvirke en slik utvikling (Sørensen m.fl., 2002). Informantene gir uttrykk for en bemyndigelse i arbeidet individuelt, men også for gruppen ansatte.

Laverack (2004) drøfter i sin bok bemyndigelse, og makt og maktoverføring i forhold til

begrepet. I helsefremmende sammenheng fremmer han begrepet "Power-From-Within". En makt som kommer innenfra og som kan ses som en psykologisk bemyndigelse. Begrepet defineres som en opplevelse av kontroll over eget liv. Siden arbeid utgjør et viktig livsområde, noe som også bekreftes av mine informanter, vil det i et helsefremmende perspektiv være viktig å oppleve kontroll over faktorer i arbeidet. I følge Leverack (ibid) er det denne formen for makt som av mange mennesker, innen flere kulturer, er av betydning ved beskrivelse av hvordan de opplever å være ved god helse. Beskrivelsene i studien viser at informantene opplever seg hørt i beslutningstaking. Kompetansebygging er også sentralt i organisasjonen, noe som gjør arbeidstakerne styrket i møte med kvalitativt krevende oppgaver. Foucault sier at kunnskap er makt (Sandmo, 1999). Dette gir mening også i denne sammenheng, ved å styrke arbeidstakerne i møte med kravene gjennom kompetansebygging, vil de oppleve større kontroll over eget arbeidsliv. Det synes som om organisasjonen har lykkes i å motivere og stimulere de ansatte til å oppdage og realisere sine ressurser og muligheter, og slik bemyndige seg selv. Det kan slik skapes en egenkraft eller hverdagsmakt hos den ansatte, som gjør at en tilegner seg ressurser til å kunne håndtere kravene i arbeidshverdagen, ikke bare gjennom kompetanse, hjelpemidler og det å være aktive i beslutningstaking, men også ved å bruke ressurser i jobbfellesskapet både som en instrumentell og emosjonell støtte. I følge Antonovsky (1987) er ikke SOC en spesiell mestringsstil. Mestring forekommer fordi individet velger den mest hensiktsmessige kombinasjon blant de generelle og spesifikke motstandressurser vedkomne har tilgjengelig (Antonovsky, 1987). Dette samsvarer i stor grad med "Jobbkra- Ressurs" modellens antagelse om bufferhypotesen hvor flere ulike jobbressurser hevdes å kunne spille en rolle som buffer for flere ulike jobbkra- Bufferfunksjon kan oppstå mellom et hvilket som helst par av variabler i stress-overbelastnings sekvensen. I denne studien fremstår fellesskapet og vekstmulighet som tilgjengelige ressurser, mens bemyndigelse ser ut til å muliggjøre at ressursene kan brukes på en hensiktsmessig måte.

Funnet om bemyndigelse er interessant også ut i fra den positive opplevelsen den gir individet. De positive opplevelsene bemyndigelse skaper hos arbeidstakeren kan medføre økt meningsfullhet i arbeidet, som videre kan bidra til økt jobbnær- Påstanden er interessant fordi den tar utgangspunkt i opplevelsen bemyndigelse skaper hos arbeidstakerne. Beskrivelsene viser til erfaringer av å føle seg verdsatt og respektert. Det har slik sammenheng med grunnleggende menneskelige behov. Dette er interessant siden bemyndigelse først og fremst i litteraturen trekkes frem i forhold til håndterbarhet, muligheter

eller begrepets ideologiske og normative grunntone (Tones og Green, 2004, Hauge, 2003, Stang, 2003, WHO, 1986). Bemyndigelse som subjektiv erfaring omhandles, men hvilken funksjon dette har for individets opplevelsesverden sies det lite om. Som jeg argumenterte for under redegjørelse av SOC-teorien, vil hvilken mening en finner i arbeid eller arbeidsplassen, være avgjørende for hvordan en møter krav i arbeidshverdagen. Erfaringer i arbeidet som gjør at en føler seg verdsatt og respektert, vil trolig øke meningsfullheten i arbeidet. Dette kan igjen medføre økt motivasjon til å finne hensiktsmessige strategier for å øke forståelighet og håndterbarhet i arbeidet. Sett i lys av ”Jobbkraft-Ressurs” modellen vil bemyndigelse utgjøre en ressurs i organiseringen av arbeidet, som har både psykologiske og organisatoriske aspekter. Ut fra modellens antagelser, kan bemyndigelse representere både buffer mot kravene og bidra positivt til motivasjonsprosessen. Som vist kan bemyndigelse som helsefremmende prosess forklares gjennom flere perspektiver og ha flere funksjoner.

Bemyndigelse som helsefremmende ressurs er ingen ny kunnskap. Men resultatet har gitt en nyansering av begrepet og vist betydningen av de positive opplevelsene bemyndigelse skaper hos informantene som dekker grunnleggende menneskelig behov.

7.3 ”Vekstmulighet” i arbeidet

”Vekstmulighet” gir økt meningsfullhet i arbeidet, og representerer en kilde til jobbengasjement. ”Vekstmulighet” refererer til begrepet jeg dannet med utgangspunkt i informantenes beskrivelser av læring, utvikling og utfordringer i arbeidet. ”Vekstmulighet” kan være en jobbnæringsfaktor. Bergstrøm m.fl. (2007, i STAMI, 2008) fant i en studie at positive utfordringer kan redusere risiko for sykemelding for nakke- og ryggmerter. Med positive utfordringer menes at arbeidsoppgavene oppleves som meningsfulle og utfordrende på en positiv måte. Siden muskel- og skjelettlidelser er av stor betydning ikke bare i forhold til førlighet, men også livskvalitet, er det interessant å se vekstmuligheter i lys av forskning på livskvalitet i det eudiamoniske perspektivet. Dette perspektivet har som nevnt fokus på mening og selvrealisering, og assosieres med personlig vekst og utvikling, med det å bli utfordret og gjøre en innsats. Vekstmuligheter vil slik representere en viktig side ved den menneskelige tilværelsen. Det å ha vekstmuligheter beskrives i studien som meningsfylt for den enkelte. Meningsfullhet er motivasjonskomponenten i SOC-teorien, og ”vekstmulighet” kan derfor bidra til økt motivasjon i arbeidet. Forstått i lys av ”Jobbkraft-Ressurs” modellens

hovedantagelse vil "vekstmulighet" utgjøre en ressurs i form av psykologiske og organisatoriske aspekter ved et arbeid, som har funksjon i å stimulere personlig vekst, læring eller utvikling. Med hensyn til det eudiamoniske perspektivet vil disse ikke bare være viktige for å nå jobbkrav, men også være viktige i seg selv. Motivasjonsaspektet til vekstmulighetene, kan også forklare ut fra antagelsen om de parallelle underliggende psykologiske prosessene i "Jobbkra- Ressurs" modellen. Beskrivelsene i materialet viser at der vekstmuligheter kombineres med mål i arbeidet for seg selv, teamet eller organisasjonen, synes det å skape en "driv" i arbeidet. Det kan derfor se ut som om faktoren bidrar til å øke den helsefremmende motivasjonsprosessen. "Vekstmulighet" kan her være en jobbressurs som spiller en rolle til indre motivasjon, fordi de fostrer de ansattes vekst, læring og utvikling. Som nevnt leder denne motivasjonsprosessen blant annet til økt jobbengasjement. Den fjerde antagelsen i "Jobbkra- Ressurs" modellen hevder at jobbressurser spesielt påvirker motivasjonen eller arbeidsengasjementet når jobbkravene er høye. Organisasjonen hvor studien er gjennomført, er en kunnskapsbedrift hvor arbeidet er preget av både kvalitativt og kvantitativt krevende oppgaver. Det var nettopp entusiasme og positivitet blant de ansatte som vekket min nysgjerrighet for å studere jobbnærværet i denne organisasjonen. Sammenhengen mellom vekstmuligheter og engasjement viste seg allerede tidlig under intervjuene, og har vist seg i beskrivelsene til flere av informantene. Ryff & Keyes (1995, i Ryan og Deci, 2001) har i en studie vist at eudiamonisk levde liv, representert av psykologisk velvære gjennom personlig vekst kan påvirke spesifikke psykologiske system og relateres til immunologisk funksjon og helsefremming. Engasjerte arbeidstakere karakteriseres i å stadig søke nye utfordringer i arbeidet. De produserer godt og engasjementet gjør at de involverer seg på flere områder. De har mye energi og de restitueres raskt (Schaufeli og Salanova, 2007, Leiter, 2006). Det er slik sett ingen ukjent sammenheng mellom "vekstmulighet" og jobbengasjement, noe som øker troverdigheten av funnet i denne studien. Energien som produseres i denne sammenhengen og den raske restitueringen kan ha betydning for jobbnærvær og bevegelse mot den positive helsepolen. Vinje (2007) fant i sin studie blant kommunale sykepleiere at jobbengasjement kan spille en paradoksal rolle i utbrenthet blant sykepleierne, hvor det i tillegg til en positiv prosess også kunne gi en negativ prosess som ledet til dårlig funksjonsnivå. Det er funnet likheter mellom jobbengasjement og energidrevne prosesser, Schaufeli m.fl (2007) diskuterer denne sammenhengen og argumenterer med at arbeidet i slike tilfeller har noe tvangspreg over seg, hvor arbeidstakeren har vanskelig for å motstå en indre driv til å utføre arbeidet. Dette ser Schaufeli m.fl (ibid) i sammenheng med arbeidsnarkomani. Beskrivelsene i studien gir ikke

inntrykk av tvangspreg. I motsetning fremmer flere av informantene en fleksibel arbeidstilværelse, samt et balansert forhold mellom arbeid og privatliv. Tilstedeværelsen av muskel- og skjelettplager i denne studien, har sannsynligvis sammenheng med fysiske risikofaktorer fra stillesittende arbeid og en stressende arbeidshverdag, og ikke jobbengasjementet. Disse risikofaktorene er vist empirisk støtte (Andersson, 2007, Westgaard, 2007, Wahlström m.fl., 2003, W Eriksen m.fl., 1999). Sett i lys av ”Jobb-Ressurs” kan stress her bidra til den sykdomsorienterte, energidrevne psykologiske prosessen i individet og bidra til muskel- og skjelettplager. Resultatene i studien indikerer at jobbengasjementet gjennom den motivasjonsdrevne, helsefremmende prosessen, hindrer muskel- og skjelettplagene til å gå over til kroniske plager.

”Vekstmulighet” i arbeidet opptrer i sammenheng med mening i arbeidet og jobbengasjement. Denne motivasjonsdrevne prosessen hos informantene kan gi utslag i bevegelse mot den positive helsepolen og jobbnærver. Jobbengasjement kan spille en rolle i å forebygge overgang til kroniske plager.

7.4 Mestringsforventning en jobbnærverfaktor

Forskningsspørsmål tre spurte om det var andre faktorer som i utgangspunktet ikke forstås som positive, men som likevel kan ha en slik påvirkning på helse og jobbnærver.

Mestringsforventning kan utgjøre en slik faktor.

Beskrivelser om lyst, vilje og tro på egen mestring, er tolket i lys av Banduras begrep om mestringsforventning og resultatforventning, og kan spille en rolle i forhold til jobbnærver. I begrepene vektlegges de kognitive aspektene knyttet til våre valg. Banduras (1986) vektlegging av at atferd ikke bare styres av de erfaringer en har gjort seg, men mer i samsvar med de kognitive forestillinger en har, viser at atferden kan styres av at man er i stand til å observere andre og utnytte deres erfaringer. Dette kan tyde på at det å være i et miljø hvor det er en viss jobbnærverhetskultur i organisasjonskulturen, kan påvirke hvilken opplevelse en har av egne muligheter til å handle. Organisasjonskulturen er de grunnleggende antakelser, normer og verdier som opptrer blant mennesker i en organisasjon. Organisasjonskultur danner sammen med maktrelasjoner, den organisatoriske konteksten som menneskelig atferd finner sted innenfor (Jacobsen, 2004). Jobbnærver kan være en viktig verdi i kulturen på

arbeidsplassen, som slik skaper økt jobbnærver. Når man speiler forventning om egen mestring i andres mestring, kan dette øke egen mestringsforventning. Kulturen vil her positivt bidra til jobbnærver. Men organisasjonskultur og maktrelasjoner kan også gi utslag i sykenærver. Mange i arbeidslivet går på jobben på tross av sykdom og plager, og har slik for høyt sykenærver. Dette er spesielt på arbeidsplasser med et spennende arbeidsmiljø, høy jobbtrivsel og stor arbeidsinnsats (Bruusgaard, 2002). Selv om dette er en karakteristikk som kan passe på denne arbeidsplassen, gir ikke beskrivelsene til informantene inntrykk av sykenærver. Utvalget er bredt sammensatt i forhold til alder og ansettelsestid, noe som skulle utelukke at jobbnærveret er et resultat av kortsiktig mestringsstrategi. I beskrivelsene ser heller motivasjon ut til å være knyttet til resultatforventningen av å være på jobb. Det fremkommer en tro på at jobben gjør noe positivt med plagene. Resultatforventningen kan slik påvirke motivasjonen til å gå på jobb selv om en har plager.

En kan som vist argumentere for hvordan mestringsforventning og resultatforventning kan forklare jobbnærver. Det er vanskeligere å argumentere med denne modellen, for hvorfor de beveger seg mot den positive helsepolen. Det er i dag vitenskapelig konsensus om at den beste behandling for ryggplager er mest mulig normal aktivitet (Hagen Molde, 2006). Forskningen gjelder her for ryggpasienter, og ikke muskel- og skjelettplager generelt. Beskrivelsene i studien viser at de ansatte får tilrettelegging/utstyr de trenger for å kunne fungere i jobb, og beskrivelsene gir uttrykk for at de opplever å bli bedre av å være i jobb. Dette ses av flere av informantene i sammenheng med å være i aktivitet i arbeidet. Ser man dette i lys av dagen smerteforståelse, kan en mulig forklaring være en fysiologisk orientert fokusforflytting bort fra smertene. Økende innsikt innen smerteforskning har vist at de samme forhold som gjelder oppfattelse av stimuli fra omverdenen, også gjelder for stimuli fra kroppen (Knardahl, 1998). Å være i jobbaktivitet kan medføre endring i oppmerksomhet, som reduserer smerteopplevelsen. På mer inngående spørsmål under intervjuene rundt resultatforventningen, trekker informantenes refleksjon rundt temaet i retning av et interessant arbeid og opplevelse av trivsel i arbeidet. Dette kan indikere at jobbaktiviteten i seg selv ikke er nok, men at denne også må resultere i positive opplevelser. Vi vet at emosjoner er viktige for vår oppmerksomhet og engasjement (Lai, 1999), noe som styrker denne antagelsen. Positive erfaringer i arbeidet viser seg å være viktig for jobbtillfredshet og jobbengasjementet, da disse ikke bare er et resultat av fravær av negative jobbkarakteristika (Christensen m.fl., 2008, Schaufeli og Salanova, 2007). Sett i lys av ”Jobbkrav-Ressurs” modellen kan det se ut som de positive erfaringene i jobb bidrar til den helsefremmende

motivasjonsprosessen gjennom en indre motivasjon som bidrar til vekst, læring eller utvikling.

Mestringsforventning kan være en mulig forklaring til jobbnærværet. Resultatforventningen kan forklare motivasjonen bak dette nærværet. Bevegelsen mot den positive helsepolen kan ikke forklares alene med denne modellen, men kan forklares kombinert med aktivitet og fysiologisk orientert fokusforflytting med bakgrunn i positive opplevelser.

7.5 Implikasjoner til videre forskning og praksis

Denne studien har mye kontekst og kan sies å være en tykk beskrivelse, og kan slik ikke generaliseres mellom settinger (Sørhaug, 1996). Men de fire hovedfunnene bidrar til økt forståelse av fenomenet smerte-velvære paradokset. Ulike mønstre opptrer, men det er ikke grunnlag for å konkludere i denne studien. Det kan være interessant å teste funnene i et større materiale, spesielt funnet om ”vekstmuligheter” som opptrer som ny kunnskap. Aronsson og Lindh (2004) har gjort en populasjonsstudie hvor de har sett på langtidsfriskes arbeidsvilkår, og de fant blant annet at langtidsfriskhet følger arbeidsmarkedsstrukturen. Her kom dataarbeidsplasser blant de med høyest andel langtidsfriske. Det kan derfor være interessant å se funnene også i forhold til andre organisasjonstyper. Arbeidslivet omfatter organisasjoner med stor variasjon i hvordan de er strukturert, noe som har betydning for endringer og tilpasninger i organisasjonen (Jacobsen, 2004). Ut fra sosiologiens bidrag til helsefremmende arbeid, vet vi hvilken betydning strukturer har for individers valg (Thorogood, 2002). Vi har lett for å snakke om ulik type bedrifter når det gjelder fysiske belastninger, som risikofaktorer for utvikling av muskel- og skjelettplager. Kanskje bør vi i arbeidslivforskningen ha mer fokus på muligheter innen organisasjonstyper når det gjelder helsefremmende faktorer i arbeidet.

I praktisk helsefremmende sammenheng, bør en ha som intensjon i endringsprosesser å styrke forutsetninger for funksjonelle faktorer som kan bidra til å flytte oppmerksomhet bort fra smertene. Kanskje er det spesielt interessant at forskningen rundt SOC-teorien får noen empiriske antagelser i denne sammenheng. Studien viser hvilken betydning bemyndigelse kan ha for individets indre følelser, i det å føle seg verdsatt og respektert. Intervensjonstiltak for å skape helsefremmende prosesser bør planlegges sammen med ansatte. Westgaard &

Winkel (1997, i Torp, 2005) vektla etter en omfattende litteraturgjennomgang i forhold til muskel- og skjelettplager, hvor en vurderte effekt av ulike intervensjonstiltak i arbeidslivet, at intervensjonene som gjennomføres må være arbeidstakerstyrt. En bør søke handlingsmuligheter i organisasjoner som kan stimulere helsefremmende prosesser i individet. Forskning og praksis kan her dra nytte av hverandre. Aksjonsforskning kan her være en fruktbar tilnærming. Et av hovedprinsippene i aksjonsforskning er at en handler for å forbedre en eksisterende situasjon, og at en gjør dette i samarbeid med målgruppen (Hem, 2003). Aksjonsforskning er en tilnærming som kan gi praktisk anvendelig kunnskap i organisasjoner om positive faktorer for helsen, gjennom deltakerstyrte prosesser.

7.6 Oppsummering

Resultatene er i dette kapittelet drøftet i lys av problemstillingen, forskningsspørsmålene og de teoretiske modellene. Det er argumentert for at resultatene fellesskap, bemyndigelse og ”vekstmulighet” kan påvirke kjernebegrepene i SOC-teorien, og at denne teorien generelt kan spille en rolle i forhold til bevegelse mot den positive helsepolen og jobbnærvar. Av de tre kjernebegrepene fremtrer meningsfullhet sterkest, og denne dimensjonen viser sammenheng med jobbengasjement. Dette indikerer at meningsfullhet er det av kjernebegrepene som spiller størst rolle i for bevegelse mot den positive helsepol og jobbnærvar. Jobbengasjement kan se ut til å spille en rolle i å hindre overgang til kroniske muskel- og skjelettplager. Mestringsforventning er vist å utgjøre en annen forklaringsfaktor til fenomenet, ved å fremstå som en nærværsfaktor. Det er argumentert med at denne forklaringen må kombineres med normal aktivitet og fysiologisk orientert fokusforflytting for å forklare bevegelsen mot den positive helsepolen.

8. Konklusjon

I denne studien er den vanlige problemstillingen i arbeidslivsforskning snudd, og en har istedenfor årsak til sykdom og sykefravær, søkt etter arbeidsmiljøforhold som beveger individet mot den positive helsepolen og skaper økt jobbnærver. Det argumenteres for at det i hvert menneskelig liv forgår prosesser som både skaper helse og sykdom, og som kan resultere i et smerte-velvære paradoks. Denne undersøkelsen har gjennom et salutogent perspektiv beskrevet hvordan helsefremmende prosesser i mennesket, relatert til arbeidsplassen, bidrar til helse og jobbnærver. To hovedmønstre har vist seg i datamaterialet. I et av mønstrene fremstår faktorene fellesskap, bemyndigelse og ”vekstmulighet” som bidrag til å styrke ”Opplevelsen av Sammenheng” i tilværelsen, og følgelig skape bevegelse mot den positive helsepolen. I dette mønsteret fremstår meningsfullhet i arbeidet som det kjernebegrepet i SOC-teorien som har størst betydning i denne studien. Meningsvariabelen påvirkes av både fellesskap, bemyndigelse og ”vekstmulighet” i arbeidet. Det ser ut til å være stor sammenheng mellom meningsfullhet i arbeidet og jobbengasjement. Jobbengasjement kan se ut til å forebygge overgang til kroniske muskel- og skjelettplager, gjennom en helsefremmende psykologisk motivasjonsprosess. Mestringsforventning utgjør et annet mønster i materialet som kan være en forklaringsfaktor til jobbnærveret. Dette mønsteret kan ikke i like stor grad som mønsteret for SOC forklare bevegelsen mot den positive helsepolen. Bevegelsen mot helsepolen kan imidlertid forklares gjennom den positive effekten det å være i normal aktivitet skaper, som jo opprettholdes når en har økt jobbnærver. En annen forklaringsfaktor til bevegelsen mot den positive helsepolen kan være fysiologisk orientert fokusforflytting bort fra smertene. Disse to forklaringsfaktorene ser ut til å ha sammenheng med positive opplevelser i arbeidet. Det er ikke grunnlag for å konkludere med hvilket av mønstrene som har størst betydning for bevegelse mot den positive helsepolen og jobbnærver i denne studien. Allikevel indikerer resultatene at det er to underliggende psykologiske prosesser som spiller en rolle i fenomenet smerte-velvære paradokset.

9. Metarefleksjon

Avslutningsvis er det nødvendig med en mer overordnet refleksjon. Følgende sitat ses som et nyttig innspill i den forbindelse:

”As no discourse or knowledge is value-free, there is no way of escaping this position, but it is important to be aware of one`s position as producer and reproducer of certain discourses and practices, and the personal commitments and values inherent in the use of such discourses and practices” (Fox, 1991:711 i Lupton, 1995:s13).

Helsefremmende arbeid er den styrende interessen i denne studien. Det vil si at HP er styrende for det erfaringsmaterialet som er brakt ut. Det er viktig å erkjenne at den kunnskapen en formidler med utgangspunkt i helsefremmende arbeids fundament, har symbolske og politiske grunntoner. Det er fra flere hold fremmet kritikk mot tenkningen i HP (Andrews, 2003, Fugelli, 2003, Lupton, 1995). Blant annet setter Lupton (1995) et kritisk søkelys på hvordan helsefremmende arbeid i vestlige samfunn har blitt utviklet og frontet. Han hevder diskursene og praksis har til formål både å betegne og regulere fenomener som ”normal”, ”risiko” og ”helse”, og at ”sunnhet” har erstattet ”godhet” som målepinne for ferdigheter og et anstendig liv. Lupton hevder helsefremmende arbeid slik kan ses som en moralsk regulering av samfunnet. Dette kan minne oss på betydningen av å til stadighet inneha en kritisk refleksjon rundt egen praksis og forskning og hva vi formidler som ”sannheter”.

Litteraturliste

- Agervold, M. (1998a) *Det psykosociale arbejdsmiljø. Fra vitenskaplig arbeidsledelse til arbejdsmiljøpsykologi*. Aarhus, Aarhus universitetsforlag.
- Agervold, M. (1998b) *Spørgeskema til psykosocialt arbejdsmiljø – kortlægning og ændring*
Arbejdsmiljørådets Service Center
- Alvesson & Sköldbberg (2005) *Tolkning och refleksjon: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund, Studentlitteratur.
- Andersson, A. L. (2007) *Working technique during computer work. Associations with biomechanical and psychological strain, neck and upper extremity musculoskeletal symptoms. Doctor of Philosophy (Medicine)* [internett] Tilgjengelig fra:
http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/3195/2/LindegardAndersson_ThesisFrame.pdf [lest 26.09.08]
- Andrews, T. (2003) "Nytt" ideologisk grunnlag for forebyggende helsearbeid. En diskusjon av syn på makt og endring. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 6/1, s. 30-42.
- Antonovsky, A. (1979) *Health, Stress, and Coping*. London, Jossey - Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1987) *Helbredets mysterium*. København, Hans Reitzels Forlag.
- Antonovsky, A. (1996) The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11, 1, s. 11-18.
- Arbejdsmiljøloven (2005) *Lov av 17. juni 2005 nr 62: Lov om arbejdsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*
[internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.arbeidstilsynet.no/c26980/lov/vis.html?tid=28118>
[lest 04.05.09]
- Arbeidstilsynet (2007) *Samfunnsøkonomiske kostnader av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettlidelser* [internett]. Tilgjengelig fra]
- Arbeidstilsynet (2008) *Langtidssykefravær og uføretrygding. En av syv deler i Arbeidstilsynets kunnskapsgrunnlag for strategisk plan 2008-2011. Kunnskapsgrunnlaget beskriver arbejdsmiljøsituasjonen i Norge basert på forskning og statistikk.* [internett]. Tilgjengelig fra:
<http://www.arbeidstilsynet.no/c26973/artikkel/vis.html?tid=47039> [lest 11.09.08]
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2005) *Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research*

- American College of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 9, s. 958-966.
- Aronsson, G. & Lindh, T. (2004) Långtidsfriskas arbetsvillkor. En populasjonsstudie. *Arbete och helse. Vitenskaplig skriftserie. Arbetslivsinstitutet*, 2004:10.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) The Job Demands-Resources modell:state of the art. . *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3.
- Bandura, A. (1986) *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Bruusgaard, D. (2002) *Legene, fraværet og det inkluderende arbeidsliv* [internett]. Tilgjengelig fra: http://test.tidsskriftet.no/?seks_id=475276
- Bunton, R. (2002) Health promotion as social policy. I: *Health Promotion. Disciplines, diversity and developments*, red.: Bunton, R. & Macdonald, G., s. London, Routledge.
- Christensen, M., Lindström, K., Vivoll, L., Kopperud, K., Borg, V., Clausen, T., Hakanen, J., Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2008) *Positive Factors at Work. The First Report of the Nordic Project* [internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/uk/TN2008501.pdf#page=40> [lest 25.09.08]
- Engelstad, F., Grennes, C. E., Kalleberg, R. & Malnes, R. (2005) *Introduksjon til samfunnsfag*. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Eriksen & Weigård (1999) *Kommunikativ handling og deliberativt demokrati*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Eriksen, W., Natvig, B., Knardahl, S. & Bruusgaard, D. (1999) Job Characteristics as Predictors of Neck Pain: A 4-Year Prospective Study. . *Journal of Occupational & Environmental Medicine.*, 41, 10, s. 893-902.
- Eriksson (1996) *Hälsans ide*. Stockholm, Almqvist & Wiksell/Medicin.
- Eriksson (2007) *Unravelling the mystery of salutogenesis. Research Report 2007:1*. Helsinki, Folkhälsan research centre.
- Fugelli, P. (2003) *0-visjonen. Essays om helse og frihet*. Oslo, universitetsforlaget.
- Fugelli, P. & Ingstad, B. (2001) "Helse - slik folk ser det". *Tidsskrift for Norsk lægeforening*, Nr. 121, s. 3600 - 4.
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2003) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness *Nurse Education Today*, 24, s. 105-112.

- Grimsmo, A., Sørensen, B. Å. & Gamperiene, M. (2007) *Programmet FARVE (Forsøksmidler arbeid og velferd). Kunnskapsstatus Tema 1: Sykefravær*. Oslo, AFI-notat 11/2007.
- Grønmo, S. (2007) Forholdet mellom kvalitative og kvantitative tilnæringer i samfunnsforskningen. I: *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*, red.: Kalleberg, R. & Holter, H., s. Oslo, Universitetsforlaget.
- Hagen Molde, E. (2006) Kan råd om fysisk aktivitet redusere sykefraværet for pasienter med ryggplager? *Norsk Epidemiologi*, 16, 2, s. 137-144.
- Hanson, A. (2008) *Hälsopromotion i arbetslivet*. Hungary, Studentlitteratur.
- Hauge, H. A. (2003) Hvordan kan samfunnsvitenskap bidra til helsefremmende arbeid? I: *Helsefremmende arbeid i en brytningstid. Fra monolog til dialog*, red.: Hauge, H. A. & Mittelmark, M. B., s. Bergen, Fagbokforlaget
- Hem, H.-E. (2003) Aksjonsforskning. Forskning til nytte i møte med velferdsamfunnets hovedutfordringer. I: *Helsefremmende arbeid i en brytningstid. Fra monolog til dialog*, red.: Hauge, H. A. & Mittelmark, M. B., s., Fagbokforlaget.
- Høgskolen i Vestfold (2008) *Retningslinjer for masteroppgaven 2008/2009*
- Ihlebak, C. & Lærum, E. (2004) *Plager flest - koster mest - muskel og skjelettlidelser i Norge. Rapport nr. 1. Nasjonalt ryggnettverk, forskningsenheten/formidlingsenheten*.
- Jacobsen, D. I. (2004) *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. Kristiansand, Høgskoleforlaget.
- Johnsson, J. L., Lugn, A. & Rexed, B. (2006) *Langtidsfrisk. Slik skapes helse, effektivitet og lønnsomhet*. Genesis.
- Kalleberg, R. (1999) *Jürgen Habermas. Krfaten i de bedre argumenter*
Ad Notam Gyldendal.
- Kalleberg, R. (2007) Forskningopplegget og samfunnsforskningens dobbeltdialog. I: *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*, red.: Holter, H. & Kalleberg, R., s. Oslo, Universitetsforlaget.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York .Basic Books.
- Knardahl, S. (1998) *Kropp og sjel. Psykologi, biologi og helse*. Oslo.
- Knardahl, S. (2001) *Kroniske smerter - gjør vi alt galt?*
[internett]. Tilgjengelig fra: http://www.tidsskriftet.no/?seks_id=393642
- Kvale, S. (2006) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo, Gyldendal akademisk.

- Lai, L. (1999) *Dømmekraft*. Tano Aschehoug.
- Laverack, G. (2004) *Health Promotion Practice. Power & Empowerment*. . London, SAGE publications
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York, Springer Publishing Company
- Leiter, M. P. (2006) Engagement with work: Issues for measurement and intervention. I: *The human resource revolution: Why putting people first matters*, red.: Burke, R. J. & Cooper, C. L., s. London, Elsevier.
- Lillestrøm-erklæringen (2002) *Lillestrøm-erklæringen om helsefremmende arbeidsplasser*. Arena Hotell, Lillestrøm, 7. november 2002. Grunnlagsdokument utformet av partene bak "Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv" gjennom dialog med konferansedeltakerne [internett]. Tilgjengelig fra: <http://ys.no/filestore/081102-lillestrom.pdf> [lest 27.10.08]
- Lindberg, P., Josephson, M., Alfredsson, L. & Vingard, E. (2006) Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: the same determinants? -resultults from the Swedish HAKuL study. *Occupational and Environmental Medicine*, 63, s. 113-120.
- Lupton, D. (1995) *The Imperative og Health and the Regulated Body*. London, Sage: Publicasjoner.
- Macdonald, G. & Bunton, R. (2002) Health promotion: Disciplinary developments. I: *Health Promotion, Disciplines, diversity and developments* red.: Macdonald, G. & Bunton, R., s. London, Routledge.
- Malterud, K. (2003) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning : en innføring* Oslo, Universitetsforlaget.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997) *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it* San Fransisco, Jossey-Bass.
- Mæland, J. G. (2005) *Forebyggende helsearbeid i teori og praksis*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Nelson, D. L. & Simmons, B. L. (2003) Health psychology and work stress: A more positive approach
I: *Handbook of Occupational Health Psychology*, red.: Quick, J. C. & Tetrick, L. E., s. 97-119. Washington DC, American Psychological Association.

- NESH (2006) *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi* [internett]. Tilgjengelig fra:
<http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer> [lest 23.05.08]
- Polanyi, M. F. D., Frank, J. W., Shannon, H. S., Sullivan, T. J. & Lavis, J. N. (2000) Promoting the Determinants of Good Health in the Workplace I: *Settings for Health Promotion, Linking Theory and Practice*, red.: Poland, B. D., Lawrence, W. G. & Rootman, I., s. London, Sage Publications, Inc.
- Repstad, P. (1998) *Mellom nærhet og distanse*. Oslo, Universitetsforlaget AS.
- Richardsen, A. M. & Martinussen, M. (2008) Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon? En undersøkelse av jobbengasjement i helse- og omsorgsykker *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* 3, s. 249-257.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001) ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, s. 141-66.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004) *Burnout and Engagement among Information and Communication Technology Users: a Test of the Job Demands-Resources Model* [internett]. Tilgjengelig fra:
http://www.tesisexarxa.net/TESIS_UJI/AVAILABLE/TDX-0909108-140012//llorens.pdf [lest 03.10.08]
- Sandmo, E. (1999) "Michel Foucault som makteoretiker.". I: *Om makt. Teori og kritikk*, red.: Engelstad, F., s. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004) Jobdemands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, s. 293-315.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007) Work Engagement. An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*. s. 135-177.
- Schaufeli, W. B., Taris, W. T. & Rhenen, W. (2007) Workaholisme, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An international review*.
- Siegrist, J. (1998) Adverse Health Effects of Effort-Reward Imbalance at Work. Theory, empirical support, and implications for prevention. I: *Theories of organizational stress*, red.: Cooper, C. L., s. 190-204. Oxford University Press.

- Sosial- og helsedirektoratet (1998) *NOU 1998:18 Det er bruk for alle*. Oslo, Statens fovaltningstjeneste statens trykning.
- STAMI (2008) *Arbeid som årsak til muskelskjelettlidelser. Kunnskapsstatus 2008. Stami-rapport årg. 9 nr 22 (2008)*.
- Stang, I. (2003) Bemyndigelse. En innføring i begrepet og "empowerment-tenkningens" relevans for ansatte i velferdsstaten. I: *Helsefremmende arbeid i en brytningstid. Fra monolog til dialog?*, red.: Hauge, H. A. & Mittelmark, M. B., s. Bergen Fagbokforlaget.
- Stene, M. (2003) *Vitenskaplige forfatterskap. Hvordan lykkes med skriftlige studentoppgaver*. Kolle forlag.
- Sørensen, Graff-Iversen, S., Haugstvedt, K. T., Enger-Karlsen, T., Narum, I. G. & Nybø, A. (2002) "Empowerment" i helsefremmende arbeid. *Tidsskrift for Norsk lægeforening*, nr. 24, 122, s. 2379- 2383.
- Sørensen, B.A., Rapmund, A., Skeide Fuglerud, K., Hilsen, A. I. & Grimsmo, A. (1998) *Psykologiske, organisatoriske og sosiale faktorer i arbeid av betydning for helse*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet AS.
- Sørensen B.A. & Wathne, C. T. (2007) *Bærekraftig arbeidsliv. Arbeidslivsutvikling i Norden*. København, TemaNord 2007:530.
- Sørhaug, T. (1996) Tykke og tynne beskrivelser. I: *Fornuftens Fantasier*, red.: Sørhaug, T., s. Oslo, Universitetsforlaget.
- Thorogood, N. (2002) What is the relevance of sociology for health promotion? I: *Health Promotion. Disciplines, diversity and development*, red.: Macdonald, G. & Bunton, R., s. London, Routledge.
- Tiller, T. (2006) *Aksjonslæring - forskende partnerskap i skolen*. Kristiansand, Høyskoleforlaget as.
- Tones, K. & Green, J. (2004) *Health Promotion. Planning and Strategies*. London, SAGE Publications.
- Torp, S. (2005) *Atferdsteoretiske perspektiv på forebygging av muskel- og skjelettplager* [internett]. Tilgjengelig fra: http://www.fysioterapeuten.no/xp/pub/venstre/fag_vitenskap/fagartikler/227029 [lest 08.05.09]
- Torp S., Riise, T. & Moen, B. E. (2001) The Impact of Social and Organizational Factors on Workers`Coping With Musculoskeletal Symptoms. *Physical Therapy*, 81, 7.

- Vinje, H. (2007) *Thriving despite adversity: Job engagement and self-care among community nurses*. Bergen, Department of Education and Health Promotion. Faculty of Psychology.
- Vinje, H. (2008) *Forskningsetikk, foredrag ved Høgskolen i Vestfold, Master i helsefremmende arbeid 22.04.08*.
- Wahlström, J., Lindegård, A., Ahlborg, G. J., Ekman, A. & Hagberg, M. (2003) *Perceived muscular tension, emotional stress, psychological demands and physical load during VDU work* [internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.springerlink.com/content/b4jcbjfdkxc53tlh/> [lest 01.10.08]
- Westgaard, R. H. (2007) *Arbeidsrelaterte muskelskjelettlidelser: en kunnskapsoversikt. Rapport til Direktoratet for Arbeidstilsynet. Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse. Norges Teknisk Naturvitenskapelige Universitet* [internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=42717> [lest 20.09.08]
- WHO (1986) *Ottawa charteret for Health Promotion*. Ottawa, World Health Organisation. (First international conference on Health Promotion)
- Woods, V. (2005) *Work-related musculoskeletal health and social support* [internett]. Tilgjengelig fra: http://apps.isiknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=17&SID=S1nj4lmflEeLhGoh2Id&page=1&doc=6 [lest 20.09.08]

Vedlegg 1

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Norsk Samfunnsvitenskapelig
Datatjeneste AS
Postboks 122
0407 Oslo
Tlf: +47 22 18 36 50
E-post: nsd@nsd.no
Nettside: www.nsd.no

Hjorteg Anne Berenice
Avdeling for helse- og
Høgskolen i Vestfold
Postboks 2243
3007 TONSBERG

NSD ref.: 1207/2009 NSD ref.: 2007/2009 Dato: dato: Dato: ref:

TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 27.11.2008. All nødvendige informasjon om prosjektet, fortløp i sin helhet 09.01.2009. Meldingen gjelder prosjektet:

20075	<i>Navnefaktorer i avslutnings-</i>
<i>behandling av sørg</i>	<i>prosjektet i Vestfold, ved avslutnings- og evaluering</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Hjorteg Anne Berenice</i>
<i>Stedst</i>	<i>Oslo/Gesing</i>

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

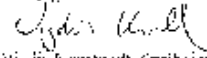
Personvernombudets tilrådning forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldingsnotatet, fortrinnsvis med en eventuell, eventuelt kommentert samt personopplysningsmyndighetens godkjenning med forklaring. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

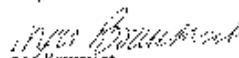
Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Forringelser/tilføyelser gis via et eget skjema, <http://www.nsd.no/no/personvern/forsikring/ettersendingsblankett>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje senfeligst til ombudet.

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 05.06.2009, sette en bearbeidelse angående status for behandling av personopplysningene.

Vennlig hilsen


Vigdis Ravnemest, Stårheim


Inge Beutaset

Kontaktperson: Inge Beutaset tlf: 55 58 26 35
Vedlegg Prosjektvurdering
Kopier: Geirte Gesing, Apeke, egda 1, 3174 BIRVIKÅ...

Grete Geving
Student, Høgskolen i Vestfold, avd. helsefag

Kjære XXXX

Du inviteres herved til å delta i en intervjuundersøkelse av forhold av betydning for mestring av muskel- og skjelettplager. Undersøkelsen gjøres i forbindelse med min masteroppgave i helsefremmende arbeid. På bakgrunn av kartlegging av muskel- og skjelettplager utført av meg i regi av Viken bedriftshelsetjeneste oktober 2008, er du plukket ut som deltaker til studien.

Jeg er mastergradstudent ved høgskolen i Vestfold. Professor Bjørg Aase Sørensen ved høgskolen er veileder for prosjektet og innehar det daglige ansvaret. Intervjuene vil utføres i januar og februar 2009, og selve prosjektet vil avsluttes 3. juni 2009. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste AS.

Hensikten med studien er å belyse forhold mellom muskel- og skjelettplager og nærvær og fravær på arbeidsplassen. Studien har til formål å gi økt forståelse av hva som skaper og opprettholder helse i dagens arbeidsliv.

Deltagelse i studien er frivillig. Intervjuet vil ha samtaleform, og varigheten vil være ca 1-2 timer. Hensikten er å fange dine erfaringer, din egenvurdering og perspektiv på helse og arbeidsliv. Informasjonen som gis vil bli behandlet konfidensielt, og aidentifiseres i all behandling og skriftlig arbeid. Aidentifisert innebærer at navn erstattes med kode som viser til en atskilt navneliste/koblingsnøkkel. Jeg er den eneste som har tilgang på personopplysninger/navneliste i prosjektperioden. Etter prosjektslutt 3. juni 2009 vil lydopptak og navneliste slettes, og øvrige datamateriale anonymiseres. Materialet som publiseres vil anonymiseres så langt det lar seg gjøre. Siden undersøkelsen foretas kun ved en bedrift er det mulighet for at deltagerne kan være identifiserbare overfor ledere og kollegaer. Som deltaker i studien får du anledning til å lese gjennom intervjuet når det er utskrevet, og korrigere evt. feilaktige opplysninger eller opplysninger som gjør deg spesielt identifiserbar.

I utgangspunktet tenkes intervjuet å gjennomføres på din arbeidsplass. Hvis det er ønskelig kan det også gjennomføres i Viken Bedriftshelsetjenestes lokaler eller hjemme hos deg. For å sikre god analyse og vitenskaplig bearbeiding av dataene, ber jeg om tillatelse til å ta opp intervjuet på lydbånd. Lydbåndene vil kun høres av meg, og jeg er underlagt taushetsplikt. Du vil når som helst og uten begrunnelse kunne avbryte deltagelsen i studien. Ønske om ikke å delta i studien eller en eventuell avbrytelse av deltagelsen, vil selvsagt ikke få noen innvirkning på videre samarbeid med Viken bedriftshelsetjeneste.

Ønsker du mer informasjon om studien, kan du kontakte meg på telefon eller e-post. Din beslutning om du ønsker deltagelse eller ikke i studien kan meddeles meg på samme måte. Hvis det er ønskelig kan også veileder for prosjektet, som innehar det daglige ansvaret, kontaktes på e-post: Bjorg.A.Sorensen@hive.no

Med vennlig hilsen
Grete Geving
Tlf: 41 31 72 47
e-post: grete.geving@student.hive.no

Grete Geving
Student
Høgskolen i Vestfold, avdeling helsefag

Til personer med lederfunksjon i organisasjonen

I forbindelse med min masteroppgave i Helsefremmende arbeid ønsker jeg å foreta en intervjuundersøkelse i deres organisasjon. Hensikten med studien er å belyse forhold mellom muskel- og skjelettplager og nærvær og fravær på arbeidsplassen. Studien har til formål å gi økt forståelse av hva som skaper og opprettholder helse i dagens arbeidsliv.

Professor Bjørg Aase Sørensen ved Høgskolen i Vestfold, er veileder for prosjektet og innehar det daglige ansvaret. Intervjuene vil starte januar 2009, og selve prosjektet vil avsluttes 3. juni 2009. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste AS.

I oktober gjorde jeg en kartlegging av muskel- og skjelettlidelser i deres organisasjon, i regi av Viken bedriftshelsetjeneste. Kartleggingen viste at dere har en stor andel medarbeidere med muskel- og skjelettplager. Slike plager er en stor utfordring i dagens arbeidsliv. Vi vet mye om hva som bidrar til slike plager, men det lite forskning rundt mestring av plagene, og hva som bidrar til at en kan fungere i jobb til tross for plager.

Jeg ønsker å spørre 6-9 ansatte i deres organisasjon om å delta i undersøkelsen. Deltagelsen er frivillig. Intervjuene vil vare ca 1-2 timer og informasjonen som fremkommer vil bli behandlet konfidensielt. Siden undersøkelsen vedrører forhold på arbeidsplassen, vil vi i en del av intervjuet komme inn på temaer som angår ledelse. Deltagerne vil da bli stilt noen spørsmål om hvilken støtte de opplever å få fra sin nærmeste leder. Personer med en lederfunksjon i organisasjonen kan dermed være identifiserbare som tredjepersoner i intervjumateriale.

Etter prosjektslutt 3. juni 2009 vil lydopptak og navneliste slettes, og øvrige datamateriale anonymiseres. Materialet som publiseres vil anonymiseres så langt det lar seg gjøre, og navn på bedriften vil ikke bli nevnt. Siden undersøkelsen foretas kun ved en bedrift er det imidlertid mulighet for at ansatte og ledere i bedriften vil kunne kjenne hverandre igjen. Derfor får du som leder informasjon om studien. Dersom du ønsker å reservere deg mot at det registreres opplysninger om deg som tredjeperson i forbindelse med denne undersøkelsen, kan du ta kontakt med meg.

Dersom du har andre spørsmål eller kommentarer til undersøkelsen, er det også bare å ta kontakt.

Med vennlig hilsen

Grete Geving
Tlf: 41 31 72 47
e-post: grete.geving@student.hive.no

Tematisert intervjuguide

Forslag til spørsmål

Innledende spørsmål

- Hvorfor valgte du å ta jobb i denne virksomheten?
- Hvordan vil du beskrive arbeidsplassen din?
- Hvordan har denne arbeidsplassen utviklet seg siden du startet her?
- Hvilken rolle har du i teamet?
- Har du andre formelle eller uformelle roller på arbeidsplassen?

- Hvilken betydning har arbeid i livet ditt? (viktig livsområde?)
- Hva tenker du om arbeidshelse?
- Hva tror du er grunnen til at du mestrer dine muskel- og skjelettplager på en måte som gjør at du fortsatt kan fungere i jobb?

Sosial støtte fra kollegaer og leder

Støtte fra kollegaer og sosialt fellesskap

- Hvordan vil du beskrive det sosiale fellesskapet på din arbeidsplass?
- Hvordan er stemning mellom deg og dine kolleger?
- Føler du deg som en del av fellesskapet på arbeidsplassen din?
- Har du en fortrolig kollega på jobben?
- Hvordan er samarbeidet blant kollegene på arbeidsplassen din?
- Får du den hjelp og støtte du har behov for fra dine kolleger? (nivå: praktisk, informasjon, motivasjon, emosjonelt)
- Får du tilbakemeldinger fra dine kolleger som dekker ditt behov? (ris/ros)
- Har du gode rollemodeller på arbeidsplassen? (kollegialt, faglig, teknisk)

Støtte fra leder

- Hvordan opplever du hjelp og støtte fra din nærmeste overordnede?
- Opplever du å bli hørt i forhold til dine problemer i arbeidet?
- Spør din nærmeste overordnede om hvordan du har det?
- Snakker din nærmeste overordnede med deg om kvaliteten på arbeidet du utfører?
- Hvordan opplever du medarbeidersamtalene?

Engasjement

Vitalitet

- Hvordan vil du beskrive din fysiske energi i arbeidet?
- Hvordan vil du beskrive din energi i forhold til mental konsentrasjon? Eksempelvis evnen til å fokusere på en krevende oppgave?
- Hvordan opplever du din følelsesmessige energi? Eksempelvis evnen til å opptre følelsesmessig korrekt overfor brukere/kunder eller kollegaer?
- Hvordan er din energi til å være kreativ? Eksempelvis det å finne nye løsninger, ideer osv.
- Av de ulike energiformene vi nå har snakket om, er det noen forhold på arbeidsplassen du tror bidrar til å øke noen av energiformene?
- Hvordan vil du beskrive din utholdenhet i arbeidet?
- Hvordan vil du beskrive din vilje til å anstrenge deg i arbeidet?

Entusiasme

- Blir du inspirert i arbeidet ditt? (Hvorfor?)
- Er du stolt av arbeidet ditt?
- Utfordres du av arbeidet ditt?
- Identifiserer du deg med arbeidet ditt?
- Opplever du at det du gjør er viktig?

Fordypelse

- Konsentrerer du deg dypt i ditt arbeid?
- Hender det når du sitter og arbeider at du glemmer tid og sted?

Opplevelse av sammenheng

Forutsigbarhet

- Ser du din rolle i arbeidslivet inn i en større samfunnsmessig sammenheng?
- din bransje i forhold til samfunnet?
- Tenker du noen gang over din arbeidsplass i en historisk sammenheng? Utviklingen i bransjen?
- Ser du sammenheng mellom de ulike delene i deres organisasjon?
- Har du noen gang opplevd at du ikke forstår hva din rolle i arbeidet er?
- Har du noen gang følt deg usikker i jobben?
- Har du noen gang følt deg utenfor arbeidsfellesskapet i jobben?
- Opplever du å ha evne til å verne om dine behov og rettigheter?

Håndterbarhet

- Er de krav som stilles til deg i arbeidet håndterbare?
- Kan du beskrive hvordan du opplever ressurser og støtte i jobben din? Eksempler...
- Er det tilstrekkelige ressurser til rådighet for å møte kravene?
- Opplever du at du har tilstrekkelige ferdigheter i form av formell yrkeskompetanse og erfaring til arbeidsoppgavene?
- Opplever du at du har mulighet til å påvirke din situasjon og dine omgivelser på jobb?
 - tempo, planlegging, beslutninger
- Hvordan vil du beskrive ditt forhold til andre mennesker på arbeidsplassen?
- Opplever du noen gang negativt stress i jobben?
- Opplever du at dere er en godt fungerende organisasjon? Hvorfor?

Mening

- Er det viktig for deg at arbeidet ditt oppleves meningsfylt?
- Hva er det overordnede målet for deg med den jobben du utfører?
- Hva er det som motiverer deg i jobben din?
- Spiller visjoner, mål og lønn noen betydning?
- Er det noen positive opplevelser i hverdagen som bidrar til økt mening i jobben?
- Opplever du at de krav som stilles til deg i arbeidet er verdt å engasjere deg i?
- Gjør du etiske og moralske vurderinger i jobben din?
- Hvilken betydning har egenutvikling og selvrealisering?

Avslutning

Er det noe du sitter å tenker på nå, som du tror kan ha betydning for hvorfor du mestrer dine muskel- og skjelettplager på den måten du gjør?

Er det noe du vil tilføye eller utdype mer?

Er det noe du vil spørre meg om?

Helhetlig kommunikasjon

- Kan du beskrive konkrete situasjoner?
- Eksempler?
- Utdype?
- Hva tenker du om dette?
- Hvilke følelse skaper det?
- Jeg ser at du berøres... ønsker du å beskrive?

