

Jobbengasjement blant industriarbeidere

- en kvalitativ studie

**Høgskolen i Sørøst-Norge, Fakultet for helse- og sosialvitenskap
Master i helsefremmende arbeid**

**Malin Rosell Magerøy
Mai - 2016**

19785 ord.

<i>Forfatter</i>	Malin Rosell Magerøy
<i>Grad</i>	Master i helsefremmende arbeid
<i>Fakultet</i>	Fakultet for helsevitenskap
<i>Institutt</i>	Institutt for helsefremmende arbeid
<i>Veileder</i>	Steffen Torp
<i>Innleveringsdato</i>	13.05.2016
<i>Oppgavens tittel</i>	Jobbengasjement blant industriarbeidere
<i>Antall ord</i>	19785
<i>Søkeord</i>	Jobbengasjement, helsefremmende arbeid, helsefremmende arbeidsplasser, empowerment, jobbkrav, jobbkontroll, meningsfullhet, opplevelse av sammenheng.

Sammendrag

Bakgrunn: Jobbengasjement er en viktig faktor for at folk skal trives på jobb, strekke seg for å nå nye mål og yte maksimalt. Jobbengasjement er dermed sentralt for at man skal kunne opprettholde egen helse, men også for at bedriftene skal øke sin effektivitet og få produktive medarbeidere. Gjeldende teori på området viser til at medbestemmelse og kontroll er sentralt for jobbengasjement, mens det i enkelte yrker er uforenelig med den arbeidssituasjonen man har. Jeg ønsket derfor å undersøke hvilke forhold som bidro til jobbengasjement på disse arbeidsplassene.

Tema og problemstilling: Temaet i oppgaven er jobbengasjement blant industriarbeidere, med en problemstilling som undersøker hva som skaper jobbengasjement hos industriarbeidere. Hvilke psykososiale forhold som har betydning for jobbengasjement, hvilke fysiske forhold som påvirker engasjement og samhandling og på hvilken måte det er sammenheng mellom opplevelsen av å gjøre en god jobb og engasjement.

Teori: Teorien som er brukt som bakgrunn i oppgaven er gjeldende teori om helsefremmende arbeid, empowerment, Antonovsky's teori om sence of coherence, helsefremmende arbeidsplasser, ledelsesteori, Jobbkrav-Ressurs modellen til Demerouti et. al. og Krav-Kontroll-Støtte modellen til Karsek og Theorell.

Metode: Studien har et kvalitativt forskningsdesign.

Data: Data er innhentet ved hjelp av individuelle semistrukturerte intervjuer, og utvalget besto av 10 ansatte i næringsmiddelindustrien.

Funn: Jobbengasjement påvirkes av mange faktorer, og for industriarbeiderne var sosial støtte fra leder og kollegaer det som hadde aller størst betydning. Å føle seg nyttig, at man bidro til produksjonen av norsk mat, opprettholdelse av landbruket og dermed også lokale arbeidsplasser betydde mye for engasjementet til de ansatte. Krav, kontroll og ressurser hadde varierende betydning, men jobbkrav ble sett på som viktigere for engasjementet enn kontroll og ressurser. Det de kunne ønske seg kontroll over, var hvilke kollegaer de jobbet sammen med, slik at de kunne påvirke tempoet på maskinene og oppnå en bedre produktivitet. Det var et tydelig skille mellom de yngre og de eldre arbeiderne, da de yngre ble mer motivert av krav og oppnådd resultat enn de eldre. De fysiske forholdene hadde liten betydning for jobbengasjement og de ansatte hadde funnet alternative metoder for kommunikasjon og samhandling. Studien er med på å belyse at det er ulike faktorer som påvirker jobbengasjementet, og at kvalitative forskningsdesign kan få andre funn enn kvantitative design.

Abstract

Background: Work engagement is an important factor for people to enjoy their occupation, strive to reach new goals and perform optimally. Work engagement is not just central for workers to help maintain their health, but it also allows companies to increase their efficiency and have more productive employees. Current theories in the field show that participation in decision making and control is essential to fostering work engagement. This is however not always compatible with the occupation or task at hand. I therefor wanted to find which factors promote an environment of enthusiasm and engagement in these workplaces.

Theme: The theme of this study is work engagement amongst industrial workers, with a focus that examines which psychosocial factors that influence work engagement, which physical factors that influence engagement and interaction. I will try to see if and how there is a connection between the satisfaction of having done a good job and work engagement.

Theory: The theory used as the basis of this study is the current theory of Health Promotion, empowerment, Antonovsky's theory; sense of coherence, Healthy Workplaces, management theory, the job demand-resources model of burnout by Demerouti et. al. and the Demand-Control-Support model by Karasek & Theorell.

Method: The study has a qualitative research design.

Data: Data is collected through individual semi-structured interviews, and the sample consisted of 10 employees in the food industry.

Findings: Work engagement is affected by many factors, and for industrial workers social support from supervisors and colleagues was what had the greatest impact. To feel useful and contributing to produce Norwegian food, maintaining viable agriculture and local, decentralized workplaces was important for the engagement of these employees. Demands, control and resources had varying importance but the job demands were seen as more important for their work engagement than control and resources were. Choosing which colleagues they worked with and the tempo of the machinery seemed to have a positive effect

on productivity and work engagement. There was a clear distinction between young and older workers, when the younger were more motivated by demands and results than the older ones. The physical conditions had little impact on work engagement and the employees had found alternative methods of communication and interaction. This study helps to illustrate that there are a variety of factors that affect work engagement, in addition to that qualitative research design can make other discoveries than quantitative design.

Forord

Etter 4 flotte år på høgskolen i Sørøst-Norge er jeg glad og stolt over å kunne levere inn min masteroppgave. Det har vært 4 helsefremmende og lærerike år, både faglig, men også om meg selv og mine medmennesker.

Takk til min veileder Steffen Torp som har kommet med konstruktiv tilbakemelding og stilt spørsmål ved det jeg så på som selvfølgeligheter. Takk til medstudenter som har gjort skoleukene til en sosial arena med samvær både på og utenfor skolen. En særlig stor takk til Marianne for faglig støtte og gode kollokvier gjennom hele studiet. Takk for kaffe, skyss og lån av gjesterom. Du har utgjort en forskjell.

Uten mine flotte informanter som tok seg tid til å la seg intervju og som ville dele sine opplevelser og tanker med meg ville ikke dette prosjektet la seg gjennomføre. Jeg setter stor pris på deres velvilje og åpenhet. Min arbeidsgiver har lagt til rette for at jeg kunne kombinere studiet med jobb, og dermed fullføre på normert tid. Takk.

Sist men ikke minst må jeg takke for god støtte på hjemmebane. Uten forståelse fra min mann, Geir og jentene om at studier måtte prioriteres først til tider hadde ikke mitt selvrealiseringsprosjekt vært mulig. Tusen takk for at dere ga meg muligheten.

Stavanger, mai- 2016

Malin Rosell Magerøy

Innholdsfortegnelse

1.0 INNLEDNING	9
1.1 PROBLEMSTILLING	10
1.2 INDUSTRIARBEID OG DE FYSISKE RAMMENE.....	10
1.3 TEMAETS RELEVANS FOR HELSEFREMMENDE ARBEID	11
2.0 TEORETISK RAMME	13
2.1 HELSEFREMMENDE ARBEID	13
2.1.1 HELSEBEGREPET	14
2.2 OPPLEVELSE AV SAMMENHENG.....	14
2.3 EMPOWERMENT	15
2.4 JOBBENGASJEMENT	16
2.4.1 JOBBKRAV- RESSURS MODELLEN	17
2.5 ARBEIDSPLASSEN SOM SETTING OG HELSEFREMMENDE ARBEIDSPLASSE	18
2.6 LEDELSE OG HELSEFREMMENDE LEDELSE.....	19
2.7 JOBBKRAV, JOBBKONTROLL OG SOSIAL STØTTE.....	21
2.7.1 KRAV- KONTROLL- STØTTE MODELLEN	21
2.7.2 EFFORT- REWARD IMBALANCE MODELLEN	22
2.8 JOBBTILFREDSHET OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ.....	23
3.0 METODE	24
3.1 METODENS DESIGN OG VITENSKAPSTEORETISKE FORANKRING	24
3.1.1 INDIVIDUELLE INTERVJU.....	24
3.2 BESKRIVELSE AV SETTING OG UTVALG	25
3.4 ANALYSE.....	27
3.5 STUDIENS PÅLITELIGHET OG GYLDIGHET	28
3.5.1 PÅLITELIGHET	28
3.5.2 GYLDIGHET	29
3.5.3 OVERFØRBARHET OG FORFORSTÅELSE.....	29
3.6 FORSKNINGSETIKK	30
4.0 PRESENTASJON AV FUNN	32
4.1 HVILKE PSYKOSOSIALE FORHOLD PÅVIRKER INDUSTRIARBEIDERNE JOBBENGASJEMENT?.....	33
4.1.1 SOSIAL TILHØRIGHET, SAMHANDLING OG STØTTE	33
4.1.2 KRAV OG KONTROLL.....	38
4.1.3 MENINGSFULLHET OG NYTTE.....	40
4.2 HVORDAN KAN FYSISKE FORHOLD PÅVIRKE ENGASJEMENT OG SAMHANDLING PÅ JOBB?	42
4.2.1 OMGIVELSER OG LOKALER.....	42
4.2.2 FYSISKE FAKTORER I SELVE ARBEIDET- ARBEIDETS ART	44
4.3 PÅ HVILKEN MÅTE ER DER SAMMENHENG MELLOM OPPLEVELSEN AV Å GJØRE EN GOD JOBB OG ENGASJEMENT?.....	44
4.3.1 ARBEIDSGLEDE.....	44
5.0 DISKUSJON	46
5.1 HVILKE PSYKOSOSIALE FORHOLD PÅVIRKER INDUSTRIARBEIDERNE JOBBENGASJEMENT?.....	46
5.1.1 SOSIAL TILHØRIGHET, SAMHANDLING OG STØTTE	46
5.1.2 KRAV OG KONTROLL.....	50
5.1.3 MENINGSFULLHET OG NYTTE.....	54
5.2 HVORDAN KAN FYSISKE FORHOLD PÅVIRKE ENGASJEMENT OG SAMHANDLING?.....	56
5.2.1 OMGIVELSER OG LOKALER.....	56

5.2.2 FYSISKE FAKTORER I SELVE ARBEIDET, ARBEIDETS ART.....	57
5.3 PÅ HVILKEN MÅTE ER DER SAMMENHENG MELLOM OPPLEVELSEN AV Å GJØRE EN GOD JOBB OG ENGASJEMENT?	58
5.4 METODISKE STYRKER OG SVAKHETER.....	58
<u>6.0 AVSLUTNING</u>	<u>60</u>
6.1 IMPLIKASJONER FOR PRAKSIS OG VIDERE FORSKNING.....	61
<u>LITTERATURLISTE.....</u>	<u>63</u>
Vedlegg 1: Forespørsel om å delta i forskningsprosjekt	66
Vedlegg 2: Intervjuguide	67
Vedlegg 3: Eksempel fra analyseprosessen	69
Vedlegg 4: Godkjenning fra NSD	75

1.0 Innledning

Etter å ha jobbet i 15 år som sykepleier på en akuttavdeling på sykehus, begynte jeg som bedriftssykepleier i næringsmiddelindustrien. Overgangen fra sykehus til industri var stor, og jeg ble nysgjerrig på hva det var som gjorde at folk ønsket å jobbe under slike forhold og forutsetninger. Det var mye manuelt ensidig arbeid, lite medbestemmelse og mulighet til å styre egen arbeidshverdag. Omgivelsene er preget av støy, kulde og fuktighet. De ansatte jobbet i ulike soner som krever bruk av verneutstyr som brynje, hørselsvern, vernebriller, hjelm, hårnett, skjeggbind, skjærehansker og vernesko. Min forståelse av en god og motiverende arbeidshverdag samsvarte ikke med de forhold industriarbeiderne jobbet under, og jeg ønsket å finne ut mer om hvordan man kan trives under slike forhold. Teorien sier at medbestemmelse er viktig for trivsel (Stang, 2003), og mange av de ansatte jeg pratet med i min jobb sa også at kollegaene og det gode sosiale miljøet på fabrikken var årsaken til at de trivdes så godt. Jeg stilte meg mange spørsmål i møtet med en industriarbeidsplass. Hvordan kan man være sosial med sine kollegaer når man jobber i støyende lokaler med hørselsvern? Hvordan kan man synes at medbestemmelse er viktig når man jobber på kontinuerlige produksjonslinjer uten mulighet til å påvirke tempo, hvilke arbeidsoppgaver man skal utføre og i hvilken rekkefølge? Jeg lurer derfor på om industriarbeiderne har andre preferanser enn teorien? Opplever de en grad av medbestemmelse som jeg ikke oppfatter? eller ønsker de kanskje ikke medbestemmelse og involvering?

Engasjement er en av faktorene som gjør at vi trives på jobb, utfører en god jobb, og at vi ønsker å strekke oss for å nå nye mål (Schaufeli & Bakker 2010). Temaet i mitt prosjekt er derfor jobbengasjement. Vi tilbringer en stor del av livet på jobb, og det er viktig at arbeidsplassen er en setting hvor vi trives og kan utvikle oss, både faglig og som mennesker. Det er forsket mye på jobbengasjement, men hovedsakelig er denne forskningen gjort innenfor verdibaserte yrker i helse- og sosialsektoren. Jeg vil se på jobbengasjement hos industriarbeidere, hva det er som gjør at de ansatte trives på jobb, hva som skaper engasjement, og hvilke faktorer som gjør at de blir værende i mange år. Er det trivsel og meningsfullhet eller er det mangel på andre muligheter?

1.1 Problemstilling

Medbestemmelse og det å kunne planlegge sin egen arbeidshverdag er viktig for trivsel (Hanson, 2004), men i mange tilfeller står industriarbeidere på samlebånd uten mulighet til å påvirke hverken tempo, pauser eller hvilke arbeidsoppgaver de skal utføre. Mange sier også at det sosiale miljøet er viktig for trivsel på arbeidsplassen, men i enkelte avdelinger står man med hørselvern og kan kun snakke sammen i pausene. Kan man likevel synes at det sosiale miljøet på arbeidsplassen er bra og stimulerende? Jeg har derfor valgt følgende problemstilling:

Hva skaper jobbengasjement hos industriarbeidere?

For å få svar på hovedspørsmålet mitt, vil jeg følge opp med 3 forskningsspørsmål:

1. *Hvilke psykososiale forhold påvirker industriarbeidernes jobbengasjement?*
2. *Hvordan kan fysiske forhold påvirke engasjement og samhandling på jobb?*
3. *På hvilken måte er der sammenheng mellom opplevelsen av å gjøre en god jobb og engasjement?*

I en typisk produksjonsbedrift jobber det flere med lav utdanning (NOA, 2015) og vi vet at disse ofte har en lavere sosial status, og dermed også dårligere helse enn mennesker med høy utdanning og høyere sosial status (Green & Tones, 2010). Da leder er sentral i forhold til sosial støtte på jobb og for å mestre jobbkravene (Karasek & Theorell, 1990) ønsker jeg å inkludere spørsmål om leders rolle for jobbengasjement, men i fare for å få et individfokus er det ikke med i forskningsspørsmålene kun intervjuguiden.

1.2 Industriarbeid og de fysiske rammene

Industri er en generell betegnelse for næringsvirksomhet som bearbeider råstoff eller råvarer, og det brukes oftest om fabrikkmessig fremstilling av varer (Store norske leksikon, u.å.). I følge wikipedia er industrien en form for økonomisk virksomhet som kjennetegnes av at råvarer blir omskapt til ferdige produkter, produksjonen foregår i stor skala og den er standardisert for å kunne produsere effektivt (industri, u.å.). Industriarbeidere er ansatte i disse virksomhetene, og arbeidet kjennetegnes blant annet av liten innflytelse, få utviklingsmuligheter, høyt tempo, lite frihet og stor rolleklarhet (Kristensen, Pejtersen & Smith-Hansen, 2008). Industriarbeidere har generelt lav utdanning og dermed få muligheter til utvikling og jobbskifte, og det er mange med ikke-nordisk bakgrunn som jobber i industrinæringen (Smith, Hviid, Frydendall, & Flyvholm, 2013).

Det fysiske arbeidsmiljøet handler om de fysiske rammene rundt arbeidet, og hvordan de fungerer i hverdagen. Når man ser på det fysiske arbeidsmiljøet er det oftest arbeidsmiljøfaktorer som støy, vibrasjoner, lysforhold, inneklima, kulde, varme og stråling man fokuserer på (NOA, 2015). Automatisering og modernisering av arbeidsmetodene i industrien har ført til et mer ensformig arbeid og liten mulighet for variasjon, særlig for ufaglærte og unge arbeidere (Midtlyng, 1998). Ansatte i næringsmiddelindustrien er en av de gruppene som har mest ensformig arbeid, og man ser at helseplager er hyppig rapportert innen manuelle yrker som blant annet industri (NOA, 2015). Ensformig gjentakelsesarbeid er arbeid som består av en eller få enkle arbeidsoperasjoner som gjentas i et høyt tempo eller så lenge at det kan føre til helseskade (Haukenes, 2003). Man står ofte i fastlåste stillinger og det stilles høye krav til konsentrasjonsevne, syn og koordineringsevne og man har ofte liten grad av selvbestemmelse, noe som fører til økt risiko for å utvikle muskel- og skjelettplager.

Støy fra maskiner og utstyr preger arbeidshverdagen til mange industriarbeidere, og i følge arbeidstilsynet er støy definert som uønsket lyd. Støy kan i tillegg til støyskader med svekket hørsel og tinnitus gi flere helseplager, som blant annet hypertensjon, påvirke hjerte/kar systemet, bidra til muskelspenninger, stressreaksjoner, føre til irritasjon, trøtthet og ukonsentrasjon, noe som øker faren for ulykker (Arbeidstilsynet, u.å.). Temperaturen på arbeidsplassen kan påvirke de ansattes helse, og arbeid i kulde kan oppleves som plagsomt og hemme effektiviteten. Presisjon, tempo og fingerferdighet nedsettes, muskulaturen blir stiv og plager i muskel/skjelett-systemet forsterkes, i tillegg til at de ansatte kan bli mer mottakelig for infeksjoner (Arbeidstilsynet, u.å.).

1.3 Temaets relevans for helsefremmende arbeid

Jobbengasjement et interessant og relevant tema for helsefremmende arbeid fordi arbeid gir inntekt og mulighet til å ivareta forutsetningene for helse listet i Ottowacharteret (WHO, 1986). Arbeid gir mulighet til å delta på andre arenaer, både fordi man har økonomi til å delta på aktiviteter, man har kunnskaper og kompetanse om omverdenen, og man har ofte opparbeidet seg sosiale ferdigheter og kan omgås andre (NOA, 2015). Jobb gir oss en trygghet som er nødvendig for å kunne mestre utfordringer på flere områder, og det gir oss en sosial tilhørighet (Hanson, 2004). Jobbengasjement er relevant for faget helsefremmende arbeid, da det å være engasjert og motivert ofte fører til større jobbnærvær, mens manglende

motivasjon fører til mer fravær (Johnsson, Dahl, Rexed, & Lugn, 2006), og i ytterste konsekvens til å falle ut av arbeidslivet. Helseforskjellen mellom de som er i jobb og de som ikke er i arbeid er betydelig, og de som er uten arbeid har større risiko for å få en langvarig lidelse (NOA, 2015).

2.0 Teoretisk ramme

Det er gjort mye forskning på jobbengasjement, men ikke på industriarbeidere. Hovedsakelig handler den tilgjengelige litteraturen om ansatte i verdibaserte yrker. Det finnes også mye litteratur om industriarbeidere, men her er hovedvekten på muskel/skjelettplager eller sikkerhet og risiko, noe flere av artiklene jeg har lest også påpeker. Mye av teorien har det til felles at de omhandler psykososialt arbeidsmiljø, tilhørighet, empowerment, og hvordan dette henger sammen med jobbnærvær og engasjement. Vi ser at en del av disse begrepene er sentrale innen helsefremmende arbeid.

2.1 Helsefremmende arbeid

Helsefremmende arbeid er den prosessen som setter folk i stand til å få økt kontroll over og å forbedre egen helse (WHO, 1986). Det er et relativt ungt fag og har teoretisk forankring innen flere disipliner, særlig har pedagogikk, sosiologi, psykologi og epidemiologi vært betydningsfulle for utviklingen av faget (Macdonald & Bunton, 2002). Helsefremmende arbeid bygger på et holistisk menneskesyn, hvor man må se på helheten, ikke bare på summen av delene, og hvor flere faktorer påvirker helsen (WHO, 1986). Helsefremmende arbeid oppsto delvis som en motreaksjon til den tradisjonelle biomedisinske helseopplysningen som domineres av et patogent menneskesyn hvor mye av ansvaret for god eller dårlig helse ble lagt til enkeltindividet og utsatte risikogrupper, såkalt victim-blaming. I helsefremmende arbeid er man åpne for at det er flere faktorer som påvirker vår helse, både på individ- og strukturnivå. Man må ha fokus på miljøet rundt mennesket, for å se hvilken påvirkning det har på helsen og hvilke faktorer som hemmer eller fremmer helse (Green & Tones, 2010), såkalte helsedeterminanter. Man må altså hele tiden tenke på at det man gjør, kan få konsekvenser på andre områder, og det er derfor essensielt å ha et helhetssyn i faget helsefremmende arbeid. Helsedeterminantene ligger ofte utenfor den enkeltes kontroll og påvirkes blant annet av miljøet. Det er derfor viktig å tenke både individ og struktur, og å jobbe med sosiale nettverk og støttende miljøer (WHO, 1986).

Ottawacharteret (WHO, 1986) blir sett på som grunnlagsdokumentet for helsefremmende arbeid hvor empowerment, autonomi, sosial likhet i helse og rettferdighet er sentrale begreper og verdier. Helse blir sett på som en ressurs for å takle dagliglivets krav, og er ikke selve

målet med livet (WHO, 1986). Sentralt i helsefremmende arbeid er tanken om at menneskene selv må få mulighet og forutsetning til å delta aktivt i arbeidet for god helse. Man har et aktørfokus som innebærer at det er den enkelte persons kunnskap og makt over egen situasjon som er en av de viktigste forutsetningene for å fremme helsen (Hanson, 2004).

Kunnskapsbasen i helsefremmende arbeid er i ferd med å bli mer fler-disiplinær fordi bakgrunnen til de som jobber med helsefremmende arbeid er mer variert (Macdonald & Bunton, 2002). Den store samfunnsinteressen for helsespørsmål fører også til at nye perspektiv og forskningsområder oppstår, og slik vil disiplinen helsefremmende arbeid og dens faglige tilnærminger fortsette å fornyes og utvikles. Det er et generelt kunnskapsbehov i helsefremmende arbeid, da det griper inn i hele mennesket og dens livsmiljø (Hanson, 2004). Enkelte disipliner mener faget ikke har nok tyngde i seg selv, og helsefremmende arbeid har blitt kritisert for å være en «magpie»-disiplin som stjeler fra andre, og som utøves forskjellig alt etter hvilken bakgrunn den som utøver disiplinen har (Seedhouse, 1997).

2.1.1 Helsebegrepet

Det finnes flere definisjoner på helse, hvor de ulike definisjonene stammer fra ulike tradisjoner og biomedisinen har ofte definert helse som fravær av sykdom (Mæland, 2010). WHO definerer helse som mer enn fravær av sykdom, nemlig «fullstendig fysisk, mentalt og sosialt velbefinnende» (WHO, 1948). De introduserte dermed en holistisk tankegang, men definisjonen ble kritisert for å være urealistisk. Det er mange som opplever å ha god helse til tross for sykdom og Peter F Hjort (1994) definerte helse som å ha overskudd til hverdagens krav, og man ser da helse som en evne til å fungere i og mestre de ulike livsfasene. Helse blir dermed ikke selve meningen med livet, men er noe som kan bidra til at man oppnår sine mål (Hanson, 2004). Livskvalitet har i den senere tid erstattet helse som overordnet begrep, og uttrykker også psykologiske og sosiale aspekter ved livet, så vel som somatiske, slik at vi kan skille mellom flere ulike oppfatninger av helse, blant annet helse som fravær av sykdom, helse som ressurs og helse som velbefinnende (Mæland, 2010).

2.2 Opplevelse av sammenheng

Å se helse i et salutogent perspektiv er å se på helsen som en ressurs som kan svekkes og fremmes gjennom hele livet (Mæland, 2010). Et av de teoretiske perspektivene jeg legger til grunn i denne oppgaven, er det salutogene synet, hvor menneskene alltid befinner seg på et

kontinuum mellom helse og uhelse, hvor ulike faktorer, determinanter, avgjør hvor på kontinuumet vi til en hver tid befinner oss (Antonovsky, 2012). Antonovsky mener at vi hele tiden beveger oss langs dette kontinuumet, og at det blant annet er tidligere opplevelser og mestringsstrategier, såkalte motstandsressurser som påvirker i hvilken retning vi går. Når man utsettes for en stressfaktor fører den til en tilstand som må håndteres. Hvordan utfallet av dette blir, om det er helseskadelig, nøytralt eller helsefremmende, altså om man beveger seg opp eller ned på kontinuumet, avhenger av hvordan denne spenningen håndteres og hvilke generelle motstandsressurser vi har. Generelle motstandsressurser kan være penger, styrke i seg selv, kulturell stabilitet, sosial støtte o.l. For å få svar på det salutogene spørsmålet, altså hva det er som gjør at vi beveger oss opp eller ned på kontinuumet, utarbeidet Antonovsky (2012) begrepet sence of coherence, SOC, eller opplevelsen av sammenheng, OAS, hvor begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet er sentralt. Det Antonovsky mente var felles for alle motstandsressurser, var at de gjorde det mulig å sette stressorene inn i en meningsfylt sammenheng. Dersom man opplever ting som begripelig, håndterbart og meningsfullt, vil man oppleve mestring, og dermed også bedre helse (Antonovsky, 2012).

«Opplevelsen av sammenheng er en global innstilling som uttrykker i hvilken grad man har en gjennomgående, varig men også dynamisk følelse av tillit til at stimuli som kommer fra ens indre og ytre miljø er strukturerte, forutsigbare og forståelige, man har ressurser nok til rådighet til å kunne takle kravene som disse stimuliene stiller, og disse kravene er utfordringer som det er verdt å engasjere seg i» (Antonovsky, 2012 s.41).

2.3 Empowerment

Medbestemmelse er en av kardinalverdiene i helsefremmende arbeid, og blir sett på som en prosess som gjør folk i bedre stand til å ivareta sine behov, løse problemer og oppleve mestring over livet på og dermed ta kontroll over egen helse. Hensikten med empowerment er å sikre at mottakeren av tjenester har mulighet for å påvirke det som angår seg og sitt liv (Stang, 2003). Empowerment innebærer at selvbestemmelse går foran andre etiske prinsipper, og det er derfor essensielt at man får nok informasjon og støtte til å kunne ta reelle valg (Stang, 2003). Empowerment er sterkt knyttet opp mot forståelsen av et holistisk og salutogent menneskesyn og er derfor essensielt i mitt teoretiske grunnlag. Begrep som er nær beslektet med empowerment er delaktighet, autonomi, samarbeid, demokrati og rettferdighet.

Delaktighet som styrker autonomi og samarbeid er positivt for helsen gjennom følelsen av tilhørighet, innflytelse, ansvar, økt kunnskap og kompetanse (Hanson, 2004).

Quinones, Van den Broeck og De Witte (2013), gjennomførte en studie hvor de så på om jobb-ressurser påvirket jobb-engasjement via psykologisk empowerment. Engasjement på jobb er et aktuelt tema, da det kobles opp mot ytelse, forpliktelse og ansvarsområde. De sier at jobbengasjement er en av de viktigste faktorene for å ha det bra på arbeidsplassen, og jobbengasjement kan ses i sammenheng med økt kunnskap om helsefremmende arbeid og personlige ressurser (Quiñones, Van den Broeck, & De Witte, 2013). I denne studien ble psykologisk empowerment sett på som en personlig ressurs, og studien viste at jobber som innehar en grad av autonomi, som gir den ansatte mulighet til å utnytte sine ressurser/kunnskaper og som gir sosial støtte fra leder, øker graden av psykologisk empowerment (Quiñones et al., 2013). Denne følelsen av psykologisk empowerment fører til høyere grad av jobbengasjement. Macsinga, Sulea, Sârbescu, Fischmann og Dumitru (2015), gjorde en studie på tilsvarende tema. De fant at psykologisk empowerment hadde stor betydning for engasjement, forpliktelse og hjelpsomhet, og konkluderer med at ledere bør fokusere på å styrke de ansattes opplevelse av psykologisk empowerment gjennom konstruktiv tilbakemelding som gir den ansatte en opplevelse av å være kompetent og utvikle ytterligere ferdigheter, samt gi dem større ansvarsområder (Macsinga, Sulea, Sârbescu, Fischmann, & Dumitru, 2015).

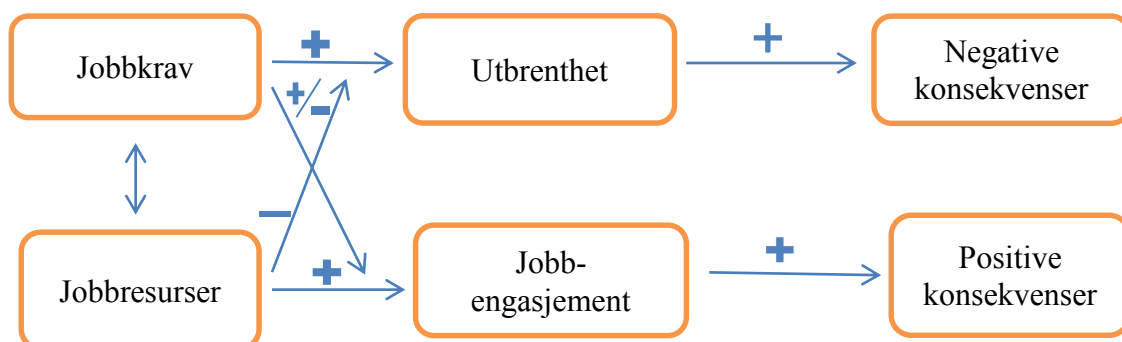
2.4 Jobbengasjement

Engasjement er evnen til å tro på at den man er og det man gjør er riktig, viktig og interessant (Schaufeli & Bakker, 2004). Jobbengasjement kan beskrives som en positiv og relativt stabil, vedvarende følelsesmessig tilstand som karakteriseres av vitalitet, hengivenhet og evne til fordypelse i arbeidet. Vigour, dedication, absorption (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Vitalitet karakteriseres her som høyt energinivå og mental motstandsdyktighet mot stress i arbeidet. De ansatte er villig til å gjøre en innsats i arbeidet og viser utholdenhet i vanskelige perioder. Hengivenhet handler om hvor sterkt man er involvert i arbeidet, en følelse av entusiasme, inspirasjon og stolthet som gjør at man føler seg betydningsfull. Fordypelse i arbeidet sier noe om evnen til konsentrasjon og hvor oppslukt man blir av arbeidet. Tiden går fort og det er vanskelig å løsrive seg fra oppgavene (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002). Vitalitet og hengivenhet er vist å være de viktigste dimensjonene i jobbengasjement. I følge Schaufeli & Bakker (2010) er jobbengasjement en av

faktorene som gjør at vi trives på jobb, utfører en god jobb, og at vi derfor ønsker å nå nye mål. Bakken og Torp har gjort en kvantitativ studie på jobbengasjement og helse blant industriarbeidere som viser at jobbressurser har en større påvirkning på jobbengasjementet enn jobbkravene (Bakken & Torp, 2012).

2.4.1 Jobbkra-ressurs modellen

Jobbkra-ressurs modellen (JK-R) er en av de mest brukte teoretiske modeller for å måle jobbengasjement. De grunnleggende prinsippene for modellen (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) er at jobb-karakteristikker blir delt inn i to kategorier, jobbkra og jobbressurser. Jobbkra refererer til de «fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som krever vedvarende fysisk eller psykisk innsats eller ferdigheter, og som derfor er assosiert med en del fysiologiske og/eller psykologiske kostnader» (Bakker & Demeruti, 2007 s.312). Jobbressurser er definert som de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene av jobben som er funksjonelle med tanke på å nå arbeidsmål, redusere jobbkra og den opplevde fysiske og psykiske kostnaden ved jobbkra, samt kunne stimulere til personlig vekst, læring og utvikling (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressursene er delt i to kategorier, nemlig personlige ressurser og organisatoriske ressurser. Disse fører til to prosesser som foregår parallelt, en helsesvekkende prosess hvor høye kra fører til mental og fysisk utmattelse som kan føre til utbrenthet og opplevelse av dårlig helse, og en motiverende prosess hvor jobbressurser kan føre til at ansatte oppnår sine jobb-mål, og dermed øker jobbengasjement og får positive helsekonsekvenser (Demerouti et al., 2001).



Figur 1: JK-R modellen (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

JK-R modellen viser hvordan de ansattes helse kan påvirkes av jobbkrav og jobbressurser, og ser på dette som varierende for hvert yrke og påpeker at det ikke er de de samme krav og ressurser i alle yrker, og at disse påvirker den enkelte arbeider ulikt (Demerouti et al., 2001), men at forholdet mellom krav, ressurser og engasjement ikke endres nevneverdig, og modellen kan dermed brukes på tvers av yrker og arbeidsplasser. I følge JK-R modellen er jobbkrav den viktigste faktoren for utbrenthet og nedsatt helse, mens jobbressurser har størst betydning for jobbengasjement og økt produktivitet (Schaufeli & Bakker, 2004).

2.5 Arbeidsplassen som setting og helsefremmende arbeidsplasser

I følge WHO skapes helse i de settinger i menneskers hverdagsliv, hvor de lærer, leker, bor, arbeider og elsker (WHO, 1986), og Ottawacharteret satte først fokus på settingsbegrepet. En setting beskrives som der hvor helse skapes og utvikles. Det finnes mange ulike settinger, men sentralt er at de er geografisk avgrenset, har en organisatorisk struktur og består av mennesker med definerte roller, som samhandler over tid (WHO, 1998). Bakgrunnen for settingstilmærming er basert på en forståelse av at helse ikke bare påvirkes og defineres av individuell livsstil eller helsetjenester, men av større forhold som økonomi, omgivelser og sosiale forhold (Dooris, 2012). Derfor må helsefremmende arbeid fokusere på å påvirke omgivelsene, den aktuelle settingen, og ikke bare ha fokus på å endre individets levesett. Man flytter altså fokus fra individ til omgivelser (Green, Poland & Rootman, 2000).

I følge arbeidsmiljøloven skal arbeidsmiljøet gi grunnlag for en meningsfylt og helsefremmende arbeidssituasjon (Arbeidsmiljøloven, 2010). Arbeidsplassen er en viktig setting for å drive helsefremmende arbeid, slik at noen av forutsetningene for helse listet i Ottawacharteret kan oppnås, som bolig, mat, inntekt, sosial rettferdighet og likhet (WHO, 1986). Vi vet at det å ha en jobb, en meningsfylt aktivitet, er helsefremmende i seg selv (NOA, 2015). Vi vet også at mennesker deltar i flere ulike settinger, hvor det som skjer i en setting påvirker de andre, eks familien (Dooris, 2012). Det er derfor viktig at man oppnår best mulig helse, og at arbeidsplassen blir en setting for helsefremmende arbeid (Hanson, 2004). Jakartakonferansen sier at man skal satse på arbeidsplassen som setting for helsefremmende arbeid, og settingen er viktig både for arbeidstakerne, deres familie og venner, nærmiljø og samfunn (WHO, 1997). Arbeidsplassen er et sted hvor en eller flere mennesker tilbringer tid sammen for å løse en oppgave (Hanson, 2004), og i og med at vi tilbringer nesten halvparten

av vår våkentid på jobb, er det en svært egnet og naturlig setting å jobbe med helsefremmende arbeid (Mæland, 2010). Opprinnelsen til helsefremmende arbeid på arbeidsplassen var en reorientering av tradisjonell arbeidshelse/arbeidsmedisin og sikkerhetslovgivning sammen med anerkjennelsen av at arbeidsplassen er en viktig setting for helse (Green & Tones, 2010). Helsefremmende arbeid på arbeidsplassen har blitt beskrevet som en moderne bedriftsstrategi som har som mål å forhindre dårlig helse, styrke helsepotensialet og bedre trivsel og velvære på jobb. Denne forståelsen omfatter både fysisk og psykisk helse, livskvalitet og læring (Green & Tones, 2010). I følge European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) innebærer helsefremmende arbeid på arbeidsplassen å se den ansatte som en del av et system, hvor man må ha fokus på både individ, gruppe og organisasjon (ENWHP, 1997). Luxemburgdeklarasjonen oppfordrer til å ha fokus på balanse mellom jobbkrav, jobbkontroll og sosial støtte, og delaktighet er en forutsetning for å lykkes. Helsefremmende arbeidsplasser handler om å forbedre det fysiske og organisatoriske arbeidsmiljøet, fremme aktiv deltakelse og styrke den ansattes faglige og personlige utvikling. I følge Lillestrømerklæringen skapes helsefremmende arbeidsplasser når arbeidsplassen ser og tar hensyn til den enkeltes behov, muligheter og ressurser, og utvikles gjennom gode og deltakerstyrte prosesser. Det vil si at man må skape gode prosesser i bedriftene hvor leder og ansatte deltar aktivt for å kartlegge hva helsefremmende arbeidsplass er for den enkelte og den enkelte bedrift (Bjørnstad, 2002)

2.6 Ledelse og helsefremmende ledelse

«Ledelse er en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd» (Jacobsen & Thorsvik, 2013 s.416).

Hensikten med ledelse er oftest å få andre til å jobbe for å nå bestemte mål, få dem til å trives i arbeidet og motivere dem til å yte mer. Ledelse er en rekke handlinger som utøves av en eller flere personer, som har til hensikt å få andre mennesker til å gjøre noe og som bidrar til at bedriften når sine mål (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Man skiller gjerne mellom ulike lederstiler som sier noe om hvordan lederne opptrer, hva de er opptatt av og hvordan de forholder seg til sine medarbeidere. Det er konkludert med at det er to grunnleggende forskjellige lederstiler, nemlig demokratisk/relasjonsorientert ledelse og autoritær/oppgaveorientert ledelse (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Demokratiske/

relasjonsorienterte ledere forsøker å utvikle gode relasjoner til sine ansatte ved å involvere dem i beslutninger som omhandler arbeidet, diskutere problemstillinger og konsultere de ansatte i vanskelige saker. Autoritære/oppgaveorienterte ledere er mest opptatt av effektivitet, produksjon og måloppnåelse. Det er leder som tar beslutningene og kommunikasjonen er preget av ordre. Jacobsen kaller også disse lederstilene for lederstil O og lederstil E, hvor lederstil O karakteriseres av å:

- Se den enkelte
- Tilføre ressurser og energi
- Motivasjon av den enkelte
- Delegering og støttende atferd
- Fungerer som bindeledd
- Fungerer som lærer (Jacobsen, 2012).

Lederstil O representerer mye av det som ligger i helsefremmende arbeid, Her blir man sett, hørt, gjort i stand til, bemyndiget og får tilstrekkelig med ressurser, noe som samsvarer med kardinalverdiene i helsefremmende arbeid.

De nordiske land har en arbeidskultur hvor høy grad av tillit er vektlagt i arbeidslivet. Man har en relativt flat struktur med få hierarkiske nivå. Til å være et nordisk system, er industrien med framstilling av masseproduserte standardprodukt likevel en arena hvor leder har styring og kontroll på arbeidet, og med en relativt hierarkisk struktur til å være en nordisk modell (Møller, 2008). For en del ansatte kan det være vanskelig å forholde seg til en leder som styrer arbeidet, da vi er vant til en stor grad av frihet, og det kan resultere i at man føler seg overvåket og ikke har noen medbestemmelse over eget arbeid.

Innen helsefremmende ledelse er også begrepet opplevelse av sammenheng sentralt, sammen med empowerment/medbestemmelse hos de ansatte. I følge Hansson handler det om å se de verdier og styrker den enkelte ansatte har, og å overføre denne tankegangen til hele kollegiet/arbeidsplassen (Hanson, 2010). Det salutogene synet gjør at denne måten å utøve ledelse på framhever menneskelige verdier, noe som har stor betydning for å motivere og engasjere de ansatte. Man fokuserer på det som fungerer, lytter til den enkelte, og gjør dem delaktige i sin arbeidshverdag. Det er viktig at arbeidstakerne tas med i prosessen hvor

avgjørelser skal tas. Å skape delaktighet kan være en måte å øke arbeidstakerens kontroll over sin arbeidssituasjon, og det er et sentralt begrep i det helsefremmende arbeidet på arbeidsplassen. Delaktighet er også en måte å involvere flere medarbeideres kunnskap, det er en måte å skape engasjement, og delaktighet kan også bidra til mindre motstand mot endringer (Hanson, 2004).

2.7 Jobbkraft, jobbkraft og sosial støtte

Kontroll over eget arbeid skaper engasjement. Kontroll kan for eksempel være muligheten til å bestemme tempoet man arbeider i, når man har pauser, ha fleksitid, eller i større grad selv bestemme hvordan man ønsker å løse en oppgave. Medbestemmelse i forhold til arbeidsmål og tidsfrister, vil også være viktig for opplevd kontroll (Karasek & Theorell, 1990). Studier viser hvordan høy grad av jobbkraft og passende mengde jobbkraft fører til forpliktelse overfor jobb og lavere sykefravær (Arola, Pitkanen, Nygard, Huhtala, & Manka, 2003). Forskningen deres viser til at lite jobbkraft øker fraværsmengden, og at jobbkraft er en viktig faktor for industriarbeidere da den er en stor medvirkende faktor for sykefraværet (Arola et al., 2003). De sier også at det er gjort lite forskning på industriarbeidere og jobbkraft.

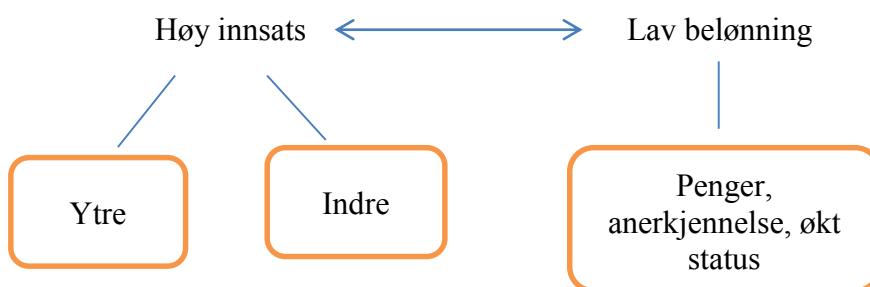
2.7.1 Krav-Kontroll-Støtte modellen

Krav-kontroll-støtte modellen (K-K-S) til Karasek og Theorell er en av de mest brukte modellene i forskning på ansattes helse. Den bygger på en tidligere modell av Karasek, nemlig krav-kontroll modellen. Denne modellen viser at høye krav og liten kontroll kan føre til psykisk stress og fysisk sykdom, mens dersom man øker kontrollen, vil det oppveie virkningen av høye krav, og man kan oppleve situasjonen som motiverende og utviklende (Karasek, 1979). De utviklet modellen ved å legge til sosial støtte på jobb og deltakende arbeidsprosess, og omdefinerte den til krav-kontroll-sosial støtte modellen. Sosial støtte er «det totale nivå av behjelpelig sosial interaksjon som er tilgjengelig på jobben, både fra kollega og ledelse» (Karasek & Theorell, 1990 s.69). Hypotesen er at sosial støtte virker som en buffer mot psykiske stressorer på jobb og negativ helseeffekt. I tillegg viser de til at sosiale relasjoner med kollegaer og ledere påvirker produktiviteten på arbeidsplassen positivt, og at leders støtte er den viktigste sammenhengen mellom jobbtillfredshet og liten psykisk belastning (Karasek & Theorell, 1990). Høy grad av opplevd egenkontroll i arbeidet kombinert med sosial støtte fra leder og kollegaer vil altså kunne gi en situasjon hvor de

ansatte mestrer høye jobbkraav på en måte som øker læring og motivasjon og dermed virker helsefremmende. Sosial støtte ses på som en buffer mot uhelse, og med høye kraav og liten kontroll vil arbeiderne kunne oppleve uhelse. I følge K-K-S modellen vil derimot sosial støtte veie opp for den negative påvirkningen av høye kraav og føre til at den ansatte mestrer situasjonen, kommer styrket ut og beveger seg oppover langs helsekontinuet (Karasek & Theorell, 1990).

2.7.2 Effort-Reward imbalance modellen

Opplevelsen av ubalanse mellom å gjøre en stor innsats og å motta en lav belønning er antatt å være veldig stressende, siden denne ubalansen bryter med forventningene om gjensidighet og bytte av tjenester i et viktig område av samfunnslivet (Siegrist, 1996).



Figur 2: The Effort-Reward imbalance model (Siegrist, 1996).

Belønning i arbeidslivet er i følge Siegrist (1996) penger, anerkjennelse og status. Modellen hevder at mangel på gjensidighet mellom kostnader og gevinster gir en tilstand av psykisk belastning med stressreaksjoner som en konsekvens. Forhold som krever høy innsats og gir lave gevinster vil sannsynligvis føre til tilbakevendende opplevelse av trussel, sinne og depresjon eller demotivasjon, som igjen kan føre til varige stressreaksjoner. Siegrist (1996) opererer med to ulike kilder til høy innsats på jobb, en ytre og en indre. Den ytre består av jobbkraav og forpliktelser, mens den indre består av den enkeltes motivasjon, mestringsfølelse og strategi og behov for kontroll. Dersom man utsettes for høye kraav og stor innsats som gir liten gevinst over lang tid, vil det føre til stress, lav selvfølelse og kan gi symptomer på sykdom. For å bevare helse og trivsel er det viktig at det er balanse mellom innsats og

belønning (Siegrist, 1996). Operatører og arbeidere med mindre mulighet til å få ny jobb vil antakelig ikke redusere innsatsen sin på jobb for å opprettholde balansen mellom innsats og belønning, da faren for konsekvenser som å miste jobben eller andre represalier gjør at de aksepterer ubalansen, og vil dermed ha større risiko for å utvikle helseplager.

2.8 Jobbtilfredshet og psykososialt arbeidsmiljø

Yucelt (1982) så på forholdet mellom fravær, jobbtilfredshet og oppfyllelse av Maslow's behovspyramide blant industriarbeidere. Det viser seg at funksjonærer og operatører har ulike perspektiv på hva som påvirker jobbtilfredsheten. Funksjonærene hadde bedre lønn, høyere utdanning og var yngre enn operatørene i undersøkelsen (Yucelt, 1982). Funnene viser at funksjonærene dermed har andre krav til hva som gjør en tilfreds og motivert, som muligheter til forfremmelse og ansvar. For operatørene var lønn den viktigste faktoren som påvirket jobbtilfredsheten. Studien viste også at jo høyere jobbtilfredshet, desto mindre fravær (Yucelt, 1982).

Smith, Hviid, Frydendall og Flyvholm (2013), gjorde en studie på ansatte i rengjøringsbransjen, om en intervensjon kunne bedre det psykososiale arbeidsmiljøet på flerkulturelle arbeidsplasser (Smith et al., 2013). Årsaken til studien var at det ofte er immigranter som er rekruttert til jobber som har lav status og lav lønn. Det psykososiale arbeidsmiljøet i denne industrien er påvirket av monotone arbeidsoppgaver, tidspress, turnus-/skiftarbeid, liten påvirkningsmulighet på arbeidsoppgavene, liten utviklingsmulighet og lav sosial støtte (Smith et al., 2013). Da sosial støtte fungerer som en buffer mot helseskadelig stress er det viktig å legge til rette for bedre sosiale relasjoner mellom de ansatte, og mellom ansatt-leder (Karasek & Theorell, 1990). Smith et al.,(2013) påpeker at de fleste studier som er gjort på denne gruppen tidligere omhandler muskel-/skjelettplager eller eksponering for kjemiske stoffer. Dette stemmer overens med mine søketreff, og språklige utfordringer ser man på mange industriarbeidsplasser, noe som absolutt kan være en kilde til frustrasjon og lite engasjement.

3.0 Metode

3.1 Metodens design og vitenskapsteoretiske forankring

Kvalitativ metode har som formål å si noe om kvalitet og spesielle egenskaper ved det fenomenet som studeres. Metoden er egnet når man vil undersøke fenomen man ikke kjenner så godt fra før, eller når man undersøker fenomen man ønsker å forstå bedre (Johannessen, Tuft, & Christoffersen, 2010). Mens kvantitative metoder ofte vektlegger utbredelse og antall, søker de kvalitative metoder å gå i dybden, finne sammenheng og betydning og vektlegge den samfunnsmessige kontekst (Thagaard, 2013). Kvalitative data er beskrivende, fører til nærhet mellom forsker og informant og er vanskelige å generalisere. Jeg valgte å bruke kvalitativ metode, med individuelle intervjuer i min studie fordi størstedelen av den forskningen som er gjort benytter kvantitativ metode, samt at jeg ønsker å finne de bakenforliggende årsakene til at industriarbeidere opplever jobbgasjement, forstå dem bedre og se helheten. Fenomenologien er sentral i kvalitativ epistemologi, da den prøver å forstå informantene ut fra deres livsverden, sin egen virkelighet (Kvale & Brinkmann, 2009). Man er interessert i å forstå handlinger og begivenheter ut fra aktørenes perspektiv, og den omtales ofte som en erfaringsfilosofi (Thornquist, 2003). Videre fortolker man informantens svar og erfaringer, slik at hermeneutikken også er betydningsfull innen kvalitativ metode. Når man fortolker data, er det viktig å huske at man fortolker ut fra egne erfaringer og livsverden. Jeg vil analysere mine funn med en hermeneutisk tilnærming. En hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan forstås på ulike måter (Nilssen, 2012). «Ulike scenarier kan framstå fra samme kontekst avhengig av forskerens bakgrunn, forskningsmetode, hensikt og fokus» (Nilssen, 2012 s. 72). Jeg vil derfor analysere mine data i lys av fenomenologi og hermeneutikk, hvor jeg fortolker informantens erfaringer og livsverden (Thornquist, 2003).

3.1.1 Individuelle intervju

Individuelle intervjuer beskrives som en samtale med struktur og formål mellom intervjuer og informant (Johannessen et al., 2010). Formålet er å forstå eller å beskrive noe, hvor man ser verden fra informantens ståsted. Strukturen i intervjuet er ofte knyttet opp mot at deltakerne i intervjusituasjonen ikke er likestilt. Det er intervjueren som stiller spørsmål og følger opp respondentens utsagn, og som dermed kontrollerer situasjonen. Individuelle kvalitative intervju kan være mer eller mindre tilrettelagt på forhånd, og man skiller ofte mellom tre

grader av struktur; ustrukturert intervju, semistrukturert intervju og strukturert intervju (Johannessen et al., 2010).

Den mest brukte formen for individuelle intervju er det semistrukturerte intervjuet, noe jeg valgte å benytte i min studie. Målet er å innhente beskrivelser om informantens livsverden, for så å kunne fortolke betydningen (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuer og respondent har en dialog hvor man kan få fram bakenforliggende opplevelser, nyanser, og hvor intervjueren kan få fram fortrolige opplysninger (Johannessen et al., 2010).

3.2 Beskrivelse av setting og utvalg

Intervjuene ble utført i en fabrikk i næringsmiddelindustrien med ca. 600 ansatte. Fabrikken er en del av et større konsern med tilsvarende fabrikker på flere steder i Norge. Det er et arbeidssted med ulike avdelinger og oppgaver, men felles for dem er at de har et fysisk tungt og repetativt arbeid med liten mulighet for å påvirke egen arbeidshverdag.

En utfordring i industrien i dag, er at det er mange ansatte som ikke snakker norsk, og også lite engelsk. For at de dataene som produseres i intervjuet skal bli så pålitelige og gyldige som mulig, har jeg satt som inkluderingskriterium at mine informanter må snakke flytende norsk. Jeg antar at det er ulike faktorer som påvirker jobbengasjement blant forskjellige aldersgrupper, og ønsker derfor å inkludere informanter spredt i alder. Jeg ønsker også å inkludere begge kjønn, for å få fram alle nyanser av hva som skaper jobbengasjement. Jeg ønsket å inkludere spørsmål om leders betydning for jobbengasjement, og ville derfor ha respondenter fra ulikt skift.

Jeg kontaktet den aktuelle fabrikken, og informerte om prosjektet mitt hvorpå fabrikk sjefen mente at dette kunne la seg gjennomføre. Hun valgte ut en aktuell avdeling på bakgrunn av mine inkluderingskriterier om lite fleksibilitet, representanter for begge kjønn, at respondentene snakket norsk, samt at det er en avdeling som jobber skift, slik at nyanser i leders påvirkning ville kunne komme frem. Jeg fikk tillatelse til å gjennomføre intervjuene i arbeidstiden, slik at de ansatte fikk lønn for å delta. Den aktuelle avdelingen har mye samlebandsarbeid, temperaturen i avdelingen er 4-6 grader, det er støysone og påbudt med hørselsvern og de ansatte jobber skift.

Ledere i den aktuelle avdelingen ble informert, og også disse stilte seg positive til prosjektet. Jeg sendte ut informasjonsskriv og samtykkeerklæring, samt godkjenning fra NSD. Ut i fra mine kriterier ble 14 personer spurt av leder om å delta, 10 av dem takket ja og returnerte samtykkeerklæringen. Av respondentene var 7 kvinner og 3 menn, de er i alderen 22-55 år, representerte begge skift, 5 har fagbrev, og respondentenes ansiennitet i avdelingen varierte fra 6 måneder til 30 år.

3.3 Gjennomføring og transkribering av intervjuene

Intervjuene fant sted i perioden 6 – 13 oktober 2015. Jeg gjennomførte 5 intervjuer i uken, fordelt på 2 dager pr uke. Dette ble gjort for å få med begge skift, samt at det var praktisk å intensivere intervjuperioden da jeg måtte reise for å gjennomføre dem. Intervjuene hadde en varighet på mellom 35 min og 1 t, 25 min, med gjennomsnitt på 55 min. Intervjuene foregikk i informantenes arbeidstid, og vi fikk et kontor til disposisjon disse dagene. Jeg hadde med meg intervjuguiden som huskeliste, og sjekket på slutten av hvert intervju at vi hadde vært innom de ulike temaene i guiden. Jeg innledet alle intervjuene med å be informantene fortelle sin alder, hvor lenge de har jobbet i avdelingen, hvilken utdanning de evt. har og hvilke arbeidsoppgaver en typisk arbeidsdag består av. Dette gjorde jeg for å få innblikk i informantenes livsverden, samt å gjøre situasjonen trygg. En intervjusituasjon er i utgangspunktet asymmetrisk i maktforhold der intervjueren sitter med makten (Kvale m.fl, 2009). Dette var jeg bevisst på, særlig da det under intervjuene kom det fram at dette var en uvant situasjon for de fleste, litt ukomfortabelt i begynnelsen. Flere av informantene gav uttrykk for at de ikke var vant til å tenke på denne måten, og at de var usikre på om de svarte riktig. Etter at intervjuene var ferdige fikk jeg imidlertid tilbakemelding om at det var gøy å være med på noe nytt, og at de satte pris på å bli hørt om opplevelsen av sin egen arbeidshverdag. Jeg ba informanten si hva han/hun la i begrepet jobbengasjement ganske tidlig i samtalen, slik at jeg sikret meg at vi hadde noenlunde samme referanse til det vi snakket om. Under intervjuet var jeg bevisst på å la informanten snakke mest mulig fritt, og heller hente samtalen inn igjen dersom den sporet for mye bort fra tema. Jeg stilte oppfølgings spørsmål, og forsøkte å ikke stille ja- nei spørsmål. Jeg var bevisst min sterke forforståelse av temaet, samt kunnskap om tilsvarende avdeling på annen fabrikk, og forsøkte å ikke la det påvirke samtalen, samtidig som det var en fordel å kunne forstå og se for seg den arbeidshverdagen informanten refererte til. Hvert intervju ble avsluttet med at jeg

oppsummerte samtalen kort og fikk bekreftet at jeg hadde forstått informanten riktig. Jeg spurte også om det var noe mer vi burde ha snakket om som vi ikke hadde gjort.

Alle intervjuene ble tatt opp på lydfil og deretter transkribert. Lydopptaket sikret at jeg fikk med alle detaljene, og kunne konsentrere meg om selve samtalen. Jeg transkriberte intervjuene etter at alle intervjuene var gjennomført, dette fordi intervjuperioden var intensivert. Siden jeg ikke hadde anledning til å transkribere etter hvert intervju, skrev jeg ned en oppsummering/refleksjon av hvert intervju så snart dette var avsluttet. Intervjuene ble så transkribert ord for ord. Overgangen mellom transkribering og analyse var glidende, og jeg begynte nok ubevisst på analysen mens jeg transkriberte gjennom at jeg noterte ned tanker, henvisninger til teori og markerte interessante partier underveis. Transkribering av intervjuene til skriftlig form gjør dem lettere tilgjengelig for analyse, og kan sees på som en del av analyseprosessen. Ved å lytte og skrive oppstår det nye tanker, ord som gjentar seg blir lett synlige og ideer til koding kan dukke opp under transkripsjonen (Nilssen, 2012).

3.4 Analyse

Jeg valgte å ikke følge en fremgangsmåte slavisk under analyseprosessen, men heller la meg inspirere av flere og finne den metoden som fungerte best for meg og mine data. Jeg brukte Vivi Nilssen- analyse i kvalitative studier (2012) med åpen koding og koder for å utvikle kategorier og Kvale & Brinkmann – det kvalitative forskningsintervju (2009), med meningsanalyse, meningskoding, fortetting og fortolkning.

Etter transkribering satt jeg igjen med store mengder datamateriale, 125 sider. For å forsøke å få oversikt over denne og starte med en analyse, måtte datamaterialet ordnes for å kunne systematiseres (Everett & Furseth, 2012). Jeg fortettet det transkriberte materialet, tok bort småord, laget forståelige og kortere setninger, basert på Kvale & Brinkmann's meningsfortetting (2009). Etter denne prosessen satt jeg igjen med 100 sider tekst. For å forsøke å holde orden og system på alle sider tekst, tok jeg utgangspunkt i forskningsspørsmålene mine. Intervjuguiden var delt i tre deler, hvor forskningsspørsmålene dannet de ulike delene med mange punkter/spørsmål i hver del.

1. Hvilke psykososiale forhold påvirker industriarbeidernes jobbengasjement?

2. Hvordan kan fysiske forhold påvirke engasjement og samhandling på jobb?
3. På hvilken måte er det sammenheng mellom opplevelsen av å gjøre en god jobb og engasjement?

Jeg tok for meg et forskningsspørsmål om gangen, gikk gjennom alle intervjuene og startet koding for å kunne utvikle kategorier. Jeg brukte fargekoder for å utheve det jeg anså som mest sentralt og nøkkelord i informantenes utsagn, såkalt åpen koding (Nilssen, 2012). Ved hjelp av ulike farger forsøkte jeg å finne system og kategorier. Koding er første steg i prosessen med å redusere en stor mengde datamateriale til noen få temaer, dimensjoner eller kategorier som fanger essensen i materialet. Åpen koding betyr å identifisere, kode, klassifisere og sette navn på de viktigste mønstrene i materialet. Det betyr å analysere kjerneinnholdet i intervjuer og observasjoner for å bestemme hva som er signifikant (Nilssen, 2012). Etter at jeg hadde uthevet det som var essensen i intervjuene med ulik farge til ulike tema, fortettet jeg en gang til, og satt igjen med 15 sider materiale. Disse sammenliknet jeg, så hva som gikk igjen og sammenfattet under hvert av forskningsspørsmålene. Til slutt satt jeg igjen med 7 sider som representerte de svarene som gikk igjen hos informantene mine over det som var betydningsfullt. Jeg gikk hele tiden tilbake til materialet for å sjekke, for så å se på delene igjen, hermeneutisk sirkel. Kategoriene ble laget ut fra de 7 sidene, og ble deretter samlet i tema som forhåpentligvis vil gi svar på forskningsspørsmålene mine, og til slutt svare på problemstillingen. En forutsetning for å benytte hermeneutisk innfallsvinkel når man tolker og forstår er at forskeren har innsikt i sin egen forforståelse (Aadland, 2011), og man må både anerkjenne og være oppmerksom på at man bringer en forforståelse inn i studien, og at forskningen dermed aldri kan bli helt objektiv eller fri for verdier (Nilssen, 2012).

3.5 Studiens pålitelighet og gyldighet

Når dataene er organisert vil man kunne vurdere om de er valide og reliable (Everett & Furseth, 2012). All data som skal brukes i oppgaven skal være produsert i intervjusituasjonen, og litteraturen som skal brukes som teori må være valide og reliable (Everett & Furseth, 2012)

3.5.1 Pålitelighet

Reliable data er pålitelige data, slik at de kan belyse problemstillingen. Påliteligheten er knyttet til kildens eller dataenes kvalitet (Everett & Furseth, 2012). For å gjøre funnene så pålitelige som mulig var noen av inkluderingskriteriene for informantene at de var spredt i alder, representerte

begge kjønn og ulike skift, da jeg anser en bredere gruppe for å gi mer pålitelige data, samt at overførbarheten av kunnskap til å kunne gjelde andre avdelinger blir større. Bruk av båndopptaker og ordrett transkribering sikret at dataene ble korrekt gjengitt, men måten dataene brukes videre på i analysen kan påvirke påliteligheten. Påliteligheten styrkes ved at jeg gjør rede for utvalget av informanter, hvilken metode som er benyttet for å samle inn data og hvordan dataene er analysert (Thagaard, 2013).

3.5.2 Gyldighet

Dataenes gyldighet/validitet handler om utvalg og innsamling av dataene. Er dataene relevante for det jeg ønsker å undersøke? Målet er å samle inn relevante data for å svare på problemstillingen, og inkludere alle data som er av betydning (Everett & Furseth, 2012). Gyldighet i kvalitative studier dreier seg altså om i hvilken grad forskerens gjennomføring og funn viser formålet med studien og representerer virkeligheten (Johannessen et al., 2010), og jeg anser at mine informanter er pålitelige og relevante med tanke på å gi informasjon om mitt tema og problemstilling. Noen av vanskene med å få tak i sann informasjon skyldes at man ikke får tak i de riktige kildene, eller at kildene ikke har vilje eller evne til å gi sann og ekte informasjon (Jacobsen, 2015). Før intervjuene ble avsluttet oppsummerte jeg intervjuet, sa hva jeg oppfattet som viktig, og ba om tilbakemelding på om vi hadde samme oppfatning og at jeg hadde fanget opp essensen av det som informantene ønsket å formidle. Dette gjorde jeg for at studien skulle bli så gyldig som mulig (Johannessen et al., 2010). Dersom det hadde vært noen misforståelser eller uklarheter ville disse forhåpentligvis blitt fanget opp på et tidlig stadium, før arbeidet med analysen startet, noe som Jacobsen (2015) kaller for respondentvalidering. En av utfordringene med respondentvalidering er at funn som respondenten ikke kjenner seg igjen i likevel kan være gyldige (Jacobsen, 2015). I mitt tilfelle var alle informantene enige i de funn som var kommet fram, og hadde ikke behov for å endre noe. Dette var som sagt basert på førsteinntrykk og oppsummering rett etter intervjuet, og det er mulig at resultatet hadde blitt annerledes dersom informantene hadde fått tilsendt oppsummeringen og sitater tenkt brukt i oppgaven, men på grunn av tidspress valgte jeg å ikke gjøre det.

3.5.3 Overførbarhet og forforståelse

Det er viktig at data kan etterprøves og at de er gyldige og pålitelige, men i kvalitative undersøkelser er data ofte verdiladet og kontekstavhengige. Forskeren bruker seg selv som instrument med sine erfaringer og livsverden som bakgrunn, noe som fører til at man fortolker data

på en unik måte. Dette kan være med på å påvirke kvaliteten på dataene, og jeg var bevisst på at jeg kunne påvirke retningen i samtalen med min forforståelse og tilstedeværelse (Jacobsen, 2015). Det er derfor viktig at jeg gir leseren en inngående beskrivelse av settingen og en åpen og detaljert framstilling av hele forskningsprosessen (Johannessen et al., 2010). Jeg har en hermeneutisk tilnærming i mitt prosjekt, og har forståelse for at det ikke finnes en absolutt sannhet men at fenomener kan forstås på ulike måter både av informant og forsker (Nilssen, 2012). Målet for all forskning er å kunne trekke slutninger ut over de umiddelbare opplysningene som samles inn (Johannessen et al., 2010) og selv om resultatene i denne studien knytter seg til en gruppe mennesker i en liten del av næringsmiddelindustrien er mulig å tenke seg at funnene kan overføres til andre grupper industriarbeidere med liknende struktur rundt arbeidet sitt, noe som Jacobsen (2015) kaller for ekstern gyldighet. Uansett hvor objektiv man forsøker å være, vil man alltid bli påvirket av sin forforståelse og livsverden (Nilssen, 2012), og selv om jeg gikk tilbake til det transkriberte materialet for å kontrollere at mine fortellinger, kategorier og tema stemte overens, er jeg åpen for at andre vil kunne vurdere dataene på en annen måte. Leseren må selv vurdere denne studiens overførbarhet til sitt eget arbeid i den setting og kontekst de jobber i.

3.6 Forskningsetikk

Det er viktig at man hele tiden i løpet av en forskningsprosess reflekterer over de etiske utfordringene, og påser at kravene til forskningsetikk blir ivaretatt gjennom hele prosessen. For at informasjon skal kunne inkluderes som data i masteroppgaven, er det en forutsetning at informanten har gitt et informert samtykke, og fått informasjon om at han når som helst kan trekke seg ut av prosjektet (Everett & Furseth, 2012). Når man utfører forskning som har med mennesker å gjøre er det fire etiske regler man må ta hensyn til (Kvale & Brinkmann, 2009), informert samtykke, konfidensialitet, informasjon om hvilke konsekvenser studien vil ha for informanten og forskerens rolle. For å redusere ubalansen i maktforholdet mellom meg og informanten var jeg hele tiden bevisst på ikke å gjøre informanten til et objekt som skulle studeres, noe som anses som viktig under individuelle intervjuer (Skjervheim, 1976). Det var viktig for meg at det å delta som informant i min oppgave ikke ville gi de ansatte noen form for negative konsekvenser (Busch, 2013) og anonymisering ble helt sentralt, selv om det var en utfordring da det var leder som hjalp meg å rekruttere informanter. Gjennom å velge en annen fabrikk en de to jeg til daglig er stasjonert på forsøkte jeg å unngå en del etiske konflikter. Jeg utførte intervjuene i deres arbeidstid, slik at informantene fikk lønn for å delta. Informert samtykke ble innhentet før oppstart, og respondentene fikk både skriftlig og muntlig

informasjon om prosjektet, samt at de når som helst kunne trekke seg, og at deres data da ikke vil bli brukt. Alle lydfilene vil bli slettet når prosjektet er ferdig. Prosjektet ble godkjent av NSD, og det var ikke nødvendig med videre godkjenning fra REK, da studien ikke skal innhente sensitive personopplysninger.

4.0 Presentasjon av funn

Som resultat av den kvalitative analysen endte jeg opp med 6 tema:

- Sosial tilhørighet og støtte
- Krav og kontroll
- Meningsfullhet og nytte
- Omgivelser/lokaler
- Fysiske faktorer i selve arbeidet/arbeidets art
- Arbeidsglede

Funnene er kategorisert med utgangspunkt i forskningsspørsmålene, og presenteres i tabell 1. Jeg vil bruke sitater fra informantene for å gi leseren bedre innsyn i datamaterialet og å underbygge mine påstander, og presenterer funnene i henhold til forskningsspørsmålene.

Tabell 1: Kategorier og tema som munner ut i studiens forskningsspørsmål.

Forskingsspørsmål	Tema	kategorier
Hvilke psykososiale forhold påvirker industriarbeidernes jobbengasjement?	Sosial tilhørighet, samhandling og støtte	Sosiale aktiviteter i regi av jobben/ belønning
		Sosialt samvær
		Teamfølelse- kollegial støtte- sosial støtte
		Ledelse
	Krav og kontroll	Jobbkraav
		Kontroll
		Motivasjon – indre /ytre
	Meningsfullhet og nytte	Norsk mat
		Trivsel

		Opplæring og mestring
Hvordan kan fysiske forhold påvirke engasjement og samhandling på jobb?	Omgivelser/ lokaler	Temperatur
		Støy/ sosial samhandling
	Fysiske faktorer i selve arbeidet/arbeidets art	Fysisk arbeid
		Samlebåndsarbeid
På hvilken måte er der sammenheng mellom opplevelsen av å gjøre en god jobb og engasjement?	Arbeidsglede	Gjøre en god jobb/ måloppnåelse
		Hjelpe andre
		Sammenheng/ henger dette sammen?

4.1 Hvilke psykososiale forhold påvirker industriarbeidernes jobbengasjement?

De psykososiale forholdene var noe av det som viste seg å ha størst betydning for graden av jobbengasjement hos industriarbeiderne.

4.1.1 Sosial tilhørighet, samhandling og støtte

Sosial tilhørighet, samhandling og støtte er viktig i arbeidshverdagen til industriarbeiderne, hvor kollegaer og det sosiale miljøet i avdelingen blir oppgitt å være den aller viktigste ressursen.

«Kollegaene er det viktigste. Det er jo ikke like gøy å stå opp hver morgen, men når jeg tenker på at jeg skal på jobb og treffe dem, så er det greit likevel»

«Jeg ville jo hatt et dårligere engasjement hvis det var et dårlig miljø. Da hadde jeg jo ikke gledet meg så mye over å være på jobb, og da hadde jeg jo ikke gjort en så god jobb».

De aller fleste sier at de gleder seg til å gå på jobb, og det er kollegaene som er hovedårsaken til det. De regner arbeidskameratene sine som en del av sitt sosiale nettverk, samtidig som de

har tydelige skiller mellom jobb og privatliv, venner og kollegaer. Kun noen svært få omgås en kollega på fritiden.

«Jeg har jo ikke behov for å omgås på fritiden, vi ser jo hverandre 7-8 timer hver dag».

«Jeg trives jo veldig godt med dem og de er en av grunnene til at jeg går på jobb, men det er ikke den målgruppen jeg går ut med».

Selv om industriarbeiderne ikke omgås på eget initiativ på fritiden, setter de stor pris på sosiale arrangementer i regi av jobb og synes disse betyr mye for samhold, fellesskapsfølelsen og som et signal på at bedriften verdsetter dem og jobben de gjør. I forkant av intervjuperioden hadde bedriften vært gjennom noen runder med sparetiltak, hvor resultatet var at sosiale tilstelninger ble avlyst. Julebord for alle ansatte i bedriften, samt pizzakvelder for avdelingen hvor mine informanter jobber var tatt bort. Mange så på de sosiale sammenkomstene som en belønning fra bedriften for god utført jobb, og sa at det gjorde noe med arbeidslysten når disse ble tatt bort.

«Det er kjempetrivelig med pizzakvelder, da er vi samlet. Det er en bra måte å motivere oss og bli kjent med dem på jobben på. Da blir vi mer sammensveiset».

«De to pizzakveldene er veldig viktige for veldig mange altså. Jeg synes de sparer litt vel mye på de som er nederst. Det kan godt hende at de gjør det oppover også, men det ser ikke vi. Jeg skjønner at alt koster penger, men det er ikke den største utgiften tenker jeg».

«Det er litt trist, for det er jo allright at det blir gjort noen sånne ting som gjør at man føler man blir satt litt pris på».

De følte seg mindre verdsatt, og opplevde at bedriften sparte inn på små kostnader som ville kunne gi en større gevinst i form av økt arbeidsglede og produktivitet.

«Jeg synes nesten de riser seg selv litt, for det motiverer med julebord og pizzakvelder, det setter vi veldig pris på, og da tror jeg vi yter mer. Hvorfor skal du slite deg ut når du ikke får noe igjen?»

«Det demotiverer litt på en måte. De snakker hele tiden om økonomi og sparing, og vi presser oss mer og mer, du blir sliten for det er et veldig høyt tempo hos oss, vi jobber som svin til tider....da er jo det litt av belønningen som de tar bort».

«Vi føler oss jo mindre verdsatt. Det som er litt rart, eller kjedelig, det er å høre på alle møter at vi gjør en kjempebra jobb og tjener masse penger, og at alt går kjempebra, og så er det ikke råd til julebord».

Flere oppga at team- følelsen var sentral for et godt arbeidsmiljø og engasjement. De synes at det er viktig å kunne hjelpe hverandre og fungere som en helhet.

«Vi må hjelpe hverandre som et team og ikke jobbe mot hverandre. Det øker jobbengasjementet».

«Jeg ønsker at vi kunne opptrådt mer som et team, men vi har ikke fått den teammentaliteten, det er problemet. Hvis vi hadde tenkt på hverandre, at vi er en del av en helhet og ikke bare at hver enkelt skal gjøre sin jobb...»

Mine informanter representerte to ulike skift, og det kom fram at selv om de var en avdeling, opptrådte de ofte som to enheter, da hvert skift ble sett på som en enhet. For noen opplevdes dette som negativt, og det var vanlig at det oppsto konkurranse mellom skiftene på hvem som produserte mest kg/t. Når de bytter vakter er de på motsatt skift, slik at de kjenner alle ansatte, men de har ikke så mye med hverandre å gjøre i det daglige. Dette gjør at det blir vanskelig å bygge opp en teammentalitet.

«Vi har prøvd å være en avdeling med samhandling mellom skiftene, men nå konkurrerer vi mer mot hverandre føler jeg. Nå er vi til og med delt opp i 2 skift på måltavlen, nå står vi ikke som en avdeling lenger, og det synes jeg er litt dumt».

«Det er jo litt humoristisk på en måte, for det er sånn, å ja vi er best. Og det er jo gøy å være best. Det samme synes jo selvfølgelig de. Litt sånn å herregud hva var det dere drev med i går, vi kjørte 8 tonn og dere bare 5».

«Det er kjempegøy og positivt for avdelingen med konkurranse mellom skiftene, men det kan fort bli sånn at det andre skiftet blir sure for småting, men oftest går det bra».

For noen ansatte var dette en kilde til motivasjon, mens det for andre virket demotiverende. Det var særlig den yngre gruppen som ble motivert av konkurransen.

Det å se avdelingen som en del av en helhet i fabrikk, og sin enkelte arbeidsoppgave som en del av avdelingens helhet var noe flere ansatte sa at de ikke hadde tenkt så mye over, noe som gjorde det vanskeligere å opparbeide en vi-følelse.

Det er viktig for de ansatte å ha støtte i leder og kollega i den daglige jobben, og samtlige opplevde at de fikk hjelp av kollegaer og leder når de trengte det. De følte seg sett og hørt, både av leder og medarbeidere.

«Når jeg vet at jeg blir hørt på og at det jeg sier får en konsekvens, da er det litt artigere å gå på jobb».

«Det er gøy når noen sier de har sett at vi har jobbet hardt i dag, det trenger alle, og det er de flinke til her».

Dersom de ikke hadde opplevd å ha sosial støtte, ville det ha ført til mindre engasjement for de fleste av informantene. Flere oppga også at det å kunne være en støttespiller for sine kollegaer, og hjelpe til når det var behov gav dem mer overskudd, førte til at de følte seg viktige i avdelingen og økte viljen til å stå på i travle perioder.

«Jeg liker å gjøre litt ekstra, da føler jeg at jeg får brukt meg selv og at jeg gjør nytte for meg, ikke bare på den maskinen jeg er på, men også for de rundt. Det gir litt glede».

«Det er ikke alltid jeg får det som jeg vil, men de hører på meg og gir meg en forklaring og et smil. Da er det egentlig greit».

Både strukturell og emosjonell støtte oppleves som viktig for de ansatte, i form av fysiske rammer som tilrettelegging, rullering og hjelp til fysisk tunge operasjoner, men også betydningen av å bli sett og hørt både som kollega og medmenneske.

Leder var en av de som hadde stor innflytelse på jobbengasjementet, og kunne påvirke den både positivt og negativt. Leder ble i løpet av intervjuet avgrenset til å gjelde nærmeste leder, som også oppholdt seg i avdelingen.

«Jo flinkere leder er i sin jobb, jo enklere blir min jobb, og leder er veldig flink i sin jobb...så jeg er veldig fornøyd med den lederen jeg har».

«Vi kunne ikke hatt bedre ledelse nede på gulvet. Vi blir sett og hørt, jeg kan ikke få fullrost dem nok. De øker trivselen veldig her».

Ledere på nivå over dette forholdt de ansatte seg sjelden til, og hadde dermed ikke noe forhold til. Men de hadde en klar formening om at deres leder var styrt av sine ledere både på

de lokale fabrikkene, men også sentralt. De gav uttrykk for at disse øverste ledene ikke hadde innsikt i hvordan arbeidsdagen til de ansatte fortonet seg, hvilke utfordringer de sto over for, og hvorfor de måtte ta de valg de gjorde, selv om det ikke alltid var tilsynelatende best eller mest økonomisk lønnsomt. For de ansatte handlet det om et ønske om at høyere ledelse hadde tiltro til at de kunne ta valg som var til det beste for organisasjonen basert på de rammene og forutsetningene de hadde.

«Det som hadde økt mitt engasjement ganske mye er faktisk hvis en av de som kom og bestemte ting over meg kom ned og jobbet med meg en liten uke. Da hadde han kanskje sett at det var en grunn til at jeg gjør ting på den måten som jeg gjør. Min nærmeste leder ser meg daglig og vet hva jeg gjør, så jeg tenker på de som ikke ser meg ofte».

«...de tullingene som sitter i Oslo og styrer. Vi skal hele tiden ha mer kg/t, men det er fint å sitte og se på tall på en datamaskin, men hadde de måttet vært på gulvet selv, da hadde det ikke gått vet du».

Det var viktig for informantene å oppleve å ha leders støtte, at leder var synlig, men samtidig ikke opplevdes overvåkende og at leder var tydelig, men ikke autoritær. De fleste oppga at de trenger en leder som motiverer og «pusher» litt, og gir konstruktive tilbakemeldinger.

«Vi har en skiftleder som pusher oss, og det liker jeg egentlig ikke..., men etter at hun har gjort det og at jeg har lært alt så har jeg fått en bedre selvfølelse».

Viljen til å gjøre en ekstra innsats øker for de ansatte når de blir sett og hørt.

«Jeg får jo lyst til å gjøre mer. Når lederen er allright mot oss så vil jo vi også være allrighte mot dem, sånn er det i alle fall for meg».

Da informantene kom fra ulike skift, hadde de også ulik opplevelse fra leder og leders betydning for jobbengasjement, og de hadde forskjellig måte å utøve ledelse på. I følge en ansatt som jobbet kun dagtid var det stor forskjell på skiftene. Hun var tydelig på at leder påvirket jobbengasjementet, og mens de på det ene skiftet var opptatt av å følge rulleringsplaner, tider og skjema, var man på det andre skiftet mer opptatt av å spille på lag med de ansatte. De ansatte følte de kunne snakke med denne lederen dersom det var noe som var problematisk i privatlivet, noe de satte stor pris på. På det ene skiftet hadde de ansatte litt mer mulighet til å påvirke rulleringsplanene enn på det andre skiftet, hvor man hadde en tanke om at alle skulle kunne stå på alle posisjoner for ikke å være avhengig av enkeltpersoner.

4.1.2 Krav og kontroll

I dette temaet er det 3 kategorier, hvor indre og ytre motivasjon er en av dem og lønn blir her sett på som en ytre motivasjon. Industriarbeiderne oppgir at de setter pris på krav i arbeidshverdagen, og at det er en stor motivasjonsfaktor. Kravene må være oppnåelige for at de skal motivere, ellers kan det virke mot sin hensikt. Oppnåelige krav øker jobbengasjementet, særlig hvis de jobber sammen med andre som også lar seg motivere. Kravene handler stort sett om effektivitet og kilo per time (kg/t). Flere oppgir at det å ha krav å strekke seg etter og å oppnå måltall er noe man trenger for å være effektiv, og at de blir engasjert av den konkurransen som oppstår.

«Jeg trives godt med å ha det litt travelt og at det er litt kaos, men ikke for kaotisk. Du skal ha hodet over vannet og ikke drukne, men litt. Det er motiverende at det er mye å gjøre».

«Det har blitt mer snakk om kravene nå, hva vi har og om vi når målene. Det gjorde de ikke før, men det motiverer, det er ingen pisk».

«Det er kjempegøy. Det er gøy å klare å jobbe fort og få bra kg/t, det synes jeg er moro men jeg er jo et konkurransemenneske da».

Flere oppgir også at dersom man ikke hadde blitt målt på kg/t ville de nok ikke ha vært så effektive, men jobbet i et roligere tempo enn det de gjør i dag, og føler at de følges opp med å bli målt i effektivitet.

Samtidig er det viktig at det ikke blir for mye krav, da det for noen oppleves som negativt stress. Det var særlig de eldste av informantene som sa det.

«Det er litt todelt. Jeg synes det er bra at det er krav til kg/t og effektivitet, men hvis de er satt så høyt at de som klarer å yte minst alltid skal føle at de kommer til kort, så er det ikke bra. Det hadde gjort meg syk av å aldri komme i mål og aldri strekke til. Så det må være en mellomting»

«Jeg trives ikke når det er veldig travelt. Da er det stress på kroppen og det blir vondt. Det blir vonde skuldre og mye vondt i hodet. Jeg jobber i mitt tempo, og sier i fra at om de skal ha meg på jobb så må de roe ned, hvis ikke blir jeg sykemeldt».

For å kunne oppnå kravene mente de ansatte at det var viktig hvem de jobbet sammen med. Noen ønsket å jobbe sammen med de som hadde konkurranseinstinkt og ville kjøre maskinen

fortere enn minstekravet, mens andre ikke orket det tempoet. Det resulterte i at enkelte kunne bli demotivert av å ikke jobbe raskt, mens andre ble stresset av å presse seg.

«Når vi holder på sånn som vi liker, da rister de andre på hodet...er dere ikke helt kloke, hva er det dere skal rekke? Vi synes det er moro, for vi klarte 100kg mer i dag enn i går».

«Med enkelte føler man at man må skynde seg mer enn med andre, og jeg er ikke så rask, så da blir det ekstra arbeidspress i forhold til at du må stå på da».

De eldre arbeidstakerne opplevde også at det var mindre tidspress tidligere, og at kravene til tempo bare øker. For å oppnå kravene, er det også vesentlig at de ansatte klarer å fikse små feil som oppstår med maskinene underveis. For de aller fleste var det tilfredsstillende å slippe å kontakte teknisk avdeling, men ordne det selv, mens det for noen opplevdes som et stressmoment som de ikke hadde kontroll over. Også her er det de eldre arbeiderne som syntes dette ble vanskelig.

«De tekniske tingene sliter jeg med, jeg vet ikke hva det er som gjør det, kanskje det er alderen».

For mine informanter var det jobbkrav som var viktigst for jobbengasjement, men man mistet motivasjonen dersom man manglet ressurser til å kunne oppnå kravene.

De ansatte sier at de har liten kontroll over egen arbeidshverdag. De har fast arbeidstid, fast rekkefølge arbeidsoppgavene skal utføres i, fastlagte pausetider og det blir bestemt av leder hvor i avdelingen de skal være, og hvilke arbeidsoppgaver de til en hver tid skal utføre. De har noe kontroll over tempo på enkelte maskiner. De oppgir at de ikke har behov for eller ønske om mye kontroll, og at dette ikke er noe de har reflektert særlig over. På direkte spørsmål svarer de fleste at det hadde vært kjekt å kunne styre dagen sin litt mer, men at det egentlig ikke er så viktig for dem.

«jeg føler ikke at jeg trenger den kontrollen, jeg kommer hit for å jobbe jeg».

«Det er helt greit at jeg ikke kontrollerer arbeidsdagen min»

Det de kunne ønske seg mer kontroll over er på hvilken maskin de skal være, og hvem de skal jobbe sammen med.

«jeg skulle ønske du kunne få jobbe mer sammen med dem du jobber godt sammen med, det ville jeg hatt mer kontroll over».

«Det er menneskene jeg får jobbe sammen med som betyr mest for engasjementet mitt. Derfor ville jeg ha styrt mer av hvem jeg jobber sammen med».

Kun et fåtall nevnte lønn som en motivasjon for å gå på jobb, det var viktigere med gode kollegaer, at de følte seg verdsatt og satset på og at det var viktig å ha noe å gå til, føle seg nyttig. De som syntes lønn var en motivasjonsfaktor, representerte de yngre informantene.

«Når det er mye å gjøre blir jeg motivert. Jeg føler at jeg får brukt meg selv og at jeg gjør nytte for meg, ikke bare på den maskinen jeg er på, men også for de rundt, og det gir meg egentlig litt glede».

«Jeg tenker ikke så mye på lønn. Jeg synes det er greit at jeg har det jeg trenger, og noe særlig utover det har jeg ikke behov for. Lønn er ikke det viktigste, jeg liker å bruke meg selv og se at jeg får gjort noe. Dette var planen i deg, og det fikk jeg til».

«Det som motiverer meg til å gå på jobb er å treffe kollegaene mine, og pengene. Jeg har det som plommen i egget. Jeg har en jobb og gå til, trenger ikke bruke NAV og jeg føler at jeg gjør noe nyttig».

Ansvarsfølelsen var viktig for de eldre arbeidstakerne, særlig fordi de visste at det gikk ut over de andre på jobb dersom de ikke kom.

4.1.3 Meningsfullhet og nytte

Industriarbeiderne var samstemte i sine svar om at de trivdes godt på jobb, at jobben opplevdes som meningsfull for dem, og at de hadde et godt engasjement. Alle informantene synes at de har en meningsfull jobb. De var stolte av å bidra til produksjonen av norsk mat, noe som var svært viktig for dem. De mente at norsk mat er synonymt med trygg mat.

«Folk trenger mat, og jeg er litt stolt over at det er norsk mat. Vi må prøve å bevare både landbruk og arbeidsplasser, så jeg syns det er godt at det er noe norsk som består. Det er viktig for landet vårt».

De var stolte av merkevarenavnet sitt, og var veldig klar over at de jobbet med en av de sterkeste merkevarene i bransjen.

«Det er jo enkelte dager man våkner opp og lurere på... hva er det egentlig jeg gjør... jo, jeg pakker (X)... og hvis tanken da stopper der så er det jo vanskelig å stå opp, da er det en tøff jobb. Men jeg er flink til å tenke at jo; noen skal kjøpe de produktene, noen skal spise dem, og det er noen som faktisk blir fornøyd, for (X) er jo en ganske kjent merkevare, du kan jo ikke gå til noe norsk menneske og så sier de hva er (X)? Det er jo det mest kjente merket. Og hvis jeg tenker sånn, da her jeg en meningsfylt jobb».

Flere av arbeiderne kom fra gård, enten som barn eller drev som voksen, og de var derfor opptatt av å opprettholde sysselsettingen til bøndene og bevare arbeidsplasser i nærmiljøet, samt hadde glede av å se hele verdikjeden, fra bonde til forbruker.

«Jeg driver med gris hjemme på gården, så jeg ser kjeden, da. Så vet jeg jo hva det betyr at vi har norsk mat, det er veldig viktig for meg for det er mye trygger enn den maten vi får fra utlandet».

«Skrekken er jo at det ikke skal være bønder igjen i landet, og at maten bare skal komme fra utlandet».

De opplever jobben som meningsfull når de oppnår måltall, mestrer oppgavene og løser de problemer som oppstår. For å mestre oppgavene og løse eventuelle utfordringer peker flere av informantene på viktigheten av rullering og opplæring. Kunnskap gir engasjement, og frykten for ikke å mestre hemmer engasjementet, derfor er det viktig med mer opplæring.

«Det er noen som er kjempegode på det de kan men som har litt vansker med å lære nye ting. De blir fort utrygge hvis de blir satt et annet sted og så gjør de kanskje en dårligere jobb».

«Jeg vil lære mye og kunne alt på avdelingen, da blir jeg engasjert. Men det tar tid å lære alt, særlig når du er godt voksen, og særlig data».

«Nå når jeg kan mer så slipper jeg å grue meg til jobb, om jeg må stå der eller der i dag. Det gjorde jeg før».

De oppgir også at dersom de blir stående på samme sted flere dager på rad blir det kjedelig og de mister arbeidsgleden.

Det er stor konkurranse i matproduksjonsbransjen, og som et resultat av det blir det ofte gjort strukturelle endringer hvor en type produksjon kan bli flyttet til en mer lønnsom fabrikk, mens andre fabrikker blir lagt ned. Denne usikkerheten påvirker arbeiderne både ved at de ofte presser seg for å oppnå gode tall slik at produksjonen ikke skal bli flyttet, men har også negativ påvirkning på engasjementet.

«Man vil jo gjerne at den bedriften man jobber i skal gå godt da, og at jeg kanskje kan være en brikke i det for å få det til å gå bra. Det er ikke alle fabrikker som går bra, og noen legges jo ned».

«Det er tilfredsstillende å få gjennom ting som vi har på fabrikkene her, for hvis vi ikke får det, er det kanskje noen andre som får den oppgaven og da får vi mindre å gjøre. Vi frykter jo det, for det er veldig mye omlegging for tiden. Så vi må jammen stå på her».

4.2 Hvordan kan fysiske forhold påvirke engasjement og samhandling på jobb?

Avdelingen mine informanter jobber i er en støysone med påbudt bruk av hørselvern, den holder 5-6 grader, og består for det meste av fysisk tungt samlebandsarbeid. De ansatte sier likevel at de fysiske faktorene ikke er så betydningsfulle for jobbengasjementet som de psykososiale forholdene, og at de påvirker engasjementet i liten grad.

4.2.1 Omgivelser og lokaler

Av de fysiske faktorene i omgivelsene er det arbeid i kulde som påvirker jobbengasjementet mest negativt. Mine informanter var delt i sine svar, og for noen hadde ikke kulde noe å si for trivselen, mens for andre opplevdes det negativt, og flere oppgir at de får smerter i ledd og muskulatur.

«Når du står og er kald hele dagen, blir du treig i kroppen, du har liksom ikke krefter i muskulaturen og det kan noen ganger gjøre noe med arbeidslysten».

«Jeg hater kulden. Jeg fryser veldig lett, så jeg forstår egentlig ikke at jeg orker å jobbe i den kulden».

«Det går jo ut over nakke og skuldre når du står og fryser hele dagen, så det er jo ikke noe greit. Men da er rullering viktig».

Det er mye støy i avdelingen, og alle informantene oppgir at de bruker hørselvern, de fleste bruker øreklokker med radio. I en ensformig arbeidshverdag oppgir de at radio er noe som gjør at dagen går fortere, det er triveligere og påvirker arbeidsgleden positivt. De ansatte synes ikke det er negativt å jobbe i støysone enkelte har heller ikke behov for å snakke så mye i arbeidstiden. For noen av informantene var det nok å bare se kollegaene sine, smile og vinke til dem.

«For meg er jo det noe av det jeg liker med jobben min. Jeg liker jo å høre nyheter og musikk og jeg trenger ikke å prate så mye med andre mennesker. Noen ganger er det faktisk deilig med hørselvern, for det er noen som prater så høyt og mye»

«Jeg er på en måte sosial, men ikke så pratsom, så det passer meg egentlig ganske bra».

«Jeg står mye for meg selv, men det er jo koselige pauser, og så er det å hilse på dem gjennom vinduet og vinke, så det er koselig».

De som synes at det påvirker den sosiale samhandlingen negativt sier at de ofte tar opp hørselvernet på det ene øret, slik at de likevel kan høre hva som blir sagt. På enkelte maskiner er det mulig å kommunisere med den man står ovenfor, og derfor ønsker en del å bestemme hvem de skal jobbe sammen med. De sier også at de leser på munnen og har utviklet koder, håndbevegelser o.l., slik at de kan gjøre seg forstått.

«Vi kan jo prate litt, men da må du se på menneskene, lese på munn og øyne, så det går an. Vi står gjerne to ovenfor hverandre så vi kan jo prate litt»

«Vi har jobbet så lenge sammen at det går ofte på håndbevegelser og koder».

De benytter pausene til å ha sosial omgang med kollegaene, og flere ser på tiden før og etter oppstart, enten på pauserom eller i garderobe som en viktig del av det sosiale miljøet på jobb

4.2.2 Fysiske faktorer i selve arbeidet- arbeidets art

Selve arbeidet i avdelingen er preget at det er et fysisk arbeid, til tider tungt, og en del foregår på linjer, såkalt samlebandsarbeid. Mine informanter var samstemte i at de satte pris på å ha et fysisk arbeid hvor de fikk holde seg i bevegelse og bruke kroppen. Flere av dem sa at de ikke kunne hatt en inaktiv jobb, og at de var avhengige av å jobbe fysisk.

«Jeg bruker kroppen, og det er viktig. Jeg kunne ikke sittet på et kontor, jeg må gjøre noe annet enn papirarbeid, det er ikke noe for meg».

«Jeg får jo beveget meg, fyller 10 000 skritt om dagen, holder meg i aktivitet og slipper å sitte i 8 timer hver dag».

Noen av de eldste informantene mente at et fysisk tungt arbeid var negativt for helsen og engasjementet. Det å stå i ro på et samleband opplevde informantene som mer demotiverende enn at arbeidet var fysisk tungt. De opplevde at det fort kunne bli kjedelig, ensformig, og at de fikk mer smerter og ubehag av å stå i ro enn av å bevege seg og løfte tungt.

4.3 På hvilken måte er der sammenheng mellom opplevelsen av å gjøre en god jobb og engasjement?

Spørsmålet jeg stilte arbeiderne var om de tror det er en sammenheng mellom å synes man gjør en god jobb og engasjement, eller kan man oppleve engasjement og synes man gjør en dårlig jobb? Er det slik at man automatisk blir engasjert hvis man gjør en god jobb? For mine informanter var det en selvfølge at dette hang sammen, og spørsmålet ga meg lite funn.

4.3.1 Arbeidsglede

De aller fleste følte at de gjorde en god jobb, de hadde i følge seg selv en høy tilstedeværelse og strakk seg langt for å gjøre mer enn de skulle. De syntes det var en personlig tilfredsstillelse å gjøre en og jobb, og at gleden styrer mye.

«Når man først skal gjøre noe, må man gjøre det bra, og det er jo mer gøy å være på jobb når du vet at du fikser det. Jeg har hatt en jobb som jeg ikke var så god i, da ble jeg fysisk syk. Jeg forsto ikke jobben, fikk ikke god nok opplæring og fikk kjeft hele dagen for ting jeg ikke forsto. Da...til slutt bare...til jeg kom et annet sted og ting ble

bedre over natten. Det er viktig å forstå jobben. Nå kan jeg det og forstår jobben, jeg vet hva jeg skal gjøre hvis ting går galt, jeg vet løsningen på det».

«Det er en personlig tilfredsstillelse å gjøre litt ekstra og hjelpe andre, og jeg føler at folk setter pris på det. Det er motiverende og da føler jeg at jeg gjør en god jobb».

De oppga at det var viktig å mestre oppgavene sine og kunne løse de utfordringene som oppstod i løpet av dagen.

«En god dag er når jeg har gode tall, har hatt god flyt og kanskje hjulpet noen andre».

De er engasjert i jobben sin og har et ønske om at bedriften skal gå bra. Det er ulike ting som bidrar til at de er engasjert i arbeidet sitt, men kollegaer, motiverende ledere som gir tilbakemelding og gode tall/måloppnåelse var de samstemt om. Norsk mat var viktig for mange og noen oppga det å ha en jobb å gå til som viktig.

«Jeg har jo direkte utbytte av det på den andre siden, så det er vinn vinn. Samt at omdømmet til (X) er viktig for meg og det er viktig for meg at folk spiser norsk mat».

«Jeg har vært arbeidsledig før, det var et helvete. Ikke å ha noe å gjøre, ikke en mening....jeg tror det er viktig at man har noe å gjøre, en grunn til å stå opp».

Alle informantene er enige i at det er en sammenheng mellom det å føle at man gjør en god jobb, og det å være engasjert.

«Hvis man ikke føler man gjør en god jobb er det vanskelig å engasjere seg. Det henger sammen og handler om mestring».

«Uten engasjement hadde jeg ikke hatt noen glede, og da har du ikke lyst til å gjøre noe ekstra. Jeg tror de som ikke er engasjert i arbeidet sitt ikke gjør en så god jobb».

«Når man er engasjert går alt bra, det blir gøy å jobbe, man blir enda mer engasjert og presser seg selv til å prestere mer. Det er som en positiv spiral».

5.0 Diskusjon

Jobbengasjement er et sentralt og viktig tema innen helsefremmende arbeid da det å ha en jobb er bra for helsen vår. For at man skal yte maksimalt, strekke seg mot nye mål og trives må man være engasjert (Shaufeli & Bakker, 2010). Hva som skaper engasjement er til dels subjektivt, selv om tidligere forskning peker på en del sentrale tema som medbestemmelse, kontroll over egen arbeidshverdag og sosial støtte. Industriarbeiderne i mitt prosjekt var alle innom disse temaene, men la varierende betydning i dem for sitt engasjement samtidig som de pekte på noen nye forhold som bidro til deres jobbengasjement. Jeg vil her ta for meg deres svar og forsøke å knytte dem opp til den teoretiske forankringen i oppgaven.

5.1 Hvilke psykososiale forhold påvirker industriarbeidernes jobbengasjement?

De psykososiale forholdene hadde stor betydning for opplevelsen av jobbengasjement for mine informanter. De forholdene som påvirket engasjementet mest var sosial tilhørighet, samhandling og støtte, jobbkrav og til en viss grad kontroll samt opplevelsen av mening i arbeidshverdagen.

5.1.1 Sosial tilhørighet, samhandling og støtte

Sosial tilhørighet, samhandling og støtte blir av industriarbeiderne trukket fram som helt essensielt for deres jobbengasjement, hvor kollegaer og det gode sosiale miljøet viser seg å være det som har aller størst betydning for motivasjonen til å gå på jobb hver dag. Tilhørighet er viktig for oss mennesker (Hanson, 2004), et sted hvor man er ventet og verdsatt. Flere av mine informanter framhevet teammentaliteten, vi-følelsen som viktig for dem, både for å ha et sted å høre til, men også for å ha en arena å samarbeide på og oppleve at man jobber sammen som en helhet. De var opptatt av å hjelpe hverandre, løfte blikket og se helheten, både i avdelingen, men også samspillet og avhengigheten med andre avdelinger. Deres handlinger og arbeidsutførelse fikk konsekvenser for andre avdelinger og vice versa. Flere gav eksempler på at de var avhengige av hjelp fra teknisk avdeling når det var problemer med maskinene og at hverdagen var mye bedre når dette samarbeidet fungerte. En utfordring i arbeidslivet, særlig på store arbeidsplasser, gjerne hvor avdelingene er fysisk atskilt eller har forskjellig type arbeid, er at de ansatte ikke har oversikt over andre avdelinger enn sin egen, og at man derfor ikke klarer å se helheten (Hanson, 2010). Dersom man hadde hatt større oversikt over

helheten ville man lettere kunne sette seg inn i andres situasjon, og arbeidsprosessen med samhandling på tvers og vareflyt ville blitt mer begripelig for de ansatte. Noen av de ansatte ga uttrykk for at de aldri hadde reflektert over dette, og at de ikke hadde et helhetssyn på fabrikken eller egen avdeling. De var fokusert på sin egen situasjon og arbeidsoppgave. Dersom de klarer å se helheten vil antakelig deres egne arbeidsoppgaver virke mer begripelig og dermed også meningsfulle, noe som kan føre til en bevegelse mot helse på kontinuumet (Antonovsky, 2012).

Sosial støtte, både fra leder og kollega ble av industriarbeiderne sett på som betydningsfullt for dem. Det å bli sett og hørt, samt å kunne spørre om hjelp uten at det ble oppfattet som negativt ble sett på som en styrke i avdelingen. Det var også viktig for informantene å kunne hjelpe andre, og være en god og støttende kollega. Sosial støtte blir sett på som en generell motstandsressurs (Antonovsky, 2012), og blir trukket fram som en av de viktigste faktorene for å fremme de ansattes helse sammen med jobbkrav og jobbkontroll av Luxemburgdeklarasjonen. I arbeidslivsforskningen anses sosial støtte som en buffer mot negative effekter av høye krav (Karasek & Theorell, 1990). Med det menes at ansatte som opplever en høy grad av sosial støtte i mindre grad utvikler symptomer når de blir utsatt for belastninger, og at man kan tåle høye krav og liten kontroll i en periode dersom man opplever sosial støtte (Karasek & Theorell, 1990). Sosial støtte i form av tilbakemeldinger er viktig for arbeiderne, noe som stemmer overens med effort-reward imbalance modellen (Siegrist, 1996), da tilbakemeldinger kan ses på som en belønning i form av anerkjennelse og økt status.

Selv om kollegaer og samhandling er viktig for industriarbeiderne omgås de ikke kollegaene sine privat. De skiller mellom jobb og privatliv, og for de fleste er jobben noe de gjør for å kunne leve godt resten av tiden. Det er likevel viktig for dem at de har det bra de timene de tilbringer på jobb, selv om jobben ikke er en del av deres identitet. De sier det er positivt for dem å kunne jobbe når de er på jobb, og koble helt ut når de har fri. Ha fri og tid til å gjøre det som de synes gir dem energi og påfyll. De liker at arbeidstiden er regulert, og at de ikke har en jobb med flexitid, eller som man må tenke på i fritiden sin. Vi vet at det som skjer i en setting påvirker oss i andre settinger (Dooris, 2012), og at det å ha et arbeide gir oss mulighet til å være aktive i de settinger som betyr noe for oss, som familien, laget eller foreningen, gjennom at vi har inntekt, kunnskaper om omverdenen og kunnskap om hvordan man opptrer i sosiale sammenheng og forholder oss til omverdenen (NOA, 2015). Mine informanter var

tydelige på at deres identitet ikke var som industriarbeidere, men at det kun var deres arbeid, noe som skiller seg fra andre yrker, hvor identiteten er strekt knyttet opp mot profesjonen, som lege, prest, advokat, sykepleier med flere (Ruyter, Solbakk, & Førde, 2007).

Sosiale aktiviteter i regi av jobben var viktig for dem, og da disse ble tatt bort etter runder med økonomiske innstramminger opplevde informantene at det gjorde noe med engasjementet deres. De følte seg mindre verdsatt, og mente at de ikke fikk belønning for at de gjorde litt ekstra i en travel sesong. Dette samsvarer med effort-reward imbalance modellen (Siegrist, 1996), som sier at det må være balanse mellom innsats og belønning, og de ansatte uttrykte altså at høye krav og stor innsats med mangel på belønning førte til mindre jobbengasjement. De endte opp med å arrangere og betale pizzakveld selv, da det sosiale betydde mye for dem, og det var viktig å kunne treffe kollegaene uten arbeidsuniform og forsøke å bli kjent på tvers av skiftene. Dette vil være med på å skape og øke teamfølelsen. For informantene var det ikke å betale selv som var viktig, men opplevelsen av at deres innsats ikke ble sett og verdsatt, noe som igjen påvirket jobbengasjementet og i ytterste konsekvens kan føre til dårligere resultat for bedriften, og studiene til Macinga et al. (2015) og Quinones et al. (2013) viser at det er en klar sammenheng mellom jobbtilfredshet/jobbengasjement, produktivitet for bedriften og bedre helse for den ansatte (Macinga et al., 2015). Industriarbeiderne opplevde at de økonomiske innstrammingerne kun gikk ut over de på linjene, mens ledelsen fortsatte med sine samlinger og jobbreiser, noe som virket demotiverende. De følte at de måtte jobbe raskere og mere effektivt, samtidig som godene ble tatt bort, slik at ubalansen mellom innsats og belønning (Siegrist, 1996) ble større. I realiteten gjaldt innstrammingerne alle ledd i organisasjonen, men mine informanter hadde ikke denne informasjonen, og opplevde derfor endringen i ressursbruk som urettferdig og ubegripelig, noe som igjen kan føre til at man beveger seg mot uhelse på kontinuet (Antonovsky, 2012).

Når man jobber i en setting er man avhengig av samspillet mellom individ og miljø, og det forutsetter at de som skal delta i samspillet er bemyndiget og har nok kunnskap til å gjøre det og at det blir en kombinasjon av top-down/bottom-up prosess (Scriven, 2012). Dersom alle ansatte hadde fått nok informasjon, og visste at innstrammingerne var i en forbigående periode og gjaldt for alle uavhengig av posisjon ville denne situasjonen kunne bli begripelig og meningsfull for de ansatte, og i beste fall føre til at de økte engasjementet sitt og ønsket å yte

ekstra i en tøff periode for bedriften. Hadde de fått mulighet til å komme med forslag til økt effektivitet og innsparing i utgifter, er det mulig at de på egenhånd hadde kommet fram til at de kunne betale sosiale sammenkomster selv. Dette kalles en deltakende utvikling, som viser til at den ansatte er med på å gjennomføre en endring (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

Leder har en stor påvirkning på jobbengasjementet til industriarbeiderne. De oppga at en god leder, hvor de ble sett og hørt og som de følte var på deres side økte engasjementet og bidro til at de ønsket å stå på ekstra i travle perioder. Det samsvarer med det salutogene synet på å utøve ledelse, hvor man ser de styrkene og verdiene som den enkelte arbeider har, og hva som er viktig for den enkelte i arbeidshverdagen. På denne måte gjør leder situasjonen begripelig, håndterbar og meningsfull for den enkelte medarbeider (Hanson, 2010). Det samsvarer også med effort-reward imbalance modellen (Siegrist, 1996) hvor belønning i form av å bli sett og hørt, altså anerkjennelse, førte til at informantene ønsket å yte mer. Det salutogene lederskapet er en måte å lede på som fremhever de menneskelige verdiene og forskning viser at dette har stor betydning for å motivere og engasjere mennesker (Hanson, 2010).

I mitt prosjekt var alle informantene nordiske, og hadde en nordisk tanke om hvordan ledelse skal fungere i arbeidslivet. Informantene kom fra to forskjellige skift med ulike ledere, hvor de hadde ulik måte å utøve ledelse på. På det ene skiftet var det mulighet til å påvirke arbeidsdagen noe gjennom at man fikk stå mest på de maskinene man likte, og at man kunne bytte posisjon innbyrdes. På det andre skiftet hadde leder en formening om at alle skulle kunne alle posisjoner, og at avdelingen ikke skulle være avhengig av enkeltpersoner. Derfor ble oppsatt rulleringsplan fulgt uten mulighet for den ansatte å påvirke denne. Selv om lederne på begge skift var avhengige av måloppnåelse, og at det var lite rom for fleksibilitet, utøvde leder på skift 1 til dels en demokratisk/relasjonsorientert ledelse (type O), mens leder på skift 2 utøvde en mer autoritær/oppgaveorientert ledelse (type E). Den største forskjellen på disse måtene å utøve ledelse på er evnen til å bemyndige de ansatte til å delta i beslutningsprosesser og delegere beslutningsmyndighet (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Oppgaveorientert ledelse opererer med at skillet mellom leder og arbeider er stort, hvor leders oppgave er å styre mens den ansattes oppgave er å arbeide og produsere resultater. I utgangspunktet er det slik linjeledelse fungerer på en industriarbeidsplass, men kan man likevel ha litt mer fokus på demokratiske beslutningsprosesser og bemyndigelse vil man kunne fremme psykologisk

empowerment hvor de ansatte blir mer motivert, får mer initiativ og får styrket selvfølelse (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Det stemmer godt overens med funnene til Macsinga et.al (2015) som hevder at leder bør fokusere på psykologisk empowerment for å øke jobbengasjementet. Utsagnet fra en av informantene som opplevde å få bedre selvfølelse og glede på jobb etter at hun ble utfordret av leder til å få opplæring i det hun opplevde som vanskelig bekrefter også dette. Lederstøtte, rettfærdig lederskap og positive utfordringer i jobben anses også å være de viktigste arbeidsrelaterte beskyttelsesfaktorene mot psykiske plager (Finne, Christensen, & Knardahl, 2014).

5.1.2 Krav og kontroll

Krav i arbeidshverdagen er en motivasjonsfaktor for de ansatte og kravene handler om effektivitet og kg/t. Man har en målsetting per dag og maskinene er stil inn på et tempo som gjør at denne målsettingen i utgangspunktet blir oppnådd. Dersom maskinen stopper av tekniske årsaker og man ikke klarer å fikse dette på kort tid vil kg/t bli dårligere enn målsettingen, og har man kapasitet til å øke tempoet på maskinen vil man oppnå bedre tall enn opprinnelig målsetting. De ansatte liker at det stilles krav og sier at det er viktig for at de skal levere varer med god kvalitet og å yte maksimalt, men det er også viktig at kravene er oppnåelige for de ansatte, slik at de ikke virker demotiverende. Ifølge K-K-S modellen (Karasek & Theorell, 1990) fører høye krav til stressreaksjoner dersom ikke de ansatte har god kontroll eller opplever en høy grad av sosial støtte. JK-R modellen sier at det må være balanse mellom krav og ressurser, da for høye krav kan være negativt for de ansattes helse (Demerouti et al., 2001) mens ressurser er viktig for opplevelsen av jobbengasjement. Ressurser kan her være kontroll over egen arbeidshverdag. Dette samsvarer ikke med opplevelsen av hva som øker jobbengasjementet hos industriarbeiderne i min studie, som sier at det er krav som gjør at de strekker seg litt lengre, og de synes det er motiverende når de oppnår kravene.

Industriarbeid er et arbeid med liten grad av autonomi (Kristensen et al., 2008) noe informantene bekrefter når de sier at de ikke har kontroll over egen arbeidshverdag da mye er bestemt på forhånd og rulleringen går etter lister. På spørsmål om kontroll mente de ansatte at det ikke var så viktig for dem med kontroll i arbeidshverdagen. I følge Schaufeli og Bakker (2004) er det kontroll over eget arbeid som skaper engasjement, mens industriarbeiderne sier

at krav har større betydning for deres jobbengasjement enn kontroll. Funnene mine på dette temaet støtter ikke opp om tidligere studier som hevder at kontroll er viktigere for jobbengasjement og tilstedeværelse enn krav. Både Arola et al. (2003) og Bakken & Torp (2012) viser til undersøkelser som sier at jobbkontroll og ressurser har større betydning for jobbengasjement og tilstedeværelse enn jobbkraft, og at man med høy grad av kontroll kan man veie opp for høye krav og øke tilstedeværelsen (Arola et al., 2003). Selv om kontroll ikke er det som fremmer engasjementet mest for mine informanter er de enige i at de kan oppnå mer med nok ressurser. På spørsmål om hva de kunne tenke seg å ha mer kontroll over, så var det hvilke kollegaer de jobbet sammen med. I følge Karasek & Theorell (1990) kan sosial støtte på arbeidsplassen veie opp for de negative effektene av ubalansen mellom krav og kontroll. Det kan se ut som om mine informanter søker denne støtten gjennom å øke kontrollen over hvilke kollegaer de jobber sammen med.

Når kunnskap og handlinger ikke stemmer overens oppstår det en konflikt, en ubehagelig tilstand som kalles kognitiv dissonans (Festinger, 1962). Individet vil forsøke å redusere dissonansen gjennom å endre tanker og kunnskap eller ved å endre handling. I dette tilfellet er det kunnskapen om at høye krav kan påvirke engasjement og helse negativt, mens kontroll og medbestemmelse kan virke fremmende for helse og engasjement. Dersom man ikke kan endre atferd som å øke kontrollen vil man i følge Festinger (1962) forsøke å redusere dissonansen gjennom å endre tanker og kunnskap. Det er mulig at dette er noe av årsaken til at informantene mine mente at høye krav var motiverende og gav engasjement, mens de ikke var opptatt av kontroll. Gjennom å redusere dissonansen har de funnet en måte å gjøre arbeidssituasjonen meningsfull. Informantene var likevel samstemte i sin opplevelse av hva som gav engasjement, og jeg anser dem som pålitelige kilder (Johannessen et al., 2010).

Jeg så at i spørsmål om krav og kontroll var det en todeling blant informantene. En del av de eldre arbeiderne syntes det ble mye fokus på krav og fant ikke det så motiverende som den yngre gruppen. Det hadde utviklet seg til å bli en konkurranse mellom skiftene, hvor det var om å gjøre å produsere mest, øke tempo på maskinene og klare å fikse de problemer som oppstår uten å tape tid. For de fleste opplevdes som dette positivt, men for en del av de eldste informantene ble et høyt tempo forbundet med negativt stress som gir fysiske symptomer som smerter i nakke og skuldre. Arbeidslivet er i endring og har blitt mer turbulent den siste tiden.

Det skyldes både økt konkurranse og at endring i arbeidsoppgavene skjer raskere enn tidligere (Hauge, Branstad, & Ausland, 2002). Det stilles større krav til tjenestevillighet og fleksibilitet, noe som kan være utfordrende dersom man er usikker på om man klarer å jobbe mer effektivt eller lære nye ting (Hauge et al., 2002), noe som flere av de eldste informantene pekte på som en av stressorene i arbeidshverdagen. I følge NOA (2015) opplever yrkesaktive i Norge høyere intensitet i arbeidet i dag, høyere krav til tempo og mengde, men også mer selvbestemmelse og kontroll knyttet til egen arbeidssituasjon. Industriarbeidere opplever ikke økt kontroll i arbeidshverdagen, heller mindre da arbeidsoppgavene er blitt mer spesialisert og flere prosesser er linjestyrt for å øke effektiviteten. Konsekvensene av at kravene i arbeidslivet øker for mine informanter er altså at ubalansen mellom krav og kontroll blir større, som i følge K-K-S modellen (Karasek & Theorell, 1990) kan ha dårligere helse og mindre jobbengasjement som en konsekvens. For de eldste informantene stemmer denne hypotesen og flere av informantene som opplevde høye krav som negativt stress hadde gitt beskjed til sin leder at dersom tempoet ble for høyt ville de ikke klare arbeidshverdagen og risikere å gå ut i sykemelding.

Dette stemmer godt overens med studier som viser at høye kvantitative krav kombinert med lav kontroll og monotont arbeid er psykososiale risikofaktorer som kan føre til psykofysiologiske stressreaksjoner som igjen kan gi muskelsmerter og sykefravær (NOA, 2015). Det kan også ses på som en måte å ta kontroll over egen arbeidssituasjon, sette grenser for seg selv og få en opplevelse av å ha kontroll over eget liv, som er det empowerment handler om (Stang, 2003). Dette kan også være en av årsakene til at dersom informantene hadde mulighet til mer kontroll, så var det kontroll over hvem de jobbet sammen med. De ønsket kontroll over det som motiverer dem, nemlig økte krav for de yngre og færre krav for de eldre, og de vet at dersom dette skal la seg gjøre må de stå sammen med kollegaer som ønsker og mestrer det samme. I følge effort-reward imbalance modellen, må det være balanse mellom innsats og belønning for å opprettholde engasjement og helse (Siegrist, 1996). Mine informanter får ikke belønning i form av lønn eller økt status, men enkelte oppgir at de opplever å få anerkjennelse av leder, noe som gir økt mestringsfølelse og dermed bedre selvfølelse når de oppnår gode tall, og klarer å innfri høye krav.

I industrien er det også en uformell kultur, nemlig arbeiderkollektivet. Denne kulturen sto nok sterkere for 50 år siden, hvor konflikt og mistillit mellom leder og arbeider var normen (Lysgaard, 1961). Utgangspunktet for arbeiderkollektivet er at det er en grunnleggende motsetning mellom organisasjonens krav om effektivitet og profitt, og arbeidernes menneskelige behov. Arbeiderkollektivet ble dermed et solidarisk system for arbeiderne og utgjorde et effektivt forsvar mot ledelsen, da det ofte var «oss mot dem» (Møller, 2008). Vi ser fremdeles spor etter arbeiderkollektivet, ikke bare mot ledelsen, men også mot hverandre. Avdelingen mine informanter jobber i har fast lønn, de jobber altså ikke på akkord, men likevel er det noen som ønsker å øke tempo, mens andre synes det er unødvendig og slitsomt. Det oppsto en konkurranse i avdelingen hvor det var «oss mot dem». Oss som ville ha høyere krav og jobbe raskere, og dem som syntes krav var demotiverende. Paradokset ble i dette tilfellet at arbeiderkollektivet fungerte som bedriftens representant da det selv påvirket tempoet til mer effektiv produksjon. Arbeiderkollektivet skiller klart mellom arbeiderne og ledelsen, og det oppstår en «vi» og «de» holdning (Lysgaard, 1961). Disse forholdene kan gjøre det vanskelig for leder å være mer synlig og tilgjengelig. I denne avdelingen var nærmeste leder godt synlig og inkludert i «vi» mens det var leddet over som var «de». I følge Lysgaard (1961) er det en stor utfordring for internt rekrutterte ledere å oppnå respekt og lojalitet samtidig som man skal være kollega og kamerat. Noe av utfordringen til den lederen som utfører en oppgaveorientert ledelse kan ligge her, da alle var rekruttert internt. Det kan være enklere for leder å distansere seg og lage lister fremfor å konfrontere de ansatte og være en tydelig og synlig leder som gir de ansatte ansvar og medbestemmelse, noe som vil øke deres OAS.

Bare et fåtall av informantene mente at lønn var en motivasjonsfaktor, og dette er heller ikke et alternativ som belønning til høy innsats på jobb i motsetning til de som er ansatt i en akkordavdeling. Efford-reward imbalance modellen viser til penger som en av belønningsmåtene for å yte maksimalt (Siegrist, 1996). Jeg så en forskjell mellom de yngre og de eldre respondentene også her, og for de yngre informantene var lønn viktigere enn for sine eldre kollegaer. De eldre arbeiderne mente at dersom man hadde nok penger til å klare seg i det daglige, var mening i arbeidet og støtte fra leder, samt måloppnåelse det viktigste. De er mer lojale til arbeidsplassen enn sine yngre kollegaer som er i en annen livssituasjon hvor mange er i etableringsfasen og opptatt av god inntekt. Dette samsvarer med studien til Yucelt som viser at man først må få dekket sine primære behov, de nederste nivåene i Maslow's

behovspyramide, før man opplever de neste nivåene som viktige (Yucelt, 1982). Dette kan også sees i sammenheng med forutsetningene for helse i Ottawacharteret (WHO, 1986). Informantene var likevel generelt lite opptatt av lønn og mer opptatt av at jobben skal gi mening. Siden penger ikke tilfører noe til den subjektive opplevelsen av velvære (Wrzesniewski, 2003) er ikke penger lengre den største motivatoren med tanke på jobb utover at man får dekket de basale behov, den nederste delen av Maslow`s behovspyramide. I Norge er mange ansatte i industrisektoren fra andre land, og en del operatører har lite formell utdanning, og dermed andre krav og motivasjon til å gå på jobb. Det er viktig å ha det i minne når man ser på jobbengasjement i denne gruppen, da man lett kan bli farget av egne holdninger og bakgrunn, egen livsverden (Kvale & Brinkmann, 2009).

5.1.3 Meningsfullhet og nytte

Vi tilbringer mye tid på jobb, nærmere halvparten av vår våkne tid som voksen. For de aller fleste er jobb en nødvendighet for å kunne forsørge familien, men mange opplever også at arbeidet blir en kilde til glede og finner mening i det de gjør (Wrzesniewski, 2003). For mine informanter var mening i arbeidet svært viktig, og alle opplevde at de hadde en meningsfull jobb. I følge Antonowski (2012) er meningsfullhet en positiv motivasjonsfaktor og bringer oss oppover på helsekontinuet. Industriarbeiderne fant mening i å være med på å opprettholde landbruket og arbeidsplasser i distriktet. De var opptatt av å være en bidragsyter til norsk mat, samt at de var stolte over merkevaren som de representerer. Dette er sammenfallende med undersøkelser som viser at på tross av liten innflytelse over eget arbeid, høye krav, liten anerkjennelse i arbeidet og usikkerhet om framtiden er industriarbeidere interessert i produksjon og kvalitet (Olsèn & Hagedorn-Rasmussen, 2008). De ønsker ansvar og har en faglig stolthet, noe som kan tolkes som et ønske om mening i arbeidet. Arbeidet skal gi mening som en konkret produktiv aktivitet, og det er oppgavens innhold og mål som blir det viktige som skal gi mening (Olsèn & Hagedorn-Rasmussen, 2008). Flere av mine informanter har også direkte utbytte av arbeidet de utfører som produsenter da de bor på gård. De ser hele verdikjeden og får oversikt over helheten, noe som fører til at prosessen blir begripelig, håndterbar og meningsfull, fører til en sterkere OAS og dermed kan være helsefremmende (Antonovsky, 2012). Studier viser at dersom man opplever arbeidet som meningsfullt vil man oppleve en større grad av velvære, samt at risikoen for langtidssykemeldinger reduseres. Hva som gir mening er individuelt og opplevelsen av

mening i arbeidssituasjonen oppstår hovedsakelig på individ-nivå og har ikke så stor sammenheng med krav og ressurser i avdelingen (Clausen & Borg, 2011).

Det var også viktig for industriarbeiderne å føle seg nyttige. De hadde et behov for at den jobben de utførte var nyttig for andre, men også for å oppleve at de er nyttige i eget liv slik at det ble meningsfullt for dem. Et par av informantene opplyste at de tidligere hadde vært arbeidsledige, og opplevde det å ha en jobb å gå til, gjøre noe nyttig, som positivt for selvbildet og helsen.

Arbeidet har en sentral plass i fellesskapet og er viktig for enkeltindividene. Jobben er en arena som gir sosial tilhørighet og kontakt, har betydning for framtidsutsiktene og gir en generell tilfredshet med livet (NOA, 2015), og helseforskjellen mellom de som er i jobb og de som ikke er det er stor (NOA, 2015). Det er stadig endring i arbeidssituasjonen i dag, og konkurranse og markedskrefter gjør at bedriftene omorganiserer for å effektivisere. Mine informanter opplevde det som et press i arbeidshverdagen, og følte at de må strekke seg langt for ikke å miste arbeidsoppgaver til andre fabrikker. For noen ble dette en ekstra motivasjonsfaktor for å oppnå kravene slik at deres fabrikk var mest lønnsom, mens det for andre forsterket opplevelsen av negativt stress, usikkerhet og jobben ga mindre mening. Nytteverdien av arbeidet ble mindre for den enkelte, da de stilte spørsmål ved om det arbeidet de utførte var nyttig dersom man bare kunne legge avdelingen ned og flytte produksjonen.

Omorganisering og effektivisering kan ses på som en endringsprosess. Endringsprosesser kan oppleves som konstruktive, men i enkelte tilfeller som truende og belastende (Olsèn & Hagedorn-Rasmussen, 2008). For at det skal oppleves konstruktivt, er det viktig at de ansatte får informasjon om hvilken betydning endringene vil ha for deres hverdag, og at selv om endringen kan virke meningsfull for noen er det ikke sikkert at den er det for alle. I disse situasjonene er det viktig med god informasjon, som også informantene pekte på, slik at prosessen kan bli håndterbar, meningsfull og begripelig for de ansatte, og gi dem en opplevelse av sammenheng. I en endring vil organisasjonens struktur forandres, samt at kultur og demografi påvirkes (Jacobsen & Thorsvik, 2013), men har vi et salutogent perspektiv, ser

vi at informasjon og delaktighet vil øke de ansattes evne til å håndtere den endringen som er uunngåelig, og vil dermed styrke deres OAS (Antonovsky, 2012).

Dersom ansatte ikke føler at de får anerkjennelse for utført jobb, endring i arbeidsoppgaver eller arbeidssted, vil de risikere en større psykisk arbeidsbelastning, noe som kan resultere i stress, manglende motivasjon og sykefravær (Mac, 2008). Blir de derimot tatt med på råd vil de kunne foreslå mulige løsninger, og ikke minst føle seg sett og hørt, noe som kalles for deltakende utvikling (Jacobsen, 2012). Vi vet at det å få delta i endringsprosesser, være bemyndiget, er viktig for folk (Stang, 2003).

5.2 Hvordan kan fysiske forhold påvirke engasjement og samhandling?

På tross av fysisk tungt, ensformig arbeid i støy og kulde opplever ikke informantene at de fysiske forholdene er viktige for engasjement og samhandling. Det er helt klart både begrensninger og ulemper forbundet med de fysiske forholdene, men sammenliknet med de psykososiale forholdene har de liten betydning for jobbengasjement.

5.2.1 Omgivelser og lokaler

Av de fysiske faktorene i avdelingen er det kulde som har størst betydning for engasjementet. De fleste informantene syntes ikke kulde var negativt da de hadde varme klær og var i fysisk aktivitet, men for noen ble kulde oppfattet som negativt da det forsterket symptomer fra muskulatur og skjelett. Muskel/skjelettplager er årsak til en stor del av sykefraværet i Norge, og flere studier viser at både mekaniske og psykososiale forhold i arbeidsmiljøet spiller en vesentlig rolle (NOA, 2015). Muskel/skjelettplager øker med økende alder, og personer med utdanning på ungdomsskolenivå rapporterer ca. 50% mer smerter i armer, rygg og ben enn de med 4 års utdanning på høyskole eller universitet (NOA, 2015). Dette stemmer godt overens med mine informanter som har liten formell utdannelse, og hvor de som rapporterte om utfordringer i kulde var de eldste informantene. Høye jobbkraav kombinert med liten mulighet til å styre egen arbeidshverdag øker risikoen for flere helseplager, bl.a. muskel/skjelettplager (Hauke, Flintrop, Brun, & Rugulies, 2011), og vi vet at utdannelse er en av de viktigste faktorene som fører til sosial ulikhet i helse (Green & Tones, 2010). De av informantene mine som synes at kulde var negativt for helse og engasjement var opptatt av at hyppig rullering

kunne veie opp for noen av de negative faktorene. Det kan forklares med at de ikke får så stor fysisk belastning på samme muskelgruppe og får beveget seg, men også via økt medbestemmelse og dermed større opplevd kontroll over arbeidshverdagen, som igjen fører til bedre balanse mellom krav og kontroll (Karasek & Theorell, 1990). Det er ingen tvil om at kulde påvirker noen av arbeiderne negativt fysisk, men det var få som syntes det påvirket jobbengasjementet.

Støy er en del av hverdagen til mine informanter. De jobber i støysone, hvor det er påbudt med hørselsvern for å unngå støyskader. Støyskader er den arbeidsrelaterte sykdommen som hyppigst blir meldt til arbeidstilsynet (NOA, 2015). De aller fleste informantene brukte øreklokker med radio, noe som gjør det vanskelig å kommunisere med kollegaene. De syntes ikke støy påvirket den sosiale samhandlingen eller engasjementet i nevneverdig grad, da de fortalte at de har utviklet alternative måter å kommunisere på, samt at de ikke har behov for å prate så mye utenom pausene. Dette samsvarer lite med hvor mye det sosiale fellesskapet betyr for dem, men gjennom å kommunisere via kroppsspråk og koder opplever de likevel å være en del av et fellesskap og ha sosial støtte fra kollegaer og leder, noe som er en viktig motstandsressurs (Antonovsky, 2012). Det kan også tenkes at teorien om kognitiv dissonans, hvor man justerer tanker for at de skal passe med virkeligheten (Festinger, 1962) er en av årsakene til at informantene ikke synes støy påvirker samhandling nevneverdig. I tillegg sa de at de på enkelte maskiner kunne snakke noe med de som sto nærmest, og derfor ønsket de mer kontroll over hvem de jobbet sammen med, slik at de kan ta kontroll over faktorer som har betydning for deres engasjement og dermed også påvirke deres helse (Stang, 2003).

5.2.2 Fysiske faktorer i selve arbeidet, arbeidets art.

Industriarbeiderne var enige i at det er positivt for dem å ha en fysisk jobb. De ønsket ikke en kontorjobb, men syntes det var godt å være fysisk aktiv og få bruke kroppen, og det er i utgangspunktet sunt å bruke kroppen og bevege seg (NOA, 2015). Det som var mest utfordrende og kunne virke demotiverende var å stå på de posisjonene som innebar samlebåndsarbeid over lengre tid. Derfor ser vi at det er viktig å opprettholde hyppig rulling, både for å unngå fysiske plager (NOA, 2015), men også for å bemyndige den ansatte gjennom å ta hensyn til deres ønsker, noe som fører til at de føler seg sett og hørt, og igjen gir bedre engasjement (Hanson, 2004).

5.3 På hvilken måte er der sammenheng mellom opplevelsen av å gjøre en god jobb og engasjement?

På dette temaet fikk jeg lite data, da samtlige informanter mente at opplevelsen av å gjøre en god jobb og jobbengasjement henger sammen. Bortsett fra at dette henger sammen hadde de ingen formening om hvordan eller hvorfor. De ga uttrykk for at de ikke hadde reflektert over denne problemstillingen før, men at det var en selvfølge at man ble engasjert av å føle at man gjorde en god jobb.

Alle informantene mine syntes at de gjorde en god jobb og opplevde stor arbeidsglede i hverdagen. De mente at jobbengasjement hang sammen med opplevelsen av å mestre arbeidsoppgavene sine, og at man presser seg selv til å prestere bedre når man er engasjert. Det blir gøy å jobbe og oppleves som en positiv spiral. Det stemmer godt overens med rådende teori, hvor det å mestre oppgavene sine gjør arbeidshverdagen håndterbar, begripelig og meningsfull, og kan øke opplevelsen av sammenheng (Antonovsky, 2012),

5.4 Metodiske styrker og svakheter

Hvilken metode man velger, hvordan man rekrutterer informanter og gjennomfører datainnsamlingen vil kunne påvirke resultatene av prosjektet noe. I mitt prosjekt er noen av valgene for utførelse vel overveid og tatt på forhånd, mens andre ble til underveis for at prosjektet skulle bli gjennomførbart.

I og med at jeg jobber som bedriftssykepleier på to av fabrikkene konkluderte jeg med å gjennomføre datainnsamlingen på en tilsvarende fabrikk i samme konsern, av samme størrelse og med samme produksjon, slik at jeg kunne dra nytte av mine forkunnskaper men hvor jeg samtidig er ukjent for de ansatte, og de er ukjente for meg. Fordelene med å utføre datainnsamling i egen bedrift er at man forstår utfordringene på arbeidsplassen, og kjenner til maskiner og utstyr som de ansatte refererer til. I tillegg er det ofte en egen kultur, et eget språk i ulike bedrifter som det kan ta lang tid å sette seg inn i. Ulempene med å utføre datainnsamlingen i egen bedrift er mange; Er man der som ansatt eller forsker? Vil man få ønsket informasjon? Hvordan skal man forholde seg til taushetsplikten? Jeg har gjennom min stilling som bedriftssykepleier mye bakgrunnsinformasjon om enkelte ansatte. Vil det føre til

at jeg er forutinntatt? De ansatte føler at de kjenner meg, er det bare positivt? Jeg har også kjennskap til lederne, noe som kan bli vanskelig hvis det kommer kritikk av dem. Gjennom å velge en tilsvarende fabrikk som de jeg betjener, vil jeg forhåpentligvis unngå enkelte av disse utfordringene samtidig som jeg drar nytte av fordelene med å ha kjennskap til industrien og kulturen.

En styrke ved oppgaven er at den aktuelle metoden i kombinasjon med det teoretiske perspektivet som er brukt ser ut til å gi tilfredsstillende svar på problemstillingen og har identifisert nye forhold som gir engasjement. En annen styrke ved metoden er at jeg har mye forkunnskap om settingen og de aktuelle problemstillingene som oppstår i løpet av arbeidshverdagen i avdelingen, slik at jeg kunne stille gode oppfølgingsspørsmål. Fordi jeg fikk utføre intervjuene i den ansattes arbeidstid ville jeg imøtekomme leders ønske på hvordan dette praktisk skulle la seg gjennomføre. De valgte tid og sted, noe som resulterte i at det ikke var mulig å transkribere underveis. Jeg hadde derfor ikke anledning til å forbedre intervjuteknikken underveis, og lære av det som ikke fungerte optimalt. Prosessen ble en avveining mellom det ideelle og det gjennomførbare, og det er en av svakhetene ved studien.

Det er mulig at noe informasjon gikk tapt eller ble tolket på en annen måte når det gikk noen uker mellom intervju og transkribering, men jeg forsøkte å sikre at det ikke skulle skje ved hjelp av opptak på lydfil, samt at jeg skrev ned mine umiddelbare tanker og inntrykk før neste informant kom. At det var leder som plukket ut aktuelle kandidater etter mine kriterier førte nok til at det ble lettere for meg å rekruttere informanter, særlig når de fikk lønn for å delta, men jeg er ikke utelukkende positiv til denne måten å rekruttere informanter på, og når jeg planla prosjektet var det ikke slik jeg tenkte utvelgelsen av informanter skulle foregå. Jeg brukte en del tid på å reflektere over om dette var riktig, og saken ble også diskutert med NSD, som gikk god for at dette var greit. Denne måten å rekruttere informanter på kan ha ført til at ikke alle som ønsket det fikk delta, leder kan ha påvirket resultatet gjennom utvelgelsen av informanter og det er mulig at informantene ikke oppga relevant data da de kan være redd for represalier fra leder. Dette er en svakhet ved metoden.

6.0 Avslutning

I en tid der forskjellene i arbeidslivet stadig blir større, hvor en økende del av befolkningen har høyere utdanning og fleksible jobber med mye selvbestemmelse, er det noen yrkesgrupper som har lav utdanning og hvor arbeidet stadig blir mindre fleksibelt. Kontinuerlig linjer og samlebåndsarbeid inntar mer og mer av arbeidet i industrien for å øke produksjon og effektivitet. I tillegg til stor fysisk belastning i arbeidet har de liten kontroll over egen arbeidshverdag, kalde og støyende lokaler og mange har også skiftarbeid. Vi vet at dette medfører økt risiko for helseplager, og sammen med det faktum at utdanning er den variabelen som har størst betydning for sosial ulikhet i helse er det derfor viktig at vi kjenner disse arbeidsplassene og forholdene godt, slik at man kan forsøke å opprettholde de ansattes jobbengasjement og dermed også mulighet til bedre helse og økt produktivitet for bedriftene.

Denne studien viser at industriarbeidernes jobbengasjement hovedsakelig påvirkes av psykososiale forhold, og særlig sosial støtte, jobbkrav, kollegaer og leder er avgjørende for opplevelsen av engasjement. Dette samsvarer til dels med tidligere forskning, men i forhold til betydningen av kontroll over egne arbeidsoppgaver stemmer ikke mine funn overens med gjeldende teori, som hevder at kontroll og ressurser er viktig for å veie opp for de negative helseeffektene av krav (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbkrav er viktigere for industriarbeiderne enn kontroll, særlig hvis de oppnår kravene og presterer mer enn forventet. De er opptatt av å utføre kjerneoppgavene på en god måte, har fokus på flyt i produksjonen, er resultatorientert og ønsker å forbedre produksjonen og produktenes kvalitet. De er stolt av merkevaren de produserer, opptatt av å opprettholde norsk landbruk og lokale arbeidsplasser, og ser mening i jobben de utfører. Dersom de hadde hatt mulighet til mer selvbestemmelse, ønsker de kontroll over hvilke medarbeidere de jobber sammen med, og er opptatt av sosial samhandling med sine kollegaer. De skiller likevel klart mellom jobb og fritid, og omgås ikke sine kollegaer privat.

Jeg så en tendens til at gruppen delte seg i yngre og eldre respondenter angående krav, tempo og lønn. De yngre respondentene var mer opptatt av å ha høye krav, øke tempo utover det som var normert, mens det for de eldre arbeidstakerne kunne oppleves som negativt stress som

resulterte i fysiske smerter. De yngre informantene var også mer opptatt av lønn enn de eldre, noe som kan sees i sammenheng med livssituasjon.

Industriarbeiderne ønsker å ha en fysisk jobb hvor de kan bruke kroppen og kan ikke tenke seg en stillesittende jobb. Fysiske faktorer har ikke stor betydning for opplevelsen av jobbengasjement, og selv om industriarbeiderne ideelt sett skulle hatt en arbeidshverdag uten støy, kulde og verneutstyr, er ikke dette noe de bruker tid på å reflektere over. Det er slik hverdagen er, og da er det viktig for dem å gjøre det beste ut av det og finne alternative måter å samhandle på. De opplevde å gjøre en god jobb, hadde et godt engasjement var enige i at dette hang sammen og resulterte i meningsfullhet og opplevelse av sammenheng.

6.1 Implikasjoner for praksis og videre forskning

Funnene i denne studien viser at det kan være fornuftig å ha et kritisk blikk på de teorier som er laget om arbeidshelse. Gjeldende teorier er 15-35 år gamle, og det har skjedd store endringer i arbeidslivet siden det. For de fleste har fleksibilitet og kontroll økt, mens for en relativt liten gruppe av ansatte i norsk arbeidsliv, nemlig industriarbeiderne, har derimot spesialisering av arbeidsoperasjonene ført til mindre fleksibilitet, mulighet til medbestemmelse og kontroll. Krav til effektivitet og produktivitet har økt i begge disse gruppene og basert på K-K-S modellen, JK-R modellen og Effort-Reward imbalance modellen skal industriarbeidernes jobbengasjement påvirkes negativt, og dermed også de ansattes helse. Denne studien viser derimot at det er de psykososiale forholdene som har størst betydning på jobbengasjementet, og at krav, så lenge de er oppnåelige, har en positiv effekt på engasjement og blir sett på som en motivasjonsfaktor. Empirien i denne studien viser at det er mulig at å øke jobbengasjementet på arbeidsplasser med lite kontroll gjennom å balansere høye krav med sosial støtte fra leder og kollegaer og gjennom å satse på støttende miljø, nemlig flytte fokus fra individ til struktur. I praksis må man derfor være bevisst på at ved å jobbe med de psykososiale faktorene på arbeidsplassen kan man øke jobbengasjementet til de ansatte, og sammen med betydningen av krav er dette noe man bør jobbe systematisk med på flere nivå. På individnivå kan det være interessant å ta spørsmål om jobbengasjement inn i helsekontrollene BHT gjennomfører. På organisasjonsnivå kan man ha fokus på hva som fremmer engasjement og jobbe systematisk med dette både på lederopplæring, vernerunder og internforskrifter, slik at man kan opprettholde de ansattes helse og bedriftens produktivitet. Samfunnet er tjent med engasjerte, produktive og friske borgere, og det er viktig å se på å

fremme engasjement som et tiltak for å holde mennesker i arbeidslivet. Man jobber altså både med individ og struktur.

Det er et sentralt poeng å være bevisst at mange industriarbeidsplasser er flerkulturelle, og det er sannsynligvis ulike faktorer som påvirker engasjement blant de ulike gruppene, samt at man har ulikt syn på struktur og ledelse. Det er derfor viktig å ta spørsmål om jobbengasjement inn i helsekontrollene, slik at man får klarhet disse forskjellene.

Det er gjort lite kvalitativ forskning på jobbengasjement blant industriarbeidere, og det trengs derfor flere kvalitative undersøkelser for å se om liknende studier gir samme konklusjon på betydningen av krav og kontroll, da mine funn til en viss grad avviker fra teorien. Mine informanter representerer en liten gruppe ansatte i næringsmiddelindustrien, og det kunne være spennende å se om funnene er representative for andre grupper av industriarbeidere også, altså om resultatene fra min studie er overførbare til liknende grupper. Jeg valgte å avgrense informantene til de som snakket norsk og endte derfor opp med kun nordiske informanter. Det kunne vært interessant å gjøre tilsvarende studier hvor man inkluderte arbeidere fra ulike kulturer for å se om man ville fått tilsvarende funn.

Litteraturliste

- Aadland, E. (2011). "Og eg ser på deg-" : vitenskapsteori i helse- og sosialfag (3. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Arbeidsmiljøloven. (2010). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. Hentet 22. september, 2014, fra www.lovdatab.no
- Arbeidstilsynet (u.å). *Støy og helse*. Hentet 21. april, 2016 , fra <http://www.arbeidstilsynet.no>
- Arola, H., Pitkanen, M., Nygard, C. H., Huhtala, H., & Manka, M. L. (2003). The connection between age, job control and sickness absences among Finnish food workers. *Occup Med (Lond)*, 53(3), 229-230.
- Bakken, B. & Torp, S.(2012). Work engagement and health among industrial workers. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 4(1).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bjørnstad, O. (2002). Helsefremmende arbeidsplasser.
- Busch, T. (2013). *Akademisk skriving for bachelor- og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforl.
- Clausen, T., & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 665-681. doi: 10.1108/02683941111181761
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Dooris, M. (2012). The Settings Approach: Looking Back, Looking Forward. I Scriven, A. & Hodkins, M. (Red.). *Health promoting settings-principles and practice*. (s.17-34). London: SAGE
- ENWHP (1997). *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. Luxembourg, European network for workplace health promotion.
- Everett, E. L., & Furseth, I. (2012). *Masteroppgaven : hvordan begynne - og fullføre* (2. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Festinger, L. (1962). *A theory of cognitive dissonance* (Reissue. utg.). Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Finne, L. B., Christensen, J. O., & Knardahl, S. (2014). Psychological and Social Work Factors as Predictors of Mental Distress: A Prospective Study.(Research Article)(Clinical report). *PLoS ONE*, 9(7).
- Green, J., & Tones, K. (2010). *Health promotion*. Los Angeles: Sage.
- Green, L.W., Poland. B.D. & Rootman, I. (2000). The Settings Approach to Health Promotion. I Poland, B.D., Green, L.W. & Rootman, I (red.) *Settings for Health Promotion- Linking Theory and Practice*.(s.1-43). Thousand Oaks: Sage Publikations.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hanson, A. (2010). *Salutogent ledarskap: för hälsosam framgång*. Stockholm: Fortbildning AB.
- Hauge, H. A., Branstad, A., & Ausland, L. H. (2002). *Seniorpolitikk : en veileder i livsfaseorientert personalpolitikk*. Oslo: Tiden.
- Hauke, A., Flintrop, J., Brun, E., & Rugulies, R. (2011). The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and meta-analysis of 54 longitudinal studies. *An International*

- Journal of Work, Health & Organisations*, 25(3), 243-256. doi: 10.1080/02678373.2011.614069
- Haukenes, I. (2003). Menneske og arbeid- arbeidsmiljøfaktorer. I Moen, B.E. (Red.). *Arbeidsmiljøfaktorer som påvirker hele mennesket*. (s. 30-48). Oslo: Arbeidsmiljøforlaget.
- Hjort, P.F. (1994). *Om samsykdommene*. Oslo: Statens institutt for folkehelse, institutt for helsetjenesteforskning.
- Industri. (u.å.). I *Wikipedia*. Hentet 15. april, 2016, fra <http://no.wikipedia.org/wiki/industri>
- Jacobsen, D. I. (2012). *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen: Fagbokforl.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforl.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt.
- Johnsson, J., Dahl, C., Rexed, B., & Lugn, A. (2006). *Langtidsfrisk: slik skapes helse, effektivitet og lønnsomhet*. Kjeller: Genesis.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi: 10.2307/2392498
- Kristensen, T.S., Pejtersen, J. & Smith-Hansen, L. (2008). Virksomhederne i VIPS-projektet- sammenligninger og utvikling. I Sørensen, O.H., Mac, A., Limborg, H.J. & Pedersen, M. (Red.). *Arbejdets kerne-om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis*. (s. 20-37). København: Frydenlund.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lysgaard, S. (1961). *Arbejderkollektivet : en studie i de underordnedes sosiologi* (B. 59). Oslo: Universitetsforlaget.
- Mac, A. (2008). Ledelse- muligheter og hindringer. I Sørensen, O.H., Mac, A., Limborg, H.J. & Pedersen, M. (red). *Arbejdets kerne- om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis*. (s. 154- 177). København: Frydenlund.
- Macdonald, G. & Bunton, R. (2002). Health promotion: Disciplinary developments. I Bunton, R. & Macdonald, G. (Red.). *Health Promotion-disciplines, diversity and developments* (s. 9-25). London: Routledge.
- Macsinga, I., Sulea, C., Sârbescu, P., Fischmann, G., & Dumitru, C. (2015). Engaged, Committed and Helpful Employees: The Role of Psychological Empowerment. [Article]. *Journal of Psychology*, 149(3), 263-276. doi: 10.1080/00223980.2013.874323
- Midtlyng, E. (1998). Mot årtusenskiftet i økt repetisjonstakt. I Bernhardsen, A. (Red.). *Variert hverdag-fra ensidig til utviklende arbeid*. (s. 19-28). Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Mæland, J. G. (2010). *Forebyggende helsearbeid*. Oslo: Universitetsforl.
- Møller, N. (2008). Tillid og psykisk arbeidsmiljø. I Sørensen, O.H., Mac, A., Limborg, H.J. & Pedersen, M. (red). *Arbejdets kerne- om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis*. (s.129- 153). København: Frydenlund.
- Nilssen, V. L. (2012). *Analyse i kvalitative studier : den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforl.
- NOA, 2015. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse. Status og utviklingstrekk*. Oslo: Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og -helse (NOA) i Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

- Olsèn, P. & Hagedorn-Rasmussen, P. (2008). Meningsskabelse og meningstab- om organisatoriske forandringsprosesser. I Sørensen, O.H., Mac, A., Limborg, H.J. & Pedersen, M. (Red.). *Arbejdets kerne-om atarbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis* (s. 198-216). København: Frydenlund.
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. [Article]. *¿Afectan los recursos del trabajo al engagement a través del empowerment psicológico? Análisis de mediación.*, 29(3), 127-134. doi: 10.5093/tr2013a18
- Ruyter, K. W., Solbakk, J. H., & Førde, R. (2007). *Medisinsk og helsefaglig etikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. I Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (red.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (s.10-24). Psychology press.
- Scriven, A. (2012). Health Promotion Settings: An Overview. I Scriven, A. & Hodkins, M. (Red.). *Health Promotion Settings-Principles and Practice*. (s. 1-11). London: SAGE.
- Seedhouse, D. (1997). *Health promotion*. Chichester: Wiley.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.27
- Skjervheim, H. (1976). *Deltakar og tilskodar og andre essays* (B. 31-32). Oslo: Tanum-Norli.
- Smith, L. H., Hviid, K., Frydendall, K. B., & Flyvholm, M. A. (2013). Improving the Psychosocial Work Environment at Multi-Ethnic Workplaces: A Multi-Component Intervention Strategy in the Cleaning Industry. *Int J Environ Res Public Health*, 10(10), 4996-5010.
- Stang, I. (2003). Bemyndigelse. En innføring i begrepet og "empowermenttenkningens" relevans for ansatte i velferdsstaten. I Hauge, H.A. og Mittelmark, M.B. (red.), *Helsefremmende arbeid i en brytningstid. Fra monolog til dialog?* (s. 141-159).Bergen: Fagbokforlaget.
- Store norske lesikon (u.å.). *Industri*. Hentet 10.april, 2016, fra <https://snl.no/industri>
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Thornquist, E. (2003). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori: for helsefag*. [Bergen]: Fagbokforl.
- WHO. (1948). *Definition of Health*. Hentet 25.oktober, 2012, fra www.who.int
- WHO. (1986). *The Ottawa Charter for Health Promotion* Hentet 24. oktober, 2012, fra www.who.int
- WHO. (1997). *Jakarta Statement on Healthy Workplaces*. Hentet 26. mai, 2013, fra www.who.int.
- WHO. (1998). *The health promotion glossary*. Hentet 29. november, 2012, fra www.who.int.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. I Dutton, J.E., Quinn, R.E. & Cameron, K. (Red.). *Positive organizational scholarship: foundations of a new dicipline* (s. 296-308). San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Yucelt, U. (1982). Job satisfaction, absenteeism, and workers choice in the turksih industrial sector. [Article]. *Journal of Psychology*, 111(2), 247.

Vedlegg 1.

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med masteroppgave

Jeg er masterstudent i helsefremmende arbeid ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven.

I den forbindelse vil jeg undersøke hva som påvirker jobbengasjement blant industriarbeidere. For å få svar på det ønsker jeg å intervju 10 industriarbeidere ansatt ved

Spørsmålene vil dreie seg om hva den enkelte mener er med på å påvirke jobbengasjementet deres, både i positiv og negativ retning. Jeg vil ta opp samtale på bånd, og notere underveis. Samtalen vil vare i ca. 1 time og foregå i arbeidstiden. Dere vil få informasjon av leder om tid og sted for samtalen, men den vil foregå i løpet av uke 41 og 42.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og anonymiseres, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Prosjektsslutt er juni 2016, men jeg ønsker å beholde opplysningene til 31. desember 2017 i tilfelle publisering. Etter dette vil opptakene slettes.

Dersom du kan tenke deg å være med på dette, er det fint om du kan gi beskjed til Er det noe du lurer på, er det bare å kontakte meg på telefon nr. 47385445, eller på mail: mmageroy@hotmail.no

Du kan også kontakte min veileder på Høgskolen i Buskerud og Vestfold, Steffen Torp på tlf . 31009416

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen
Malin Rosell Magerøy

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien av jobbengasjement, og ønsker å være med på intervju.

Signatur Telefonnummer
.....

Vedlegg 2

Intervjuguide.

Innledning:

- Fortelle om masteroppgaven min
- Informere om formålet med intervjuet, og hvordan det skal utføres med lydopptak og notater
- Eventuelle spørsmål fra informanten

Utdannelse og arbeidserfaring:

- Informantens kjønn og alder
- Hvilken utdanning har informantene (fagbrev eller liknende)
- Tidligere arbeidserfaring
- Hvor mange år har informanten jobbet i bedriften, og nåværende avdeling
- Hva gjør du på jobb, hva er dine arbeidsoppgaver? (beskriv settingen).

«Hvilke psykososiale forhold påvirker industriarbeidernes jobbengasjement?»

Trivsel og engasjement:

- Hvordan trives du på jobb?
- Finner du arbeidet ditt meningsfullt?
- Hva er det som gjør arbeidet ditt meningsfullt?
- Hva motiverer deg til å gå på jobb?
- Hva legger du i ordet/begrepet jobbengasjement?
- Hva tror du vil føre til mer engasjement i arbeidet ditt?
- Hva kan føre til mindre engasjement i arbeidet ditt?

Autonomi/ kontroll/ressurser/ sosial støtte:

- Har du kontroll over egne arbeidsoppgaver?
- Kan du selv styre bruk av tid, rekkefølge og hvilke oppgaver du skal utføre?
- Tror du at autonomi over tid, arbeidsoppgaver og hvordan du prioriterer disse (jobbressurser) vil ha betydning for din grad av jobbengasjement?
- Ønsker du mer medbestemmelse og kontroll over egen arbeidshverdag?
- Hva er det du ikke har kontroll over?
- Yter du mer/ presterer bedre med krav, mål og press fra arbeidsgiver (jobbkrav)?
- Opplever du at det kan bli for mye krav om effektivitet?
- Hva påvirker jobbengasjementet ditt mest, jobbressurser eller jobbkrav?

- I hvilken grad påvirker din nærmeste leder jobbengasjementet ditt?
- Føler du deg sett og hørt av din leder?
- Har du leders støtte, og er leder lydhør for innspill og ønsker fra deg?
- Synes du det er et godt sosialt miljø på din arbeidsplass?
- Opplever du sosial støtte fra dine kollegaer?
- Omgås du dine kollegaer på fritiden?
- Er kollegaene dine en del av ditt sosiale nettverk?
- Får du hjelp dersom du ber om det?
- Vil et bedre eller dårligere psykososialt miljø på jobb påvirke din grad av jobbengasjement, og i så fall hvorfor og hvordan?

«Hvordan kan fysiske faktorer påvirke engasjement og samhandling på jobb?»

- Jobber du i støysone?
- Vil det å jobbe i støy påvirke den sosiale kontakten og samhandling med dine kollegaer i løpet av arbeidsdagen? – hvordan?
- Er det mye samlebandsarbeid i din avdeling?
- Vil det å stå på faste posisjoner (linje) påvirke samhandlingen med dine kollegaer?
- Er arbeidet ditt fysisk tungt?- dersom ja, har det noen betydning for ditt jobbengasjement?
- Hvilke fysiske faktorer, fysisk miljø, tror du kan ha betydning for ditt jobbengasjement?

«Er der sammenheng mellom opplevelsen av å gjøre en god jobb og engasjement?»

- Føler du at du gjør en god jobb?- hvis ja, hva er det som gjør at du føler det?
- Er du engasjert i arbeidet ditt?- hvorfor?
- Tror du det er en sammenheng mellom opplevelsen av å gjøre en god jobb og engasjement? – hvilken og hvorfor?

Avslutning:

- Er det noen tema du ønsker å si mer om?
- Er det noe vi ikke har snakket om som du mener er betydningsfullt for temaet jobbengasjement?
- Min oppsummering av intervjuet for å avklare med informantene at jeg har forstått riktig
- Har du noen spørsmål?

Vedlegg 3.

Eksempel fra utvikling av kategorier i analyseprosessen.

Komprimert alle spørsmål 1: «hvilke psykososiale forhold påvirkerindustriarbeidernes jobbengasjement?»

#sosiale aktiviteter i regi av jobben/ belønning

- Pizzakveld/ julebord tatt bort, det er negativt- demotiverende å jobbe hardt, fortere og produsere mer, så tar de bort belønningen med pizzakveld
- Føler de sparer på feil plass, på de på gulvet, ikke på lederne.
- Ris til egen bak- de tar bort det som motiverer, da yter vi jo mere. Hvorfor slite deg ut når du ikke får noe igjen? (motivasjon, føle seg verdsatt??).

#trivsel

- Trives godt når ingen maser og man ikke trenger å tenke så mye.
- Ikke så spennende, men trivelig
- Det sosiale miljøet er viktig for trivselen
- Team-mentaliteten er viktig for trivselen
- Kollegaer er den viktigste trivselsfaktoren

mening- meningsfullhet i jobben

- Norsk mat
- Trygg mat
- Bra og kjent merkevare
- Sysselsette bønder og bevare arbeidsplasser i nærmiljøet
- Produsere mat
- Oppnå måltall, mestre oppgavene og løse de problemer som oppstår
- Se hele verdikjeden fra bonde til mat i butikken

#Motivasjon – indre /ytre?

- Lønn
- Føle seg verdsatt og satset på
- Kollegaer (sosialt?)
- Ha det travelt og kunne bruke seg selv, samt hjelpe andre
- Måloppnåelse og krav
- Ansvarsfølelse
- Viktig å ha noe å gå til, føle seg nyttig

jobbkra

- Jobbkra motiverer, men må være passe mengde, ellers ødelegger de gleden. De må være oppnåelige, da øker de engasjementet.
- Jobbkra motiverer mest, men mister motivasjonen dersom man ikke har ressursene
- Kra motiverer, men det er viktig å jobbe sammen med andre som også blir motivert.
- Kra om tempo, kg/t motiverer og gir mer engasjement når de nås.
- Jobbkra er todelt, bra å strekke seg etter noe, men må være oppnåelig.
- Kan gi følelsen av å ikke strekke til hvis de ikke er oppnåelige og det er negativt for helsen.
- Trenger mål for å være effektiv- liker konkurranse og blir engasjert av det.
- For mye kra kan føre til negativt stress

#Kontroll

- Har lite kontroll over egne arbeidsoppgaver, har heller ikke behov for kontroll over tempo /sted o.l.
- Ønsker kontroll over hvem man står sammen med og hvilke arbeidsoppgaver man har.
- Kan styre tempo noe

- Kontroll over hvem man jobber med er ønskelig, det hadde ført til mer engasjement.

#Ledelse

- Leder er viktig for engasjementet
- Det er viktig å føle seg sett og hørt- leder kan øke engasjementet
- Må ha leders støtte, samt at leder er tydelig men ikke autoritær.
- Ønsker å gjøre litt ekstra når man blir sett og hørt
- Synlig og tilgjengelig leder er positivt, trenger en leder som motiverer og «pusher» litt, og gir tilbakemeldinger
- Nærmeste leder er synlig, men ønsker at toppledelsen kunne se hvordan arbeidshverdagen faktisk er.

#teamfølelse- kollegial støtte- sosial støtte

- Å jobbe som en helhet skaper engasjement- at man hjelper hverandre
- Å ikke få hjelp skaper mindre engasjement
- Konkurransen mellom skiftene er både positivt og negativt
- Viktig å hjelpe hverandre og fungere som et team.

#sosialt

- Det er viktig med et godt miljø i avdelingen (og det er det)
- Omgås ikke kollegaer på fritiden, skiller mellom jobb og fritid.

#engasjement

- Medbestemmelse øker engasjementet
- Glede seg til å gå på jobb, treffe kollegaer og ha det litt travelt

- Mister gløden /engasjement hvis man blir stående på samme sted flere dager, det blir kjedelig
- Rullering og opplæring- kunnskap gir engasjement
- Når man er engasjert går alt bra, det blir gøy å jobbe, man blir mer engasjert og presser seg selv til å prestere mer
- Gode kollegaer er viktig for engasjementet
- Frykt for ikke å mestre hemmer engasjementet, derfor er det viktig mer opplæring
- Usikkerhet om drift i framtiden hemmer engasjementet

Forskningsspørsmål nr 2. «Hvordan kan fysiske faktorer påvirke engasjement og samhandling på jobb?»

#fysisk arbeid

- Liker å ha en fysisk jobb, ønsker ikke å sitte i ro
- Påvirker ikke engasjementet negativt at arbeidet er fysisk tungt
- En del av de eldre arbeidstakerne syntes fysisk tungt arbeid var negativt for helsen og engasjementet

støy/ sosial samhandling

- Synes ikke det er negativt å jobbe i støysone
- Har ikke behov for å snakke så mye i arbeidstiden
- Er sosial i pausene og før og etter i garderobene.
- Har utviklet koder- håndbevegelser o.l, og leser på munnen.
- Kan være nok å bare se kollegaene, smile, vinke osv.
- Liker å ha hørselvern for å høre på musikk og nyheter
- Løfter opp på ene siden

- Finnes hørselsvern med omgivelseslyd, da kan man prate, men det koster mer enn bedriften dekker. Hva er du villig til å betale for trivsel og å bevare helsen din?

Samlebåndsarbeid

- Å stå på linje er kjedelig, da blir jeg mindre motivert.
- Blir sliten av å stå i ro, kjeder meg fort.

Temperatur

- Kald avdeling
- Kulde er negativt, får smerter i ledd og muskulatur
- Kulde er negativt for trivselen, påvirker arbeidslysten negativt.

Forskningsspørsmål nr 3. «Er der sammenheng mellom opplevelsen av å gjøre en god jobb og engasjement?»

arbeidsglede/gjøre en god jobb

- Føler jeg gjør en god jobb
- Er på jobb hver dag, gjør det jeg skal og litt til
- Det er en personlig tilfredsstillelse å gjøre en god jobb
- Måstrer oppgavene mine og kan løse de vanskene som oppstår
- Det er motiverende at folk setter pris på at jeg hjelper dem, da føler jeg at jeg gjør en god jobb
- Har erfart å jobbe et sted jeg ikke gjorde en god jobb- det ble jeg syk av.
- Gleden styrer mye

#engasjement

- Trenger ikke å være engasjert for å gjøre en god jobb, men man blir engasjert av å gjøre en god jobb og da er det mer gøy å være på jobb.
- Det er viktig for meg at folk spiser norsk mat, da blir jeg engasjert
- Ønsker at bedriften skal gå bra
- Leder gir meg engasjement- de motiverer meg, og jeg vil stå på ekstra for dem.
- Blir motivert hvis man har gode tall og får hjulpet hverandre
- Å få tilbakemelding gir engasjement, da ønsker jeg å gi litt mer.
- Kollegaer, lønn og ledere er det viktigste for engasjementet mitt
- Det er viktig å ha noe å stå opp til, ha en mening med dagen. Har erfart å være arbeidsledig, og det var ikke bra.

#sammenheng/ henger dette sammen?

- Det er en sammenheng mellom å gjøre en god jobb og å være engasjert
- Hvis man ikke føler man gjør en god jobber det vanskelig å engasjere seg- det henger sammen og handler om mestring
- Uten engasjement hadde jeg ikke hatt noen glede, og da har du ikke lyst til å gjøre noe ekstra
- De som ikke er engasjert i arbeidet sitt gjør nok ikke en så god jobb

Vedlegg 4

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



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

Steffen Torp

Institutt for helsefremmende arbeid Høgskolen i Buskerud og Vestfold

Postboks 2243

3103 TØNSBERG

Vår dato: 30.09.2015

Vår ref: 44461 / 3 / MHM

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 01.09.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

44461	<i>Jobbengasjement blant industriarbeidere</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Buskerud og Vestfold, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Steffen Torp</i>
<i>Student</i>	<i>Malin Magerøy</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Marianne Høgetveit Myhren

Kontaktperson: Marianne Høgetveit Myhren tlf: 55 58 25 29

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

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

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

TROMSØ: NSD, SVE, Universitetet i Tromsø, 9027 Tromsø. Tel: +47-77 64 42 26. nedmas@svt.uib.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 44461

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Personvernombudet legger til grunn at student og veileder etterfølger Høgskolen i Buskerud og Vestfold sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 31.12.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lyd-/bilde- og videoopptak