



Tittel: Nærvær i betongelementindustrien

«Stolthet til arbeidsplassen er det viktigste. Jeg er glad i arbeidsplassen min. Det er viktig at vi har en arbeidsplass i nærmiljøet. Du blir glad i folka og arbeidet. Det krever også at vi gir litt tilbake.»

Høgskolen i Buskerud og Vestfold, Fakultet for helsevitenskap

Master i helsefremmende arbeid

Kandidatens navn: Lena Rokstad

November 2015

Antall ord: 19 384

Sammendrag

I denne masteroppgaven har jeg undersøkt hvilke helsefremmende forhold som gjør at medarbeidere holder seg friske og har nærvær til jobben sin. I tillegg har jeg prøvd å finne ut hvilke faktorer som kan gi helsefremmende sykenærvær.

Settingen i denne oppgaven er en betongindustriarbeidsplass, hvor jeg har vært delaktig i arbeidet med sykefraværsoppfølging og inkluderende arbeidsliv.

Undersøkelsen er utført i et salutogent perspektiv (Antonovsky, 2012). Det vil si at fokus har vært på hva som fremmer god helse og gir individer økt mestring og velvære. Det har ikke vært fokus på risikofaktorer for sykefravær.

Problemstillingen er:

Hva skaper helsefremmende nærvær for medarbeiderne i betongelementfabrikken?

Metoden som er brukt i undersøkelsen er kvalitative, halvstrukturerte livsverdenintervju.

Utvalget var seks betongindustriarbeidere, intervjuene ble tatt opp på bånd, transkribert og analysert ved hjelp av meningsfortetting.

Resultatene er presentert i tre oversiktsfigurer. Av betydning for helsefremmende nærvær i betongelementfabrikken fant jeg at det handlet både om medarbeidernes egenskaper og arbeidets art. Bedriften som en arbeidsgiver og plass i samfunnet hadde også betydning.

Diskusjonen omhandler de framtrede nærværsfaktorene i denne settingen.

Bedriftstilhørighet, inkluderende arbeidsliv og deltakerstyrte prosesser kan gi helsefremmende nærvær. Helseressurser som er framtrede hos medarbeiderne er høy arbeidsmoral, ansvarsfølelse, jobbengasjement og mestring. Arbeidsmiljøet er preget av en lett, humoristisk tone, der en hjelper hverandre i det praktiske arbeidet og samarbeider om å få mer «flyt» i produksjonen.

For å oppnå helsefremmende sykenærvær er egentilpasning viktig, samtidig viser undersøkelsen at mer omfattende tilrettelegging bør komme tidligere i sykdomsutviklingen for å unngå sykefravær og negativt nærværspress.

Oppgaven har fått fram trender for denne settingen som kan være et bidrag i nærværs- og arbeidslivsforskningen.

Innhold

Sammendrag	2
Innhold	3
Innledning	5
Problemstillingen.....	7
Bedriften.....	7
Selve arbeidet i fabrikk.....	9
Sykefraværet i bedriften.....	10
Informantene.....	10
Oppgavens struktur.....	11
Teori og forskningsoversikt	12
Helsebegrepet.....	12
<i>Opplevelse av sammenheng</i>	12
<i>Helse og livsstil</i>	13
Helsefremmende arbeidsplasser og helsefremmende lederskap.....	13
Inkluderende arbeidsliv.....	15
Arbeidsmiljø og Sykefravær	16
<i>Krav, kontroll og sosial støtte</i>	17
<i>Jobbengasjement</i>	18
<i>Arbeidsmiljøet i industribedrifter</i>	18
Nærvær og fravær.....	19
Sykenærvær.....	22
<i>Positive og negative sider ved sykenærvær</i>	24
Nærværsmotivasjon.....	26
Kunnskapshull og problemstilling.....	26
Metode og etikk	28
Metodekritikk	31
Resultater	34
Forskningsspørsmål 1: Medarbeidernes egenskaper.....	35
Forskningsspørsmål 2: Arbeidets art	40
Forskningsspørsmål 3: Bedriftens betydning.....	47
Diskusjon	51

Oppsummering	61
Implikasjoner for videre forskning.....	62
Referanseliste	64
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	68
Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD.....	70

Innledning

Temaet i denne masteroppgaven er nærvær på arbeidsplassen. Jeg ønsker å vite mer om hva medarbeidere i en betongelementfabrikk opplever som viktig for sitt nærvær til arbeidsplassen. Hensikten med studien er å få mer kunnskap om de faktorene som fremmer helse. Undersøkelsen foregår i Spenncon AS, Norges største totalleverandør av betongelementer, hvor jeg selv har vært delaktig i arbeidet med sykefraværsoppfølging og inkluderende arbeidsliv i snart 7 år.

I dagens arbeidsliv brukes det store ressurser på oppfølging av sykemeldte arbeidstakere og på å forstå årsakene til at vi har sykefravær. Spenncon har også hatt stort fokus på å følge opp sykefravær blant sine medarbeidere. Betongelementfabrikken har, som ledd i det å øke nærværet på arbeidsplassen, valgt å bli en Inkluderende Arbeidslivs Virksomhet (IA-virksomhet) (Arbeids - og sosialdepartementet, 2014). Tidligere og tettere sykefraværsoppfølging har ført til lavere sykefravær, men for å komme videre i arbeidet har jeg en opplevelse av at innfallsvinkelen må relateres mer til helsefremming på arbeidsplassen.

I mitt daglige arbeid ser jeg at Spenncon prøver å legge til rette for at medarbeidere med redusert arbeidsevne fortsatt kan være på jobb og bidra med det de får til. I tråd med bakgrunnen for IA avtalen (Arbeids - og sosialdepartementet, 2014) tenker en at det å jobbe i seg selv fører med seg bedre helsetilstand og noen ganger raskere rehabilitering. Et slikt sykenærvær, som oppleves riktig og helsefremmende, omtales som positivt og kalles også mestringsnærvær (Ausland & Vinje, 2012).

Gjennom sykefraværsoppfølgingen opplever jeg at det å skape et positivt nærværsønske er krevende. Det er utfordrende å fremme nærvær gjennom tilrettelegging uten samtidig å skape negativt nærværspress. Å gå på jobb når du er syk fordi du har dårlig samvittighet, er redd for å miste jobben eller arbeidsoppgaver er neppe en helsefremmende situasjon, og omtales som negativt sykenærvær (Ausland & Vinje, 2012).

Samtidig vet jeg at det er mange medarbeidere som har høyt nærvær i jobben sin. Jeg lurer på hva som gjør at disse personene har høyt nærvær. Gjennom arbeidet har jeg fått forståelsen av at det ikke bare handler om å være fri for sykdommer, men at det også må være noen andre helsefremmende forhold til stede. Har det noe med personene selv å gjøre? Eller er det noe

med selve jobben eller arbeidsmiljøet som fører til høyt nærvær? Jeg har mange ubesvarte spørsmål.

Jeg er interessert i både de individuelle og de miljømessige faktorene, derfor vil oppgaven bli sett i lys av settingstilnærmingen i helsefremmende arbeid (HP). WHO (1986) definerer helsefremmende arbeid som «*the process of enabling people to increase control over and to improve their health*». De sier videre at helse skapes i støttende miljøer; “*health is created and lived by people within settings of their everyday life; where they learn, work, play and love*”(WHO, 1986). Det er når vi benytter disse settingene til å skape helse eller å løse problemer knyttet til helse vi har en settingstilnærming i helsefremmende arbeid (WHO, 1998). Settingstilnærmingen er en kompleks og sammensatt tilnærming, som tar hensyn til alle deler ved menneskets helse. Menneskene samhandler, som regel, med andre siktemål enn å fremme helse. Arbeidsplassen er et eksempel på det, men likevel kan en benytte arbeidsplassen for å fremme helse. Settingen i denne oppgaven er en betongindustriarbeidsplass.

Å få mer kunnskap om hva som skaper nærvær på arbeidsplassen vil gi et samfunnsmessig bidrag. Nærvær gir bedriftene mulighet til å skape et arbeidsmiljø der menneskene ønsker hverandres beste og som kan trigge glede og engasjement ved å jobbe sammen. Hvis vi forstår betingelsene for nærvær vil bedriftene kunne utvikle «*skaperkraft, skapermot og skaperglede*» (Sletterød & Kirkeby i følge Vinje & Ausland, 2012a). Nærvær gir også direkte samfunnsøkonomisk gevinst. Det er beregnet at sykefraværet i Norge koster flere milliarder kroner årlig. I 2014 kostet en dags sykefravær anslagsvis 2 900 kroner, og omlag 14 600 kroner i løpet av en arbeidsuke (NHO). Nærvær vil dermed bidra til å gi bedre livskvalitet og helse for medarbeiderne og å gi økt effektivitet og konkurransevne for bedrifter.

Det er tidligere gjort undersøkelser som handler om nærvær på arbeidsplassen, men mange av dem tar for seg offentlig sektor som for eksempel helsearbeidsplasser (Myhrberg & Vinje, 2014; Vinje & Ausland, 2012c). Ellers finnes det også noen studier som omhandler privat sektor, men det har ofte vært fokus på grupper som i utgangspunktet har hatt høyt fravær eller som har vært igjennom en form for nærværprosjekt (Bauer & Odijk, 2004; Hynne, 2011; Nesse, 2008). Jeg finner det derfor veldig interessant å finne ut mer om dette temaet på en betongindustriarbeidsplass.

I denne oppgaven vil jeg undersøke hvilke helsefremmende forhold som gjør at medarbeidere holder seg friske og har nærvær til jobben sin. I tillegg vil jeg prøve å finne ut av hvilke faktorer som kan gi helsefremmende sykenærvær. For å redusere sykefravær tror jeg det er det viktig å fokusere på og å forstå sykenærvær. Det er trolig slik at hvis sykefraværet synker så øker sykenærværet. Ikke alle mener det er uproblematisk å øke sykenærværet (Rønning, 2013).

Videre vil undersøkelsene bli utført i et salutogent perspektiv (Antonovsky, 2012). Det vil si at fokus vil være på hva som fremmer god helse og gir individer økt mestring og velvære. Det vil ikke være fokus på risikofaktorer for sykefravær.

Problemstillingen er som følger:

Hva skaper helsefremmende nærvær for medarbeiderne i betongelementfabrikken?

Forskningsspørsmål:

1. ***Hvilke individuelle egenskaper har betydning for helsefremmende nærvær hos medarbeiderne?***
2. ***Hvilke positive trekk er det med arbeidets art som har betydning for helsefremmende nærvær hos medarbeiderne?***
3. ***Hvilken innvirkning har bedriften på helsefremmende nærvær hos medarbeiderne?***

Før jeg går videre i oppgaven vil jeg si litt om settingen og bedriften jeg har gjort undersøkelser i.

Bedriften

Spenncon AS prosjekterer, tegner, produserer og monterer prefabrikkerte betongelementer. Bedriften er Norges største leverandør av betongelementer til råbygg. Det er ca 500 ansatte i bedriften og årlig omsetningen er på over 1 milliard kroner. Det som i dag heter Spenncon ble etablert i 1961 i Hønefoss og består av flere lokasjoner rundt om i landet. Spenncon er en del av et internasjonalt konsern, Consolis SAS.

I tiden før undersøkelsen var selskapet preget av dårlige resultater og permitteringer. Alle lokasjoner var direkte berørt av permitteringer eller oppsigelser. Et ingeniørkontor skulle legges ned, en fabrikk lå i «brakk» og var nedleggingstruet. Spenncon var nedbemannet med ca 130 medarbeidere og det var store omstillinger i ledelsen. I mars ble det bestemt at alle medarbeidere i Spenncon skulle gå ned 5 % i lønn. Alle fagforeningene sa seg villig til dette for å unngå ytterligere oppsigelser, noe som kunne fått så store konsekvenser for selskapet at eksistensen hadde vært truet.

Denne undersøkelsen foregikk i fabrikk i Hjørungavåg. Her hadde det ikke vært oppsigelser i denne runden, men fabrikk var likevel nedbemannet. Dette ved at ingen som hadde sluttet var blitt erstattet. Fabrikk på Hjørungavåg var blant de få hadde klart seg forholdsvis bra økonomisk sett. De hadde overskudd i regnskapene, og denne delen av selskapet var ikke nedleggingstruet. Mitt inntrykk var at heller ikke medarbeiderne på Hjørungavåg følte at arbeidsplassen var direkte truet.

Denne betongelementfabrikken ble etablert i 1969, og ble etter hvert en hjørnesteinsbedrift og den største arbeidsplassen i Hareid kommune. Det er lite utskifting av arbeidsstokken og de fleste medarbeiderne er av lokal tilhørighet. Ringvirkningene av bedriften er forholdsvis store i lokalsamfunnet.

Ansatte vil antakeligvis føle en sterk tilknytning til en slik bedrift. Denne psykologiske tilhørigheten kalles for bedriftstilhørighet. Bedriftstilhørighet karakteriserer arbeidstakernes forhold til bedriften og er avgjørende for om du fortsetter i jobben. Det finnes tre ulike typer av bedriftstilhørighet. *Affektiv tilhørighet* er den ansattes følelsesmessige tilknytning til, identifisering med og involveringen i bedriften. Du blir fordi du har lyst. *Vedvarende tilhørighet* er den ansattes bevissthet rundt det en vil tape ved å forlate bedriften. Du blir fordi du må. *Normativ tilhørighet* er en følelse av forpliktelse. Du blir fordi du bør. (Mayer & Allen, 1991)

Lokasjon Hjørungavåg består av fire avdelinger; konstruksjon, salg- og prosjekt, montasje og produksjon. Mine undersøkelser foregår i produksjonsavdelingen. Det er fabrikk sjefen som er leder for produksjonen av betongelementene. I produksjonsavdelingen er det ansatt operatører som lager betongelementene. Arbeidsledere leder det daglige arbeidet og rapporter direkte til fabrikk sjefen. I tillegg har produksjonsavdelingen en liten stab. Staben består av planlegger, betongteknolog, innkjøpssjef, kontormedarbeider og kvalitets/HMS-leder.

Fabrikken er ellers en tradisjonell industribedrift som er tuftet på partssamarbeid. Alle operatørene er medlemmer i fellesforbundet og den lokale fagforeningen er engasjert i spørsmål om produktivitet, ordreserver, stillingsvern og arbeidsmiljø.

Selve arbeidet i fabrikken

Fabrikken er delt inn i store produksjonshaller. Langs veggene er det satt opp former som betongelementene blir støpt i. Flate firkantete bord til vegger, lange benker til bjelker eller runde former til søyler. I taket går det traverser med kraner. Det er lyd av hammere som slår, gnist fra sveiseapparater, luftpumpeverktøy, sager som går og jern som blir kappet i maskiner. I tillegg høres stemmer, stemmer fra ungdommer og stemmer fra eldre arbeidstakere, det høres latter og det høres spørsmål og direksjoner om arbeid.

Det er planleggeren som har oversikt over hva som skal produseres hver dag. Han kommer med tegninger til operatørene i produksjonshallene, og forteller i hvilken betongform de enkelte elementene skal støpes i.

Langs formene står det operatører. De bygger opp former etter tegninger som konstruksjonsavdelingen har laget. De bygger forskalinger langs kantene med god hjelp av snekkerne på snekkerverkstedet. De smører formene med olje og legger i armering. Jernstenger, forskjellige rør og annet utstyr som skal støpes inn i elementet, blir sveiset fast eller festet med jernbindertråd. Noen former har lange jernwirer som spennes opp med mange tonns kraft.

Betongen helles oppi forma og operatørene drar av overflødig betong med et langt firkantet rør, en operatør på hver side av forma. Så får elementet ligge til det har herdet litt, og operatørene hjelper til med neste bord eller starter på et nytt. På slutten av arbeidsdagen må de ferdige elementene pusses på overflaten slik at overflaten blir glatt og fin.

I den ene enden av hallen ligger betongblanderiet. Her blander operatøren betong ved å bruke datastyrt program. Sement, grus, sand og diverse tilsetningsstoffer blir ført inn i blandemaskinen fra store siloer på taket av bygningen. Under blanderiet står en operatør og tar imot den ferdige blandingen med en støpetobb, og kjører betongen med traverskran bort til forma.

I den andre enden av hallen står flickeren og ferdigstiller alle elementene fra i går. Han sliper, pusses og sveiser til elementet er helt klart for å monteres på byggeplassen. Kranbanefolka

kommer og henter elementet, kjører det gjennom den store porten og plasserer det på riktig sted i utendørs kranbane.

På et kontor sitter en medarbeider som hele tiden har kontakt med sjåfører og byggeplasser. Han vet hvilke elementer som står for tur til å monteres. Han gir signal til kranbanefolka når de skal gjøre klart et lass som skal til byggeplass.

Alle har et mål om å samarbeide for å få med alt som står på planen. Det er flere nivåer av teamarbeid i prosessen. Formbyggerne er et team. Blanderikjøreren og støperen er et annet. Likeledes er flikkeren og kranbanemedarbeideren et team. Snekkerne vil nok også oppfatte seg som et team, selv om de jobber i forskjellige haller. Men sammen har de ansvaret for at snekkerarbeidet i alle hallene blir ferdig i tide. Hver hall ledes av en arbeidsleder, og fra bedriftens side er det denne og alle operatørene han har ansvar for som oppfattes som et team.

Sykefraværet i bedriften

Ved innføring av IA avtalen i 2003 hadde Spenncon et sykefravær på 13,4 % for operatører og 3,3 % for funksjonærer. Litt forenklet kan vi si at operatører er medarbeidere som utfører det praktiske arbeidet i fabrikk og på byggeplass. Funksjonærer er kontorfolket. Utviklingen har vært litt varierende, men har sakte men sikkert gått nedover. I 2014 var sykefraværsprosenten samlet for alle ansatte på 4,7 %. For operatører var det på 5,9 % og 1,9 % for funksjonærer. Dette er det laveste nivået vi historisk kjenner til i bedriften.

På lokasjonen Hjørungavåg har sykefraværet for operatører i denne perioden (2003 – 2014) blitt redusert fra 11,1 % til 3,9 %.

Informantene

Informantene mine er enten operatører, stab eller arbeidsledere i fabrikk. Jeg har valgt å unngå intervju med ansatte i andre avdelinger. Dette for å komme så nært opp til kjernevirksomheten som mulig, det er altså medarbeiderne som produserer selve betongelementet jeg er interessert i. De som står «tettest» opp til betongelementforma. Ved å velge informanter også fra andre avdelinger ville jeg muligens fått en større bredde i besvarelsene, noe som selvfølgelig kunne vært interessant, men omfanget av oppgaven tilsier at dette må begrenses.

Oppgavens struktur

I første del av oppgaven presenteres den teoretiske bakgrunnen for temaet. Tidligere forskning, relevante teorier og modeller trekkes fram og relateres til temaet nærvær på arbeidsplassen. Teorikapittelet avsluttes med en presentasjon av problemsstillingen og dens forskningsspørsmål.

I den neste delen presenteres metodiske valg og utvalg av informanter, samt at etiske vurderinger og metodekritikk blir gjort rede for.

I resultatkapittelet presenteres den ferdige analysen av intervjuene. Temaene og kategoriene blir også presentert i form av oversiktsfigurer.

I diskusjonskapittelet vil problemstillingen diskuteres ved at resultatene knyttes opp mot eksisterende teori, forskning på temaet og settingen. Her kommer også betraktninger om oppgavens styrker og svakheter.

I siste del av oppgaven oppsummerer jeg de viktigste funnene, før det avrundes med implikasjoner for videre forskning.

Teori og forskningsoversikt

Helsefremmende nærvær på arbeidsplassen rommer mye. Spørsmålet er hva det er i og ved arbeidet og medarbeiderne som gjør at det virker positivt for nærværet. I dette kapittelet vil aktuelle teorier og forskning på feltet blir presentert.

Helsebegrepet, helsefremmede arbeidsplasser og helsefremmende lederskap, inkluderende arbeidsliv, arbeidsmiljø og sykefravær, nærvær og fravær, sykenærvær og nærværsmotivasjon er begreper og temaer som vil bli presentert og belyst for å danne et teoretisk og forskningsbasert bakteppe for oppgaven. Når det gjelder begrepene nærvær og fravær vil Vinje og Auslands modell (2012c) og modellen til Lønningdal, Aas, Kiær, Ellingsen og Mørk (2010) gjengis.

Tilslutt i kapittelet vil den endelige problemstillingen med dens forskningsspørsmål bli presentert.

Helsebegrepet

Helse kan forstås på mange måter. Den mest kjente definisjonen av helse er WHO's definisjon som sier at helse er en ressurs og ikke bare fravær av sykdom eller lyter (1986). Videre forstår en at helse beveger seg på en tenkt linje (kontinuum) mellom helse og uhelse (Antonovsky, 2012). Det vil si at vi alle, så lenge vi er i live, i en eller annen grad er friske. Vi beveger oss hele tiden mellom det å være mest friske eller mest syke.

Opplevelse av sammenheng

Noen mennesker har stort fokus på den syke delen i seg, mens andre har fokus på sine ressurser og muligheter. Antonovsky (2012) forklarer slike individuelle forskjeller med sin teori om opplevelse av sammenheng (OAS). Han sier at OAS har tre komponenter; meningsfullhet, håndterbarhet og begripelighet og at en OAS gjør at en beveger seg i retning helseenden av kontinuumet. Teorien beskriver hvordan individets OAS er en ressurs til å håndtere og ta kontroll over egen helse, og at mennesker med en sterk OAS oftere tar kontroll over og forbedrer egen situasjon (Hanson, 2004).

Det er individuelt hvor medarbeidere på en arbeidsplass til enhver tid befinner seg på dette kontinuumet mellom helse og uhelse. Årsakene til at vi befinner oss i helsedelen av

kontinuumet trenger ikke nødvendigvis å være det motsatte av årsakene til at vi befinner oss mer mot uhelsedelen. Vi hører innimellom historier om mennesker som har kroniske lidelser og nedsatt funksjonsevne, men som likevel opplever at de har god helse og klarer å stå i jobb til tross for sykdom. Geving, Torp, Hagen og Vinje (2011) fant at fellesskap, utviklingsmuligheter og bemyndigelse så ut til å virke bestemmende for at arbeidstakere i IKT bransjen klarte å stå i arbeid til tross for muskel- og skjelettplager. De mener at funnene kan relateres til OAS-teorien og at meningskomponenten var sterkest. Det som framsto meningsfylt for arbeidstaker ville trolig motivere han til å finne resurser som trengtes for å stå i arbeidet.

Helse og livsstil

I den medisinske verden er det forsket mye på livsstilsfaktorer, som kosthold og fysisk aktivitet, for å finne årsaker til sykdom. Det vises for eksempel til at fysisk aktivitet kan forebygge en rekke sykdommer, eksempler er hjerte- og kar lidelser, lettere psykisk sykdom og enkelte kreftformer (Strømme et al., 2000). Det er også forskning som finner at fysisk aktivitet kan redusere sykefravær og uføretrygding (Fimland et al., 2013).

Det er ikke et lineært forhold mellom dose-respons når det gjelder fysisk aktivitet. Den største helsegevinsten oppnås ved å være i fysisk aktivitet i 30 minutter daglig, og responsen på ytterligere fysisk aktivitet har en flattere kurve. (Strømme et al., 2000).

Helsefremmende arbeidsplasser og helsefremmende lederskap

Arbeidsplassen kan brukes som en setting for å fremme helse (Green & Tones, 2010; WHO, 1997). Helsefremmende arbeidsplasser skapes når arbeidsplasser åpner opp for og imøtekommer den enkeltes behov, ressurser og potensial, og kan utvikles gjennom deltakerstyrte prosesser (STAMI, 2002). På helsefremmende arbeidsplasser er medarbeideren en del av forbedringsarbeidet, en deltaker der medarbeiderens kunnskap og engasjement er et viktig bidrag for å utvikle gode helsevilkår (Hanson, 2004). En helsefremmende arbeidsplass kan defineres som «*en arbeidsplass som fremmer en tilstand av fysisk, relasjonell og mental mestring, ikke bare fravær av sykdom eller svekkelse*» (Slinning & Haugen, 2011).

På mange arbeidsplasser gjennomføres det programmer som er ute etter å utvikle deltakerstyrte prosesser og ha fokus på medarbeiders ressurser. Målet er økt effektivitet og

bedre konkurranseevne. En positiv bieffekt kan være mer engasjerte, motiverte og friske medarbeidere (idebanken, 2012). Denne type lederskap tar utgangspunkt i at det alltid er noe som er bra, og at en må se på de ressursene og verdiene ethvert menneske har. Det dreier seg om å skape forutsetninger for at mennesker skal lykkes med det de gjør, samt finne og påvirke de faktorer på arbeidsplassen som gjør at mennesker og arbeidsgrupper i organisasjonen fungerer og trives. Dette kalles salutogent lederskap. (Hanson, 2012)

Helsefremmende lederskap er et noe mer omfattende begrep, som også kan omfatte fokus på risikovurdering, behandling og forebygging (Vinje & Ausland, 2012a). Helsefremmende ledelse defineres som en demokratisk og støttende ledelsesmåte, der lederne søker å motivere og inspirere deres ansatte (Skarholt, Blix, Sandsund, & Andersen, 2015).

I en studie av fire forskjellige norske organisasjoner/industrier fant en at det er noen generelle karakteristikk i helsefremmende ledelse. Dette er hands-on, tilgjengelig, støttende, inkluderende og demokratisk. Studien viser også at det ikke finnes noe entydig svar på hva som er helsefremmende lederskap. Det avhenger av flere aspekter og utvikles i forskjellige kontekster og under forskjellige vilkår. (Skarholt et al., 2015)

Eksempler på deltakerstyrte programmer er Lean Production og Six Sigma. Her arbeides det med kontinuerlig forbedring i arbeidsprosessene. Det handler om å få mer ut av egne ressurser gjennom å forenkle og å fjerne sløsing. Det er fokus på å produsere det som gir verdi for kunden, med så liten bruk av ressurser som mulig. Lean er en deltakerstyrt prosess der medarbeiderne skal settes i stand til å ta tak i og løse sine egne, helt lokale problemer. Alle medarbeidere skal jobbe med eliminering av sløsing og tidstyver som overproduksjon, feilretting, venting og forsinkelser, leting m.m. (idebanken, 2012)

Kritikken til slike «leanprogrammer» er at de slett ikke virker helsefremmende. Tvert imot så oppleves en «ovenfra og nedstyrt» prosess, der det eneste målet er å få bedre inntjening, og at hensyn til medarbeiderne ikke blir ivaretatt. Begrepet på dette er ny-taylorisme og forstås som en organisasjonsform der operatørene har ansvar for utførelsen av arbeid, men ikke for planlegging og regulering av arbeidsprosessen. Å kjøpe ferdige løsninger fra konsulenter anbefales ikke, men ved å gjøre konseptet til sitt eget, og å involvere fagforeninger og medarbeidere som aktive parter, kan en lykkes med å implementere lean til å bli en medvirkningsbasert ledelse. (Ingvaldsen, Rolfsen, & Finsrud, 2012)

Inkluderende arbeidsliv

Store deler av befolkningen i Norge står utenfor arbeidslivet. Arbeidsledige, sykemeldte og uføretrygdede er den åpenbare delen. I tillegg begynner ungdommer senere i lønnet arbeid nå enn tidligere. De går flere år på skole og trenden er at flere tar et år «fri» for å reise eller utøve sine fritidsinteresser. Mange eldre arbeidstakere velger å gå av med pensjon relativt tidlig til tross for stor arbeidsevne. Alle disse faktorene gjør at det er færre som er i arbeid og dermed færre som er med på å bidra direkte i velferdskassa. Denne utfordringen er bakteppet for innføringen av avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv i 2003 (IA-avtalen). I tillegg er det en felles erkjennelse mellom partene i arbeidslivet at aktivitet gjennom arbeid fremmer helse, og at tidlig iverksetting av aktive tiltak vil kunne forebygge frafall fra arbeid. (Arbeids - og sosialdepartementet, 2014) IA-avtalen kan ses som et samarbeid for å løse denne samfunnsutfordring (Ose, Dyrstad, Slettebak, et al., 2013).

IA-avtalen har som hovedmål å bedre arbeidsmiljøet, forebygge og redusere sykefravær, og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet (Arbeids - og sosialdepartementet, 2014).

Det er satt i gang en hel rekke tiltak for å nå disse målene. Blant annet er det regler rundt oppfølging av sykemeldte. Evalueringer av IA-avtalen viser at den fungerer for dårlig i forhold til å inkludere personer utenfor arbeidsmarkedet, og at insentivene som ligger i systemet med å følge opp sykemeldte i liten grad bidrar til økt inkludering og lavere frafall fra arbeidslivet. (Ose et al., 2009; Ose, Dyrstad, Brattlid, et al., 2013) Evalueringene viser også til at sykefraværet har gått ned i IA-virksomheter, og det konkluderes med at det er et stort potensiale for videre IA-arbeid i bedriftene. Det er stor inkluderingsvilje i mange virksomheter som ikke er utnyttet. (Ose, Dyrstad, Slettebak, et al., 2013)

I det videre IA-arbeidet satses det nå på økt bruk av graderte sykemeldinger. Aktivitetsplikten etter 8 uker blir også forsterket. I flere fylker utøves det økonomiske konsekvenser hvis det mangler dokumentasjon på hvorfor det ikke er arbeidsaktivitet etter 8 uker sykemelding. Det vil si at også syke arbeidstakere skal være i noe arbeid. Mange mener at det er en svært liten gruppe arbeidstakere som har en slik lidelse at nærvær er til skade for arbeidstakeren eller andre (Røed, 2010).

Det er studier som viser til negative konsekvenser med å være langtidssyk (Gustafsson & Marklund, 2011). Eksempler på slike konsekvenser er inaktivitet, isolasjon, redusert velvære,

dårligere selvbilde og svekket karrieremuligheter. Også økonomiske og sosiale forhold kan påvirkes negativt ved sykefravær (Bryngelson i følge Gustafsson & Marklund, 2011). Å tilrettelegge for at syke medarbeidere skal bruke sin restarbeidsevne har fått økt fokus i IA-avtalen, og en mener at jobbnærvær vil redusere disse negative konsekvensene. Thun (2014) finner at aktivitetskrav kan redusere sannsynligheten for langtidssykemelding og at gradert sykemelding kan gi kortere lengde på sykefraværet, men dette krever tilretteleggingsmulighet. Tilretteleggingsmulighet er den mulighet folk har til å redusere, eller på andre måter, justere arbeidsinnsatsen når de er syke.

Arbeidsmiljø og sykefravær

Den allmenne oppfatning er at psykiske og fysiske aspekter ved arbeidsmiljøet har betydning for sykefravær og at sykefraværsprosenten er et bilde på hvor godt arbeidsmiljøet er.

Bedrifter er ulike med hensyn til arbeidsmiljøet, og dette kan forklare forskjellene i sykefraværet mellom bedriftene. Et godt arbeidsmiljø fører til flere medarbeidere med god helse, og dermed vil det gi et lavere sykefravær. En annen vinkling er at et godt arbeidsmiljø kan gi personer med redusert funksjonsevne mulighet til å delta i arbeidslivet, men dette kan føre til høyere sykefraværsprosent, siden denne gruppa ofte har høyere fravær. (Ose, 2005)

Ebba Wergeland (2004) mener det ofte skjer feiltolkning av sykefraværstall og at sykefraværsprosenten ikke er et måltall på arbeidsmiljøkvalitet. Hun mener at dette har vært uheldig for det forebyggende arbeidet i arbeidslivet.

Noen mener at langtidsfriskprosenten er et mer riktig bilde av arbeidsmiljøet i en bedrift.

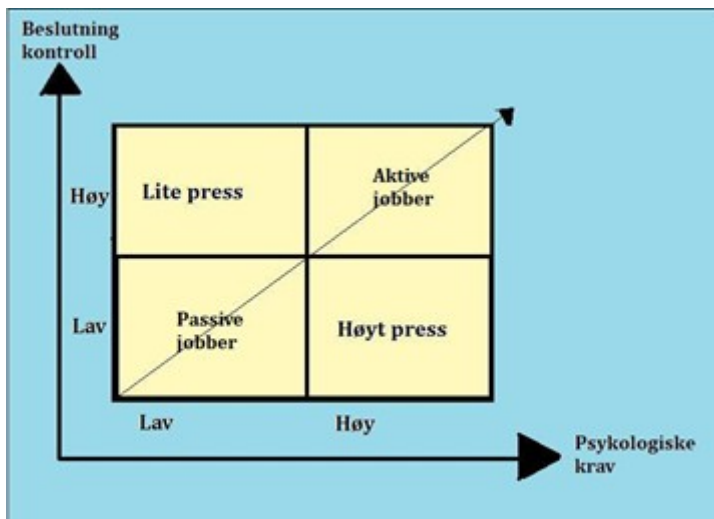
Langtidsfriskprosenten er andelen av medarbeidere som ikke har hatt fravær de siste to år, og som har vært ansatt i bedriften i minimum tre år. Jo større andel langtidsfriske, jo mer kjennetegnes arbeidsmiljøet som helsefremmende. (Johnsson, Lugn, & Rexed, 2007)

På Hydro Sunndal ble det undersøkt om langtidsfriskhet kan være et godt mål på arbeidstakernes helsetilstand. I denne undersøkelsen ble langtidsfriskhet forstått som en kombinasjon av lavt sykefravær og lavt sykenærvær. Lagtidsfriskfaktorer som ble avdekket var generelt god helse blant de ansatte (94,3 %), moralpress, gode normer om tilrettelegging og det å jobbe dagtid med fleksitid kontra det å jobbe skiftarbeid. Undersøkelsen konkluderer med at langtidsfriskhet ikke er et godt mål på friskhet i medisinsk forstand, men heller en

gruppe arbeidstakere med relativt god helsetilstand som ikke har helseplager som hindrer dem i utføringen av arbeidet. (Rostad, 2011)

Krav, kontroll og sosial støtte

Karasek og Theorell (1990) var banebrytende i sin beskrivelse av hvordan krav og kontroll i arbeidssituasjonen påvirket arbeidstakerne. Krav handler om krav og forventninger arbeidsplassen har til deg. Begrepet kontroll handler om hvilken innflytelse du som arbeidstaker har over og i arbeidet ditt. Innflytelse er å kunne påvirke vilkårene for at arbeidet gjennomføres, hvordan arbeidet gjennomføres og å kunne delta i og ta egne beslutninger på arbeidsplassen (Hanson, 2004).



Karasek & Theorell, 1990

Figuren over viser at jobber med høye psykologiske krav og høy grad av kontroll er aktive jobber. I følge teorien er dette de jobbene som gir minst jobbstress. Kombinasjon av høye krav og lav kontroll fører til mest stress, og kan dermed gi negative helsekonsekvenser.

Sosial støtte blir også knyttet opp til denne modellen, der sosial støtte vil virke som en buffer som reduserer stress (Chungkham, Ingre, Karasek, Westerlund, & Theorell, 2013). Ansatte som har sosial støtte har det bedre enn ansatte som mangler eller har lav sosial støtte, uansett hvor i modellen man befinner seg (Dahlberg, 2005).

Det finnes flere typer av sosial støtte. *Emosjonell støtte* er blant annet å vise empati, omtenkksomhet, følelser eller omsorg for andre. *Materiell støtte* er å tilby finansiell assistanse, materielle goder eller andre tjenester. Denne formen for sosial støtte omfatter konkrete og

direkte måter folk kan hjelpe hverandre på. *Informasjonsstøtte* er å dele råd, veiledning eller nyttig informasjon med andre. *Vennskapsstøtte* er en type sosial støtte som gir andre en følelse av sosial tilhørighet. (Wikipedia)

Flere studier viser at sosial støtte har betydning for nærvær (Nesse, 2008; Rullestad, 2007). Nesse (2008) fant at sosial støtte på arbeidsplassen kan defineres som en nærværsfaktor for forpleiningsansatte offshore. Bred emosjonell støtte var den viktigste faktoren hos kvinner. Menn opplevde grad av støtte fra leder som viktigst. Rullestad (2007) fant at et godt kollegialt fellesskap influerer positivt på de ansattes trivsel og velvære i et forsikringsselskap.

Jobbengasjement

Jobbengasjement er definert som en positiv og tilfredsstillende arbeidsrelatert mental tilstand som er karakterisert av vitalitet, entusiasme og fordypning (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Over tid vil jobbengasjement øke jobbressursene og det er assosiert med god mental helse. Generelt så er jobbengasjement stabilt over tid, men dag til dag variasjoner vil forekomme. (Sonnentag, Mojza, Demerouti, & Bakker, 2012)

Når en person har jobbengasjement gir det overskudd fra jobben (Hynne, 2011). Det vil si at arbeidstakeren oppnår et overskudd som de kan ta med seg i privatlivet. Dette er i tråd med den helsefremmende tankegangen, der en ønsker å oppnå at arbeidstakerne ikke bare skal unngå å bli syke av jobben, men også skal blir friskere av å jobbe.

Arbeidsmiljøet i industribedrifter

Tidligere forskning viser til sammenhenger mellom sykefravær og arbeidsmiljøet. Ikke overraskende viser det seg at arbeidsulykker, arbeidsrelaterte sykdommer og skiftarbeid øker sykefraværet. Mens lite stress og utendørsarbeid gir lavere sykefravær. Samhold på arbeidsplassen gir lavere sykefravær når jobbtilfredsheten er høy. Men når jobbtilfredshet er lav, øker sykefraværet hvis samholdet er bra. (Ose, 2005)

Når det gjelder industribedrifter spesielt så er det fremdeles en del fysiske arbeidsmiljøfaktorer som kan gi skader og sykdommer. Støy, repeterende bevegelser, tunge løft, fremoverbøyde stillinger er eksempler på vanlige fraværsfaktorer (Dyrstad & Ose, 2005). Likevel så har arbeidslivet og arbeidsmiljøet utviklet seg i retning av å innebære andre og kanskje mer utfordrende risikobilder de senere tiårene. Fysisk og psykisk stress, mobbing og engstelse i forbindelse med reorganisering er eksempler på noen av de viktigste fraværsfaktorene i dagens arbeidsliv (Dyrstad & Ose, 2005). Det er sannsynlig at

industribedrifter har fulgt den samme utviklingen, selv og undersøkelsen ikke sier noe direkte om det.

Når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet ser det ut til at manglede kontroll på egne arbeidsoppgaver i tillegg til høye krav, mindre grad av sosial støtte, lav beslutningsmyndighet og lav jobbtilfredsstillelse øker sykefraværet (Dyrstad & Ose, 2005). Også organisasjonsmessige forandringer som for eksempel nedbemanning kan være fraværsfaktorer (Dyrstad & Ose, 2005). Noen av disse faktorene er typiske for industribedrifter blant annet fordi det fremdeles er mye ufaglærte medarbeidere. Lav beslutningsmyndighet i tillegg til høye krav kan være hverdagen for mange.

Det er undersøkelser som viser til at de psykososiale arbeidsforholdene har betydning for nærvær på arbeidsplassen. Et svensk prosjekt (HAKuL-prosjektet) fant en signifikant sammenheng mellom krav, stimulering, kontroll og ferdigheter i arbeidet og arbeidslyst. De med minst arbeidslyst rapporterte dårligere psykososiale arbeidsforhold. Videre i dette prosjektet fant de at faktorer som tradisjonelt oppfattes som viktige for et godt fysisk arbeidsmiljø (bedriftshelsetjeneste, sikkerhet og tidspress) oppfattes som mindre viktige enn de psykososiale faktorene (åpent klima, balanse i livet, en god samfunns organisasjon). (Dahlberg, 2005)

Norske industribedrifter har i de seneste årene hatt store omstillinger. Blant annet så har kravet til effektivitet økt og konkurransen fra utlandet har blitt større. Dette fører ofte til store forandringer i organisasjonen og det kan også forklare sykefravær. Ose (2005) viser til en finsk studie som fant at dårlig psykososialt arbeidsmiljø, på bakgrunn av økonomisk nedgang i bedriften, førte til større risiko for økt sykefravær. Dette gjaldt spesielt de som arbeidet i et dårlig psykososialt miljø før nedgangen.

Nærvær og fravær

Nærvær på arbeidsplassen kan romme mer enn fysisk tilstedeværelse (Myhrberg & Vinje, 2014; Vinje & Ausland, 2012c). Vinje og Ausland (2013a) snakker om at vi har salutogent nærvær i jobben. Det er et nærvær som også er mentalt, sosialt og eksistensielt. For at nærvær skal fremmes må det altså forstås som noe mer enn det motsatte av fravær. Vinje og Ausland

(2013b) fant fire kvaliteter i salutogent nærvær: 1)Relasjonell – å ville hverandre vel, 2)Opplevelse av nytte, 3)Mestring og 4)Arbeidsglede. I arbeidsglede ligger noe mer enn den lette gleden og humoren. Det er også en dypere glede. En glede som sitter i ryggmargen og en glede over å mestre, å være nyttig, å være meningsfull og for å kunne arbeide sammen med andre for å skape en god tjeneste. (Vinje & Ausland, 2012b)

Leders rolle er å tilrettelegge for nærværprosesser og uttrykke disse fire kvalitetene (Vinje & Ausland, 2013b). Når disse 4 karakteristikkene er til stede virker de sammen og blir en drivkraft som oppmuntrer arbeidstakere til arbeid.

I modellen under illustreres dimensjoner av nærvær og fravær til arbeidsplassen (Vinje & Ausland, 2012c).

	Dårligere helse	God helse
Fravær	<p>Sykefravær</p> <p>Egenmeldt</p> <p>Sykemeldt</p> <p>Fraværmestring</p>	<p>Helsefravær</p> <p>Ta en dag fri / helsedag</p> <p>Distanse / pause</p> <p>Å komme til rette i seg selv</p>
Nærvær	<p>Sykenærvær</p> <p>Nærværspres</p> <p>Moralsk press</p> <p>Sykt nærvær</p>	<p>Helsenærvær /</p> <p>Mestringsnærvær</p>

Ausland & Vinje, 2012c

Noen setter likhetstegn mellom nærvær og god helse og trivsel for den ansatte, men i denne illustrasjonen skilles det mellom helsenærvær og sykenærvær.

Helsenærvær kan forstås som å være både fysisk og mentalt tilstede. Helsenærvær er det «beste» nærværet, når det er som best på jobben.

Sykenærvær forstås som å gå på jobb selv om en er så syk at en kunne ha holdt seg hjemme. Sykenærvær omtales som positivt der det er tatt hensyn til at en er syk og at jobben tilrettelegges slik at en ikke blir verre eller at det oppnås en forbedring i helsetilstanden.

Negativt sykenærvær innebærer at arbeidstaker føler seg forpliktet til å gå på jobb selv om

han helsemessig ikke er i stand til dette. For eksempel hvis arbeidstaker opplever redsel for å miste jobben hvis han ikke møter opp.

Helsefravær handler om at du er fysisk eller psykisk fraværende fra jobben, og at det kan virke helsefremmende. Det kan være at du lar være å engasjere deg aktivt i alt, du tar en timeout og blir borte et par timer for å ta deg inn eller at du tar en dag fri.

Sykefravær er her ment som det tradisjonelle sykefraværet, der en er fysisk borte fra jobben pga sykdom.

Myhrberg og Vinje (2014) fant at godt nærvær for pleie- og omsorgspersonell beskrives som en tilstand som skapes når arbeidsoppgavene og betingelsene for å utføre dem på en god måte er til stede. Innhold i godt nærvær er arbeidsoppgavene i seg selv. Det vil si at oppgavene må gi mestring, nytte og mening. Ledelse som er rollemodeller og som gir tillit og bekreftelse skaper også godt nærvær. De finner videre at godt nærvær og fravær har årsaksfaktorer som er sammenfallende, men godt nærvær betinger en større kompleksitet av forhold.

Lønningdal, Aas, Kiær, Ellingsen og Mørk (2010) har gjort en kvalitativ studie, ved hjelp av fokusgrupper, der deltakerne var rådgivere ved NAV arbeidslivssenter, IA-kontakter i bedriftene og tillitsvalgte fra ulike typer virksomheter. Virksomheter fra industri var sterkt representert. De fant at det kan beskrives fire ulike situasjoner til ulike holdninger og kulturer når det gjelder nærvær og fravær. Se figur under.



Lønningdal, Aas, Kiær, Ellingsen og Mørk, 2010

Figuren viser at de to øverste situasjonene er knyttet til nærvær på arbeidsplassen; 1) På jobb uten helseplager og 2) På jobb med helseplager. De to nederste har sammenheng med fravær; 3) Hjemme med helseplager og 4) Hjemme uten helseplager.

Situasjon 1-3 ble beskrevet som situasjoner en ønsket å oppnå, situasjon 4 som en uønsket situasjon. Situasjon 2 ble beskrevet som ønsket, forutsatt at den ikke oppsto som et resultat av en kultur som ikke aksepterte å være hjemme med helseplager, men som et resultat av at organisasjonen hadde en kultur som muliggjorde nærvær på tross av helseplager.

Hvis en er **på jobb uten helseplager** er det flere faktorer som fremmer nærvær. Det er fokus på forebygging og helsefremming, trivsel, jobbengasjement, likeverd, tillit, verdsetting og løsningsfokus. Hemmende for nærvær er manglende uformell kontakt og lite fokus på de «friske».

Hvis en er **på jobb med helseplager** kan disse faktorene være fremmende for nærvær: Ivaretagende og støttende, ressursfokus, åpenhet, takhøyde, tilretteleggingsfokus, likeverd, tillit, verdsetting og løsningsfokus. Hemmende for nærvær ved sykenærvær er fokus på merarbeid, mistenksomhet, fokus på begrensningene og ensidig fokus på lønnsomhet.

Hvis en er **hjemme med helseplager** vil ivaretagende og støttende arbeidsmiljø fremme legitimt fravær. Mistillit og nærværspres vil hemme legitimt fravær.

Hvis en er **hjemme uten helseplager** vil gode forbilder hemme illegitimt fravær. Mistillit, lav arbeidsmoral, ansvarsfraskrivelse og opplevelse av egenmelding som en rettighet vil fremme illegitimt fravær.

De fant også at for å endre holdninger og kultur på en arbeidsplass var identifisering, bevisstgjøring, involvering og ansvarliggjøring nødvendige tiltak. (Lønningdal et al., 2010)

Sykenærvær

Sykenærvær forstås som å gå på jobb selv om en er så syk at en kunne ha holdt seg hjemme. Fenomenet sykenærvær ligger i gråsonen mellom tilstedeværelse på jobb og fravær (Johns i følge Paulsen, 2013). I en litteraturgjennomgang finner Paulsen (2013) at arbeidet med å redusere sykefraværet kan være en faktor som virker inn på utviklingen av økt bruk av sykenærvær. Faktorer bak sykenærvær kan ses fra arbeidstakers ståsted og fra bedriftens ståsted. For arbeidstaker kan det være at arbeidstaker opplever tidspress eller ønsker fortsatt å

være en del av del sosiale fellesskapet med kolleger (Hansen og Andersen i følge Paulsen, 2013). Flere studier viser til at støtte fra kollegaer kan være en annen motiverende faktor for sykenærvær (Bauer & Odijk, 2004; Paulsen, 2013). Fra bedriftens side kan det være et ønske om disiplin blant medarbeidere, at sykenærvær er nødvendig fordi det er vanskelig å erstatte medarbeider og ønske om å opprettholde produktivitet for å unngå økonomisk usikkerhet (Paulsen, 2013).

Det er gjort en omfattende undersøkelse på hvorfor personer i Norge og Sverige har sykenærvær. Årsakene informantene oppga var blant annet at de ville unngå at kollegaer får merarbeid, at de liker jobben sin og at de følte seg uunnværlige. (Johansen, Aronsson, & Marklund, 2014; Marklund, Aronsson, Johansen, & Solheim, 2014)

Ved sykenærvær opplever medarbeidere et nærværspress. Nærværspress omfatter faktorer som har en pressende funksjon på arbeidstakere, og som får personer til å dra på jobb til tross for sykdom (Biron og Saksvik i følge Paulsen, 2013). Den enkeltes opplevelse av jobbsituasjonen vil være med på å forme den enkeltes følelse av nærværspress (Saksvik og Finne i følge Hynne, 2011).

Saksvik har i følge Rostad (2011) delt nærværspress inn i fire kategorier:

- 1) Uunnværlighetspress handler om at man har høyt ansvar i jobben eller at det er vanskelig å skaffe vikar og lignende.
- 2) Sanksjonspress er og ikke ville overbelaste kolleger eller bli beskyldt for å skulke.
- 3) Moralpress handler om at du er oppdratt til å gå på jobb selv om man er syk eller føler seg uvel, man føler ansvar for jobben og får dårlig samvittighet om man blir hjemme.
- 4) Trygghetspress er når en er redd for å miste jobben hvis man er borte.

Det skilles mellom positivt og negativt sykenærvær.

Positivt sykenærvær er når arbeidet er tilrettelagt for de med redusert funksjonsevne.

Tilrettelagt sykenærvær handler om at det tas hensyn til at du er syk og at jobben tilrettelegges slik at du kan utføre den (eller annen jobb det er mulig å klare med sykdommen) uten å bli verre eller aller helst at det oppnås en forbedring i helsetilstanden (Saksvik, Guttormsen og Thun i følge Rostad, 2011). En slik situasjon omtales som mestringsnærvær, dvs et nærvær som fører til bedring i helse for medarbeideren (Geving et al., 2011). Eksempler på slik tilrettelegging kan være disponering av egen arbeidstid eller redusere tempoet jobben utføres i. Grunntanken er at arbeid i seg selv er helsebringende og at medarbeidere vil føle seg inkludert i en slik situasjon (Arbeids - og sosialdepartementet, 2014). For at sykenærværet

skal være positivt ser det også ut til at det bør være ønsket av arbeidsgiver og kollegaer (Lønningdal et al., 2010).

Ved tilrettelagt sykenærvær beskriver Thun (2014) fenomenet job crafting. Det defineres som de fysiske og kognitive forandringene individene utfører når det gjelder deres arbeidsoppgaver eller de relasjonelle begrensninger de gjør ved jobben. Ved job crafting indentifiserer og forebygger medarbeiderne problemer ved å lage forandringer i deres egne jobber.

Negativt sykenærvær innebærer at arbeidstaker føler seg forpliktet til å gå på jobb selv om han helsemessig ikke er i stand til dette, og at det er negativt for helsen i det lange løp. Vi snakker her om et negativt nærværspres. Det kan være press om tilstedeværelse av frykt for sanksjoner eller tap av arbeidsoppgaver og anseelse (Saksvik, Thun og Guttormsen i følge Myhrberg & Vinje, 2014). Det kan også være disiplinering knyttet til omstilling, nedbemanning og frykten for å miste arbeidet (Norsk Forskningsråd i følge Geving et al., 2011). I en industribedrift fant en at sanksjonspress var den mest alvorlige negative pressfaktoren sett fra et individuelt helseperspektiv (Rostad, 2011).

Positive og negative sider ved sykenærvær

En oppsummering av tidligere forskning om sykenærvær viser til at sammenhengen mellom sykefravær og sykenærvær er sterk og at det finnes både positive og negative sider ved fenomenet (Johansen et al., 2014). Salutogene eller destruktive faktorer på arbeidsplassen avgjør om sykenærvær er helsefremmende eller ikke (Aronsson og Gustavsson i følge Thun, 2014).

Mye av forskningen viser til at sykenærvær kan føre til alvorlige helseproblemer på et senere tidspunkt i livet og at flere episoder med sykenærvær i løpet av de siste årene er risikofaktorer for framtidig sykefravær. Videre kan sykenærvær forårsake mer produktivitetstap enn sykefravær og å arbeide med sykenærvær kan føre til redusert arbeidskapasitet både kvantitativt og kvalitativt. (Johansen et al., 2014) Det vises også til at sykenærvær kan gi negative helseeffekter på generell helsetilstand (Marklund et al., 2014). Gustafsson og Marklund (2011) fant i en kohort studie at det kan tyde på at sykenærvær er en sterk prediktor på fremtidige helseproblemer, fysiske plager, mistriivsel og redusert arbeidsevne.

Thun (2014) har i en teoretisk artikkel oppsummert noe av forskningen som viser negative konsekvenser av sykenærvær. Sykenærvær kan føre til redusert jobbutførelse hos medarbeider

og redusert produktivitet for bedriften. Det kan gi negative helsekonsekvenser som dårligere helse, utbrenthet, økt risiko for alvorlig hjerteproblemer og sykemelding for medarbeideren. Videre sier forskning at de med sykenærver opplever mer tidspress og stress og at det kan gi følelse av utbrenthet på grunn av utilfredsstillende rehabilitering. En longitudinal studie av pleiere viste at høye jobbkraav førte til mer sykenærver, mens depersonalisering var et resultat over tid.

Paulsen (2013) viser til at konsekvenser ved sykenærver kan gi negativ innvirkning på produktivitet, det kan føre til økt risiko for koronare sykdomstilfeller og at sykenærver har sterk sammenheng med framtidig sykefravær. Det er estimert at kostnadene ved sykenærver kan være 1,8 ganger høyere enn kostnadene som ville vært tilstede om det heller hadde omhandlet sykefravær.

Rønning (2013) sier i en kronikk at det på kort sikt vil det å gå på jobb med for eksempel influensa være uønsket for andres helse. Han framhever også at sykefravær kan være positivt. Det kan for eksempel gjøre at en arbeidstaker får tatt seg inn igjen og kan hindre langtidsfravær og stå lenger i jobb. Dette kalles også helsefravær (Vinje & Ausland, 2012c).

På den andre siden fant en svensk review fra 2004 ingen studier som viste at sykenærver ga økt risiko for framtidig sykefravær eller andre negative effekter på helse (Marklund et al., 2014).

De positive sidene ved sykenærver viser til at å håndtere sykenærver på en bra måte kan gi konkurransefortrinn og det vises til positiv sammenhenger mellom jobbtfredshet og sykenærver (Johansen et al., 2014). Larsen (2012) fant at tilrettelagt sykenærver blir sett på som en mestringsstrategi som kan gi bedret helse, økt produktivitet og effektivitet, tilførte ressurser, affektiv tilhørighet og lojalitet til arbeidsplassen.

Thun (2014) sier at medarbeidere som tar ansvar for egen helse ved å justere sykenærver og som har en proaktiv atferd og tilpasser jobben sin kan være til nytte både for den syke og organisasjonen i det lange løp. For at sykenærver skal være positivt kreves det at settingen muliggjør egentilrettelegging og egentilpasning fra bedriftens side. Hvis ikke, vil arbeidstaker opprettholde nåværende atferd, og vil ha negative opplevelser til sykenærver på lang sikt.

Nærværsmotivasjon

Nærværsmotivasjon er et begrep på hva som skaper motivasjon til tilstedeværelse på arbeidsplassen. Begrepet inneholder kombinasjonen av nærværspres og tilrettelegging på arbeidsplassen, og er en konsekvens av de eksisterende forholdene på arbeidsplassen. (Hynne, 2011). Hynne mener at en ved å kartlegge nærværsmotivasjonen hos de ansatte kommer et skritt nærmere å forstå det faktiske oppmøte på arbeidsplassen.

Ved sykdom står medarbeider overfor valget om nærvær eller fravær. Det er flere faktorer som spiller inn ved dette valget. Valg er påvirket av akutt, periodevis eller kronisk helseproblemer, individet, konteksten, samspillet mellom individ og kontekst og det at valg påvirker påfølgende valg (Johns i følge Thun, 2014). Graden av tilretteleggingsmulighet kan påvirke valget mellom fravær eller nærvær (Thun, 2014).

Hertzbergs to-faktor-teori handler om at det er visse faktorer på arbeidsplassen som er årsak til trivsel, men det er andre faktorer som forårsaker mistriivsel på arbeidsplassen. Hertzberg mente at trivsel og mistriivsel opptrer uavhengig av hverandre. (Wikipedia) Teorien kategoriserer hva som motiverer og hva som er hygienefaktorer på arbeidsplassen (Bjørvik & Brochs-Haukedal, 1997).

Motivasjonsfaktorer er nært knyttet opp mot arbeidet og arbeidsutførelsen som for eksempel utfordringer i jobben, ansvar, meningsfullhet og medbestemmelse. Hygienefaktorer retter oppmerksomheten mot bedriftens politikk som for eksempel lønn, jobbsikkerhet, frynsegoder og arbeidsforholdene.

Karakteristikkene av hygienefaktorer er gjerne at der de mangler fører de til mindre kontroll og mistriivsel. Når hygienefaktorer er «økt» og kommet til et gitt nivå vil ikke mer av det samme føre til mer trivsel. For å øke trivselen ytterligere må da motivasjonsfaktorene forbedres. Hvorfor vi gjør en handling avhenger om det er den ene eller andre faktoren. Hvis vi utfører et arbeid fordi vi må, da er det en hygienefaktor. Hvis vi utfører noe fordi vi ønsker det, da er det en motivasjonsfaktor. (Wikipedia)

Kunnskapshull og problemstilling

For at intensjonen om et inkluderende arbeidsliv skal ha effekt og kunne videreutvikles, må vi ha økt kunnskap om nærværsfaktorer i arbeidslivet. Teori og tidligere forskning har sagt litt

om arbeidsplassen som setting i nærværarbeidet, men mer kunnskap er nødvendig for at formålet i arbeidsmiljøloven om en helsefremmende arbeidssituasjon skal bli oppfylt.

Bedre kunnskap om jobbnærvær trengs for å finne nye måter å styrke helse og arbeidskapasitet på. Denne oppgaven har fokus på det helsefremmende nærværet, der jeg vil prøve å finne de positive og salutogene faktorene i en betongarbeiders jobbsituasjon.

Men det er også trolig slik at hvis sykefraværet synker så øker sykenærværet. For å øke nærværet er det derfor viktig å fokusere på og forstå sykenærvær.

Det er medarbeiderens opplevelse og erfaringer det skal skaffes mer kunnskap om. Oppgaven tar derfor utgangspunkt i aktørperspektivet. På denne måten vil jeg forsøke å belyse helsefremmende nærvær i en betongelementfabrikk.

Problemstillingen er som følger:

Hva skaper helsefremmende nærvær for medarbeiderne i betongelementfabrikken?

Forskningsspørsmål:

4. ***Hvilke individuelle egenskaper har betydning for helsefremmende nærvær hos medarbeiderne?***
5. ***Hvilke positive trekk er det med arbeidets art som har betydning for helsefremmende nærvær hos medarbeiderne?***
6. ***Hvilken innvirkning har bedriften på helsefremmende nærvær hos medarbeiderne?***

Med helsefremmende nærvær menes her det gode nærværet, når det er som best på arbeidsplassen, og du er til stede både fysisk og mentalt. Med individuelle egenskaper menes medarbeidernes helseressurser, kompetanse, erfaring, bakgrunn og lignende. Med arbeidets art menes selve arbeidet, arbeidsoppgavene, arbeidsmiljøet, samhandlingen, nærmeste ledelse og annet som har direkte påvirkning i arbeidshverdagen. Med bedriftens innvirkning menes den plassering i samfunnet og den overordnede ledelse og organisering.

Metode og etikk

I hele forskningsprosessen har jeg forholdt meg til de etiske retningslinjene i Helsinkideklarasjonen (64th WMA General Assembly, 2013) og Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH), 2006).

Oppgaven baserer seg på kvalitative intervju med ansatte i en betongelementfabrikk. For å belyse problemstillingen måtte datamaterialet komme fra medarbeiderne (aktørene) på arbeidsplassen. Det var medarbeidernes subjektive og personlige erfaringer i settingen på arbeidsplassen det var ønske å få økt kunnskap om. Valgt metode ble derfor kvalitative livsverden intervjuer med bruk av en halvstrukturert intervjuguide.

Kvalitativ tilnærming kan tilføre noe annet og forskjellig sammenlignet med bruk av kvantitativ metode, som for eksempel spørreskjema (Kvale & Brinkmann, 2012). Kvalitativ forskning er innholdssøkende og har som formål å klargjøre et «fenomens» karakter eller egenskaper (Wideberg, 2011). Ved intervju får informantene blant annet mulighet til å eksemplifisere og utdype temaene nærmere. I samtalen benytter man møtet mellom forsker og intervjuperson for å få fram det unike. Forskeren blir et viktig verktøy i forsøket på å få fram og følge opp intervjupersonens opplysninger, fortellinger og forståelse av temaet. (Wideberg, 2011) Med dette metodevalget kan ikke forskningen generalisere funnene, men det er mulig den kan finne mønstre, likheter, ulikheter eller avvik i datamaterialet.

Oppgaven har en hermeneutisk tilnærming. Det er informantenes fortolkning av nærvær på arbeidsplassen som belyser problemstillingen. Jeg ønsket også å forstå de kulturelle sammenhengene på arbeidsplassen, og har reflektert rundt dette i oppgaven. Resultatene er drøftet og sett i lys av Giddens begrep om dobbelthermeneutikk. På den ene siden har jeg forholdt meg til at medarbeiderne selv har bestemte oppfatninger og fortolkninger og lever i en verden som allerede er fortolket av dem selv. På den andre siden har jeg rekonstruert medarbeidernes fortolkninger ved hjelp av teoretiske begreper. Målet med analysen var å se og si noe medarbeiderne selv ikke kunne se og si. (Thornquist, 2012)

For å finne fram til nærværsfaktorer ønsket jeg å snakke med medarbeidere som hadde høyt nærvær til jobben. Nærvær kan forstås på flere måter. Ved utvelgelsen av informanter tok jeg

utgangspunkt i at høyt nærvær er det samme som lite sykefravær. Nærvær kan også defineres som mental tilstedeværelse, men det ville vært et mer omfattende arbeid å velge ut informanter som hadde høy grad av mental tilstedeværelse. I utgangspunktet ønsket jeg å intervju langtidfriske medarbeidere i datainnsamlingen. En langtidfrisk medarbeider har ikke hatt fravær på grunn av egen sykdom de siste to år, og har vært ansatt i bedriften i minst tre år (Johnsson et al., 2007). Dette viste seg å være vanskelig da det ikke ble mange nok informanter.

Informantene ble valgt ut sammen med lokal ledelse og personalavdelingen. De skaffet oversikt over hvilke medarbeidere som var langtidfriske. Da det ikke ble nok informanter skaffet de også oversikt over medarbeidere som hadde et minimum av sykefravær. Utvalget ble seks informanter i alderen 36-61 år med ingen eller lavt sykefravær siste to år. Kriteriet var at de skulle ha vært ansatt i bedriften i minimum tre år, men alle informantene hadde mye lengre «fartstid» i bedriften enn dette.

I intervjuene ble det tatt utgangspunkt i en intervjuguide. Informantene ble spurt om temaene livsstil, mestring, sykefravær, sykenærvær, trivsel, vennskap, tilrettelegging, teamarbeid, humor, ansvar og samfunnsbetydning. I intervjuene forsøkte jeg å få informantene til å utdype temaene, og hvis det kom fram interessante tema utenfor intervjuguiden ble disse fulgt opp med utdypende spørsmål. De nye temaene ble også tatt med i de neste intervjuene. Alle informantene kom med rike og fyldige data.

Etter å ha intervjuet seks informanter opplevde jeg «mettethet», det vil si at det ikke kom fram ny informasjon i intervjuene. Jeg valgte derfor å stoppe datainnsamlingen da.

Oppgaven var begrenset til å inkludere medarbeidere som jobbet i selve fabrikk. Dette var operatører, stab og arbeidsledere. Ved å velge både operatører og ledere tror jeg at jeg fikk både fylde og bredde i datamaterialet. For å sikre rekruttering av informanter foregikk intervjuene i arbeidstiden. Motivasjonen for deltakelse ble sannsynligvis større da. Jeg hadde ikke vanskeligheter med å skaffe informanter.

Før intervjuene fikk informantene muntlig og skriftlig informasjon om følgende:

1. Informasjon om selve studiet. Studien hadde en åpenhet om hva den handler om, og forventninger ble avklart i forkant.
2. Hvorfor og hvordan informantene ble plukket ut. Deltakelse var basert på frivillighet.

3. Forventet tidsbruk på 1-1,5 time.
4. Taushetsplikt og anonymisering. Dataene ville bli lagret på passordbeskyttet PC eller opptaker. Skriftlig materiale ble ellers lagret i låsbart skap. Ved presentasjon av resultater og ellers i oppgaven ville anonymiteten beholdes.
5. Informantene kunne trekke seg når som helst underveis i prosessen, uten forklaringer eller konsekvenser.

Studien ble meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD), og oppstart av intervjuene, ble ikke påbegynt før det forelå godkjenning. Informert samtykke ble innhentet fra deltakerne. Alle informantene ble lovet informasjon om resultatene og oppsummering av studien når den var ferdigstilt.

Intervjuene ble tatt opp som lydopptak. Underveis tok jeg notater, og rett etter intervjuet skrev jeg en kort oppsummering av inntrykkene mine. Intervjuene ble transkribert nært opp til slik informant formulerte seg. Deretter skrev jeg om sitatene til bokmål, og ord som ikke har betydning for meningsinnholdet ble tatt bort. Analysen av datamaterialet hadde fokus på mening. Jeg brukte *meningsfortetting*. I meningsfortetting leter forskeren fram naturlige meningsenheter og uttrykker deres hovedtema. Deretter kan disse hovedtemaene gjøres til gjenstand for mer omfattende fortolkninger og teoretiske analyser. (Kvale & Brinkmann, 2012)

Jeg organiserte alle meningsenhetene i kategorier, som igjen ble samlet i hovedtemaer. Her er et eksempel på en slik analyse:

Naturlig meningsenhet	Hovedtema	Kategori	Hovedkategori
..... etter at jeg ble arbeidsleder, er det ingen som har gjort jobben min skikkelig... Det har vært mer som en straff når jeg har komme tilbake. Det blir utført det som er helt nødvendig, og det andre ligger og venter på meg.	Jobben blir ikke gjort skikkelig hvis han er borte, bare det som er mest nødvendig blir utført. Han må ta igjen oppgavene når han kommet tilbake.	Nærværspress (uunværlighetspress). Stor ansvarsfølelse.	Arbeidets art

Den *naturlige meningsenhet* er et direkte sitat fra intervjuet, det informanten har sagt. *Hovedtema* er min oppsummering av hva han sier. Deretter er teksten ytterligere forenklet og fortolket ved at den er kategorisert. *Kategoriene* kom naturlig fram som en fortolkning av teksten og har bakgrunn i teori som er presentert i oppgaven, fra litteratur i faget helsefremmende arbeid, fra min praksis i arbeidslivet og fra selve intervjuene med informantene. Videre ble kategoriene delt inn i *hovedkategoriene* «Medarbeiderens egenskaper», «Arbeidets art» og «Bedriften». Med denne metoden ble intervjuet tolket og analysert mange ganger, og det endte opp i tre figurer som oppsummerer kategorier og hovedkategorier av betydning for helsefremmende nærvær.

Etter at materialet var analysert sendte jeg resultatene (det analyserte materialet) til informantene i et brev. Deretter ble de kontaktet per telefon der hensikten var å kvalitetssikre funnene mine. Jeg presenterte funnene og fikk tilbakemeldinger på om dette var noe de kunne kjenne seg igjen i.

Metodekritikk

Generell kritikk mot kvalitativ samfunnsforskning er at en finner bare ut det som folk vet fra før. Det som er innlysende. Det er derfor interessant å bemerke seg det som overraskende ikke hadde betydning eller som ikke ble nevnt i denne sammenhengen. Det er også interessant å legge merke til ulikheter og likhetstrekk med tidligere forskning på området. I diskusjonskapittelet har jeg prøvd å trekke fram hva som er det spesielle ved denne settingen, og som således kan argumenteres for ikke bare er innlysende.

På grunn av at mitt arbeidsfelt er oppfølging av sykemeldte på arbeidsplassen, hadde jeg naturlig nok med meg en forforståelse og fordommer om temaet nærvær på arbeidsplassen. Jeg har gjentatte ganger hatt samtaler med andre om dette temaet, og jeg har deltatt på diverse samlinger, seminarer og kurs angående inkluderende arbeidsliv, sykefravær og helsefremmende arbeidsplasser. Likevel måtte jeg som forsker prøve å ha et åpent sinn slik at andre aspekter kunne komme fram. I intervjusituasjonen måtte jeg som forsker være bevisst på egenrefleksjon. Neuman og Neuman (2012) sier at forskeren må være så bevisst som mulig på hva hun bringer inn i forskningssituasjonen av oppfatninger, meninger, kunnskap, erfaringer og fordommer.

I kvalitativ forskning er forskeren er i større grad en deltaker i prosessen. Forskerens forforståelse og fordommer vil prege hele prosessen og være spesielt framtrepende i analysen.

Jeg hadde for eksempel lett for, i selve intervjusituasjonen, å komme med oppfølgingsspørsmål på de temaer som virket kjent for meg eller som jeg på forhånd hadde en formening om var viktig. Jeg har ved hjelp av egenrefleksjon prøvd å sette min kunnskap og mine erfaringer i bakgrunnen for å få fram informantenes syn på saken. I etterkant av hvert intervju tok jeg meg for eksempel tid til å reflektere over om jeg hadde stilt ledende spørsmål. Spørsmål som gjorde at jeg fikk fram svar som var av mer betydning for meg enn for informanten. Altså at han sa at det hadde betydning fordi jeg spurte om det, og fordi han vill gi de «rette» svarene.

Jeg hadde mest lyst til å forske på min egen arbeidsplass. Jeg så for meg at kunnskapen som kom fram kunne være til nytte i det videre arbeidet med å skape et mer helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø. Min rolle og funksjon på arbeidsplassen kunne blant annet gitt informantene usikkerhet om forskningsmotivet og følelse av for stor inngripen i privatlivet. I praksisnær forskning kan det oppstå maktubalanse, og en må ta hensyn til etiske betraktninger i arbeidet (Hummelvoll, Andvig, & Lyberg, 2010). På bakgrunn av dette valgte jeg å samle inn data i en annen avdeling i selskapet.

Selv om jeg valgte å hente informanter fra en annen avdeling, kan det likevel være problematisk at jeg selv jobber i denne bedriften. Undersøkelsens avdeling ligger i en annen del av landet, og det gjorde at jeg fikk tilstrekkelig avstand til informantene. Jeg kjente ingen av dem fra før, men jeg kan ikke se bort ifra muligheten for at informantene kunne svarte annerledes hvis forskeren var ekstern.

Styrken med å tilhøre bedriften var at jeg lettere forsto hva informantene mente, og derfor enklere kunne sette meg inn i deres situasjon. Ord og uttrykk som tilhører bransjen var også godt kjent for meg. Det var felles sentral ledelse og derfor kjente jeg også organisasjonen godt.

Jeg opplevde «mettethet» etter seks intervju, men noen vil kanskje mene at det likevel er for få informanter for å få gode svar. For å sikre meg at de svarene jeg fikk var valide ble kategoriseringen og figurene, som ble brukt i analysen, diskutert med informantene i etterkant. Informantene fikk en skriftlig tilbakemelding og ble oppringt noen dager i etterkant. Denne valideringen mener jeg er en styrke i undersøkelsen, og vil veie opp mot at det er få informanter.

Prosessen med å fortolke og analysere begynner allerede under selve intervjuet, fortsetter under hele bearbeidingen av materialet og avsluttes ikke før oppsummeringen er skrevet

ferdig. I utførelse av meningsfortetting kan det være enkelt og analysere seg bort fra den virkelighet som informantene formidlet. Derfor er det en styrke at informantene fikk mulighet til å validere disse resultatene. Alle ga tilbakemelding om at de absolutt kunne kjenne seg igjen i figurene og kategoriene som ble presentert for dem. En informant kom med tilleggsinformasjon som i ettertid tatt inn i resultatene. Han tilføyde for eksempel at gamle arbeidskamerater også har vært forbilder og at nærværspres kan ha bakgrunn i ønske om bedre sykefraværstatistikk.

Ved all forskning så må det foretas valg på hvilken metode som en mener egner seg best for å svare på problemstillingen. Helse kan være sensitivt og privat å snakke om, så valget mitt ble derfor individuelle intervjuer framfor fokusgruppeintervju. Fokusgrupper kan gi en mer bredde av synspunkter knyttet til temaet, framfor mer fyldige og detaljerte beskrivelser som individuelle intervju gir (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2011). Fokusgrupper kunne fått fram noe annet og noe nytt, og kunne også ført til betraktninger som informantene selv i første omgang ikke hadde tenkt på. I etterkant ser jeg at det hadde vært spennende og en styrke for oppgaven hvis jeg hadde kombinert de seks intervjuene med et eller to fokusgruppeintervju.

Å holde fokus på de helsefremmende faktorene viste seg å være vanskelig både i selve gjennomføringen av intervjuet og i utarbeidelsen av oppgaven. Det er lett å bli fanget av den tradisjonelle tankegangen om risikotenkning. Men det motsatte av årsakene til fravær er jo tross alt også nærværsfaktorer, selv om det ikke viser det hele bildet av nærværet på en arbeidsplass. Underveis så bestemte jeg meg derfor å ta med noen av de hemmende faktorene som informantene framhevet. Nettopp med tanke på at fjerning eller demping av de hemmende faktorene ville ha ført til mer nærvær.

Resultater

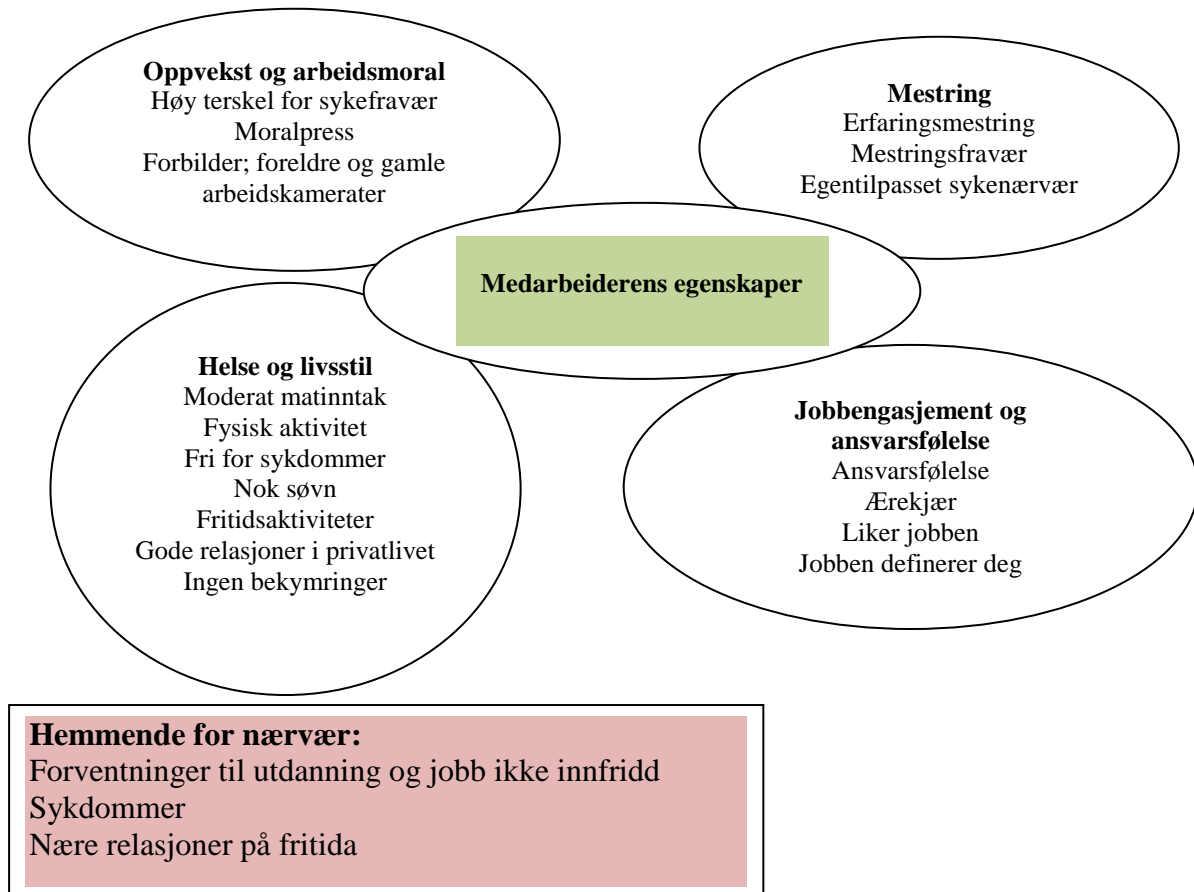
I dette kapitlet presenteres resultatene ut ifra de tre forskningsspørsmålene. Av undersøkelsen kommer det fram at det er mange faktorer som kan skape helsefremmende nærvær. Resultatene er presentert i tre figurer. Figurene viser hva som kan gi helsefremmende nærvær på betongindustriarbeidsplassen. Nærværsfaktorene flyter over i hverandre, og det kan være kunstig å skille dem slik jeg har gjort i presentasjonen under. Jeg velger likevel å gjøre det slik med tanke på å holde fokus på problemstillingen og for at leser skal kunne få et oversiktsbilde over mangfoldet. Figur 1 viser hvilke individuelle egenskaper medarbeiderne har som fremmer nærvær. Figur 2 viser trekkfaktorer ved arbeidets art som fremmer nærvær. Figur 3 gir en oversikt over bedriftens betydning for helsefremmende nærvær.

I hver figur er det i hjørne nederst til venstre inntegnet en boks som viser hva som virker hemmende på nærvær. Selv om intervjuene hadde et salutogent perspektiv, der det var hovedvekt på hva som fremmer nærvær, var det ikke til å unngå at også hemmende faktorer kom fram. Disse faktorene kan føre til sykefravær, men kan også gi negativt sykenærvær. Disse vil også bli tatt med i diskusjonene som kommer i neste kapittel.

Resultatene er gruppert i hovedtemaer og kategorier, dette kommer fram i figurene. Som nevnt tidligere er disse oppstått fra begreper i presentert teori, fra pensumlitteratur i faget helsefremmende arbeid, fra min praksis i arbeidslivet og fra selve intervjuene med informantene.

Forskningsspørsmål 1: *Hvilke individuelle egenskaper har betydning for helsefremmende nærvær hos medarbeiderne?*

Figur 1 – Medarbeiderens egenskaper



Figur 1 viser at jeg fant fire hovedkategorier av betydning for grad av helsefremmende nærvær som handlet om medarbeiderens egenskaper. Disse er; 1)helse og livsstil, 2)oppvekst og arbeidsmoral, 3)jobbengasjement og ansvarfølelse og 4)mestring.

1) Helse og livsstil

Gode eller alminnelige helseressurser har betydning for grad av nærvær, men informantene ga ikke inntrykk av å være mer friske enn andre.

Det er nå slik at når en bikker 50 år, og har jobbet fysisk mesteparten av livet. Så kjenner du alltid noe. Mer eller mindre. Du kan ha senebetennelse og vondt her og vondt der, men det er noe som hører med...

Informantene er ikke spesielt opptatt av livsstil, men liker å være i aktivitet og passer på at kostholdet er variert og at det ikke blir for stor mengde mat.

Alle mener vel at de har et sunt kosthold, og det mener jeg også. Men ikke så sunt at jeg går og tenker på det, det bryr jeg meg ikke om, for da blir det nesten verre. Da blir det noe som folk er så opptatt av: «nei, nå var det usunt». Jeg spiser akkurat det jeg vil ha. Det jeg har lyst på, men i begrenset mengde.

Å være fri for sykdommer og å ha nok søvn er også av betydning.

Fokus på trening synes overraskende nok ikke å ha betydning for nærvær, men derimot har det betydning å være i fysisk aktivitet i form av praktisk arbeid som for eksempel gårdsarbeid eller fjellturer.

Jeg er aktiv, jobben er aktiv og hjemme er jeg aktiv. Jeg bor på en gård. Det viktigste er å holde seg i aktivitet. Ikke å bygge kropp.

I den grad informantene drev med organisert treningsaktivitet så var det ikke på et ambisjonsnivå der en deltar i konkurranser og lignende, men mer for å forebygge eller behandle muskel- og skjelettplager og for «å føle seg bedre».

Når det gjelder psykisk helse, det å ha det bra med seg selv, oppleves fritidsaktiviteter der en kan koble av fra jobben, gode relasjoner i privatlivet og en hverdag uten bekymringer som betydningsfulle.

Jeg gjør ikke noe spesielt for min psykiske helse, men for å slappe helt av må jeg vite at alle har det bra rundt meg. ... alle i familien min har det bra...

2) Oppvekst og arbeidsmoral

Informantene har en veldig høy terskel for å være bort fra jobben.

Jeg går på jobb for lenge. Jeg hiver innpå paracet og går på jobb. Demper febereren. Det er til fare for alle andre, men jeg liker ikke å være hjemme.

Det er først når de fysisk ikke er i stand til å komme seg på jobben de blir hjemme. Veldig høy feber, frakturer, omgangssjuka og operasjoner er eksempler på situasjoner der de holder seg hjemme, men med en gang de fysisk er i stand til å komme seg på jobb så drar de. De føler et slags «moralpress» som gjør at terskelen for å være borte fra jobben er veldig høy.

Noen ganger har jeg lyst til å dra dyna over hodet og bli liggende i senga. Det er noe inni meg som bestemmer det, og sier: Ta deg sammen og gå på jobb!

Foreldre eller tidligere arbeidskamerater er forbilder, og er med på å gi god arbeidsmoral.

Jeg er oppvokst på en gård. Der måtte vi i fjøset både kveld og morgen, det var ikke noe som het å være syk. Du måtte jo ta det uansett. Om du var syk eller ikke syk spilte liksom ingen rolle. Jeg ble opplært til det fra jeg var liten.

Hvis oppveksten ikke gir grunnlag for å gi medarbeiderne høy terskel for å være hjemme fra jobb, kan dette komme senere i arbeidslivet.

Jeg hadde ei mor som tok veldig hensyn hvis vi var litt syk, vi fikk lov til å være hjemme.....I 20-årene så var jeg litt sånn, det hadde litt med mistriksel og sånt og gjøre. Men etter at jeg begynte å få ansvar, da så jeg også nødvendigheten av å gå på jobb hver eneste dag. Så jeg føler på meg selv at det hadde sammenheng med det som ble forventet av meg, og jeg så også etter hvert at arbeidslederen måtte finne noen andre når jeg ikke kom. Og det syntes jeg var litt dumt.

3) Jobbengasjement og ansvarsfølelse

Den enkeltes jobbengasjement og ansvarsfølelse er stort blant disse «langtidsfriske» medarbeiderne. De er ikke så opptatt av hvem som har det formelle ansvaret for oppgavene som må gjøres, de er mer opptatt av at de blir utført.

Da vi kjøpte vi oss en ny sementsilo skulle det delegeres ovenfra, med det ble ikke gjort. Da var det jeg og en annen som begynte. Han sa at han kunne ta grunnarbeidet og betongen, også tok jeg meg av stålet. Vi tegna det og fikk folk her til å beregne det.

Ansvarsfølelsen strekker seg utover det den enkelte har som arbeidsoppgave.

.....Hvis noen er syk og er helt borte fra jobb, da bruker jeg å gjøre jobben deres. Det blir bare slik...

De føler også et ansvar for selve bedriften, at resultatene skal bli gode.

En føler litt ansvar for bedriften. Har du lyst til at arbeidsplassen din skal eksistere så må du bidra.

At medarbeidere er ærekjære synes å ha betydning for nærvær.

Hvis jeg tar på meg noe så gjør jeg det. Er veldig ærekjær.

Denne ærekjærheten, det å ville vise at du gjør en god jobb, er spesielt viktig overfor de nærmeste medarbeiderne, de som en samarbeider med i det daglige.

Å ha samvittighet for at du drar ikke hjem igjen før ting er sånn som det skal være. Du drar ikke hjem igjen og vet at denne her maskinen og dette her utstyret, det virker ikke når noen kommer på jobb igjen neste dag. Sånn skal det ikke være. Det skal være i orden. Det er mitt ansvar og det skal jeg gjøre.

Ærekjærheten har ikke noe med å tilfredsstille ledelsen eller karriere å gjøre.

Det er å gjøre jobben slik at folk rundt deg er fornøyd med det du gjør. Det er det jeg legger i det. Det har ikke noe med ambisjoner, om å avansere i stilling å gjøre.

Å like jobben sin blir også fremhevet som viktig.

Jeg liker jobben min fordi det er litt utfordring, en må ha noe å leve av. Jeg tror det har vært vanskelig å gå på jobb hvis jeg ikke hadde likt jobben. Finne på noe nytt, skape, finne løsninger.

Det at jobben definerer hvem vi er kommer fram i intervjuene. Når jobben er en stor del av deg som person så er det en nærværsfaktor.

*...Jeg vil ikke være borte fra jobb. Jeg vil gå på jobb fordi det er det som er mitt liv....
Det er dette her jeg kan, det er mitt yrke. Og det vil jeg holde på med...*

4) Mestring

Erfaringsmestring er av betydning for helsefremmende nærvær på arbeidsplassen. Å få til arbeidsoppgavene sine og å ha en selvsikkerhet på det å kunne mestre utfordringer synes av stor betydning.

...Det jeg ikke kan, det skal jeg lære. For vi som er reparatører, vi skal kunne alt. Om ikke vi kan det så skal vi kjenne noen som kan det. Og da får jeg tak i de personene som kan det.

Enkelte arbeidsoppgaver kan kreve ny og annen kunnskap og kan virke lite meningsfylt for enkelte av informantene, for eksempel dataarbeid. Da utføres kun det som er nødvendig, det vil si at deler av arbeidsoppgaven blir valgt bort. Det kan kalles mestringsfravær. De distanserer seg fra disse oppgavene, som gjerne krever ny kompetanse. Det er bevissthet rundt dette mestringsfraværet.

En må jo bare gjøre det. Prøve å gjøre det etter beste evne. Noen ganger spør jeg om hjelp, hvis det er noe jeg ikke får til.Jeg blir jo litt pushet av og til....Det blir nå ofte liggende litt. Blir ikke prioritert.

Den største nærværsfaktoren ved sykdom synes å være muligheten for egentilpasning i arbeidet. Når de har en dag eller perioder der de er syke eller i dårlig form så kan de tilrettelegge for seg selv.

Da gjorde jeg ikke alt arbeidet. Jeg gikk på gulvet, jeg for ikke og klatret oppi alle verdens plasser, så da styrte jeg arbeidet mitt etter det som jeg greide å gjøre...

Dette gjør de helst uten at noen andre er involvert.

Hvis jeg er dårlig og ikke i form er helt sikkert formannen min behjelpelig, men jeg er litt sta og liker egentlig ikke at noen blander borti det jeg styrer med.

Det synes som om det er av betydning at ingen andre skal «lide» på grunn av deres dårlige form.

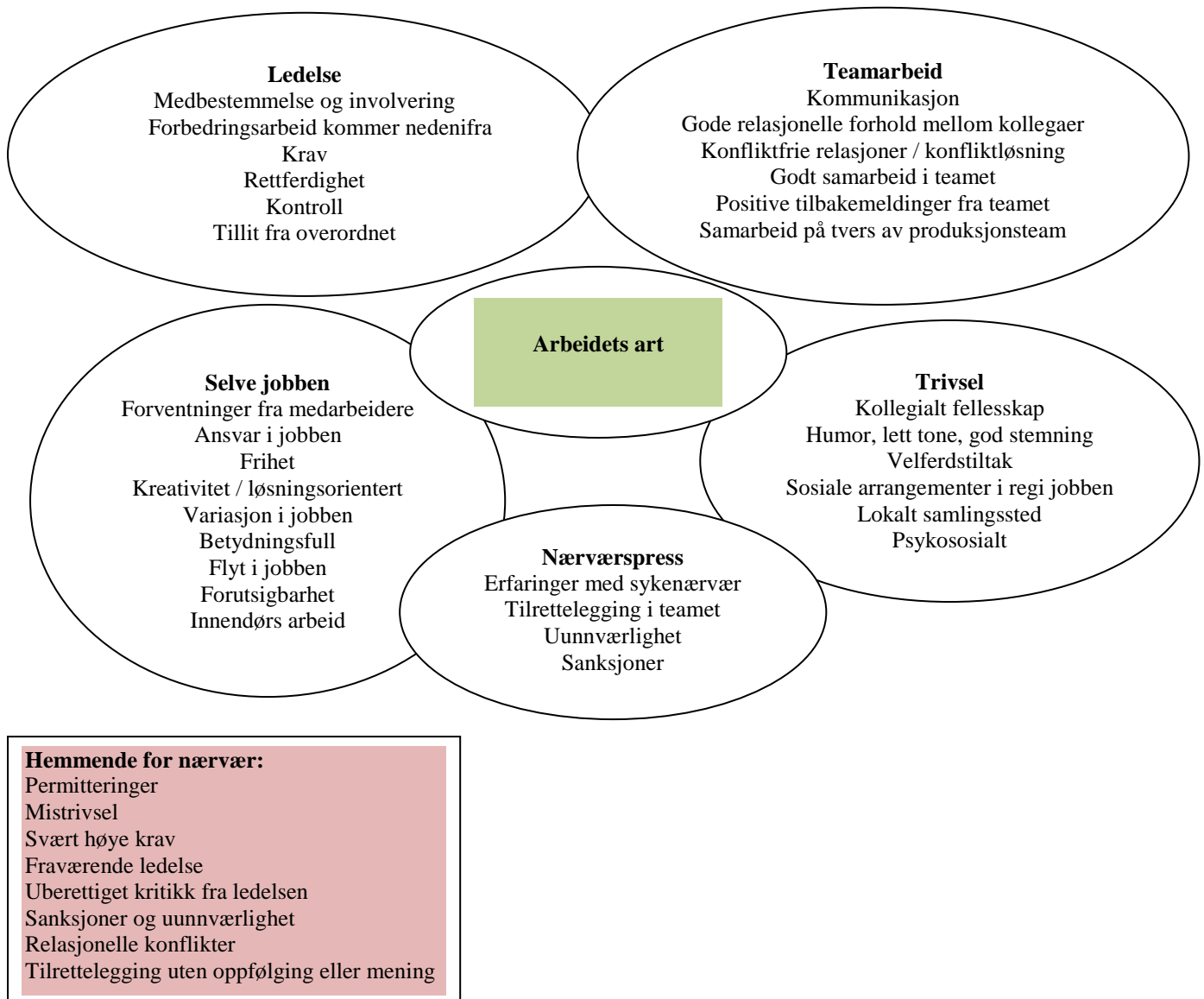
Nei, det skal de ikke merke. De skal ikke se at jeg er syk...

De prioriterer oppgaver som er av betydning for de andre medarbeiderne, mens andre arbeidsoppgaver blir liggende til formen er bedre.

Jeg styrer dagen min selv. Hvis jeg er i dårlig form en dag så er jeg i dårlig form. Da gjør jeg det jeg må gjøre. Passer på at det er nok plass inne i hallen, og sjekker at lasten står lett til. Kan utsette noen oppgaver.

Forskningsspørsmål 2: *Hvilke positive trekk er det med arbeidets art som har betydning for helsefremmende nærvær hos medarbeiderne?*

Figur 2 – Arbeidets art



I figur 2 viser jeg at det var fem hovedkategorier som handlet om arbeidets art. Disse er;

1)selve jobben, 2)ledelse, 3)teamarbeid, 4)trivsel og 5)nærværspress.

1) Selve jobben

Det eneste fysiske forholdet på arbeidsplassen som ble nevnt, var at det opplevdes som positivt å jobbe innendørs kontra utendørs på en byggeplass. Trekkfaktorer ved selve jobben var mer av organisatorisk og psykologisk art.

Forventninger fra medarbeidere synes å være en stor nærværsfaktor. Det at kollegaer forventer at du skal komme og utføre jobben din, og at det har betydning hvis du er borte fra jobb.

Jobben min betyr ganske mye for mange. Jeg får positive tilbakemeldinger fra folk som jobber sammen med. De setter pris på det.

Å ha ansvar i jobben skaper forventninger om nærvær.

Men etter at jeg begynte å få ansvar, da så jeg også nødvendigheten av å gå på jobb hver eneste dag. Så jeg føler på meg selv at det hadde sammenheng med det som ble forventet av meg, og jeg så også etter hvert at arbeidslederen måtte finne noen andre når jeg ikke kom....

I dataene mine fant jeg at frihet i jobben har betydning for ansvarsfølelse i jobben. Når de føler at de har ansvar for noe, så føler de også at den jobben de gjør har betydning for andre, og det sitter lenger inne å være hjemme fra jobb.

Vi har frihet, veldig stor frihet. Under ansvar.....Bare vi har tingene klare til det skal produseres så er det ingen som legger seg borti hvordan du gjør det...

Kreativitet, en løsningsorientert måte å jobbe på og variasjon i arbeidsoppgavene synes også å ha betydning for nærværet. Å få ei fri rolle til å utforme arbeidet og arbeidsplassen slik medarbeider selv ønsker fører til gode løsninger i arbeidet og gir opplevelse av å være betydningsfull for andre medarbeidere og bedriften.

..... Hvis vi mangler ting eller jeg ser noe som burde gjøres annerledes, eller vi må lage oss noe for å arbeide mer lettvent, da bare gjør jeg det...

På spørsmål om å beskrive en god dag på jobben så er det flyt i jobben og produksjonsfokus som framheves.

En god dag er når ting klaffer. Ting klaffer, du får det til, du får til å reparere, får folk til å arbeide og vi har den produksjonen vi skal ha. En dårlig dag er dager da du ikke får det til slik som du har tenkt. Ting svikter, vi mister produksjon. Når du får til ting, ting fungerer og ting går glatt og greit. Det er det som er kjekt.

Å nå målet eller produsere mer enn planlagt virker å ha mest betydning når en god dag skal beskrives.

Jeg liker jobben aller best når det er litt trykk. Det skal være slik at du nesten ikke har tid til å ta pause, og at du rekker det akkurat. De verste dagene er når det ikke er så mye å gjøre.

Det snakkes også om forutsigbarhet i jobben.

Jeg liker best å gjøre det faste hver dag, men av og til er det kjekt å få andre praktiske oppgaver hvis noen trenger hjelpen min. Men jeg vil tilbake til arbeidsplassen min.

2) Ledelse

Over så nevnte jeg at følelse av frihet kan gi ansvarsfølelse, men det kan også gi følelse av kontroll og medbestemmelse.

Da jeg var i produksjonen, styrte jeg produksjonen slik jeg syntes var best. Vi er nå slik vi mennesker, at vi liker å gjøre sånn som vi selv synes er best.

Det virker som om det er tradisjon for at alle aktuelle medarbeidere blir involvert ved store utfordringer, men at det er linjelederen som tar endelige avgjørelser.

Ja, vi snakker jo med alle som er involvert for å løse ting, men det er klart at det er arbeidslederen som har bestemmelsesrett. Det er ikke nok at en operatør sier at han ikke gidder. Det må jo være en saklig grunn til at ting ikke går.

Informantene sier at involvering er en nærværsfaktor.

...Her har det vært en kultur på at det er veldig mye av det som har blitt utført av både nybygging og utvikling på anlegget, det har rett og slett kommet nedenifra. Det er kommet fra arbeidere...

De sier videre at dette har forandret seg de siste årene. Friheten er innskrenket, og når andre bestemmer over deg så får du mindre ansvarsfølelse.

Frihet er ikke galt hvis du bruker den rett. Når jeg er på jobb, så gjør jeg jobben min, når jeg tar valg så er det for å få fortgang i ting. Når du har folk som bestemmer alt for deg, så tar de bort litt av ansvarsfølelsen fra deg. Da drar du kvart over tre da, for du har ikke ansvar for annet.

Å bli stilt krav til synes å være positivt for nærvær, men for høye krav virker motsatt. Flere peker på at symptomer på sykdom og sykdom kan oppstå ved svært høye krav. Når medarbeidere både får og tar et veldig stort ansvar for jobben som skal gjøres, kan for høye krav oppstå.

Det var faktisk så ille ei stund at når jeg dukket opp bak svingen her så veltet det seg i magen og du hadde liksom skikkelig angst for hvordan ting skulle gå i løpet av dagen.

Det virker som om en ledelse som er rettferdig og som setter akseptable og realistiske krav virker fremmende på nærvær, mens det motsatt vil virke hemmende.

Lederen må være rettferdig og passelig streng. Det har vært litt tendens til at hvis det er en som lurte seg unna, så får vi høre det alle mann. Vi blir liksom tatt alle over en

kam. I stedet for å plukke ut den eller de det gjelder. Folk liker ikke å få kritikk eller kjeft hvis det ikke er berettiget.

Tillit fra overordnet ser ut til å ha betydning for nærvær.

Det er ikke mye formannen blander seg i jobben min. Det er fordi han vet at jeg gjør jobben min.

3) Trivsel

Å trives på jobb går igjen som en viktig nærværsfaktor når jeg snakker med informantene. Hva som skaper trivsel er så mangt, men det kollegiale fellesskapet står fram som en sterk faktor.

Jeg føler at for at jeg skal trives så er det her det må være et godt miljø. Det er de jeg omgås her som har betydning for om jeg synes det er kjekt å gå på jobb eller ikke.

En sterk faktor er også den «lette tonen» i kommunikasjonen mellom medarbeidere, humor og god «stemning». Om trivsel ble det sagt:

Da skal du samarbeide godt om det praktiske, om dagens gjøremål. Praktiske gjøremål og fordele arbeidet på en grei måte og samtidig så skal du kunne prate tull. Det er også viktig, at du kan tulle og skøye.

Velferdstiltak og sosiale arrangementer i regi av bedriften blir også nevnt som en nærværsfaktor. Spesielt med tanke på å møtes for en annen grunn enn selve jobben og det å møte kollegaenes partnere. Dette skaper et bedre kollegialt fellesskap siden de blir bedre kjent med hverandre i andre settinger.

Samlingspunkter ser også ut til å ha betydning. Noen samles i spisesal, mens andre har skapt sitt eget samlingssted ved matpausene.

Det virker som om det er viktig å ha noen gode venner på jobben. Noen vil kanskje tenke at det lett kan dannes lukkede «klikker», men inntrykket jeg fikk i intervjuene er at det er motsatt. Det vil si at disse grupperingene heller skaper inkluderende miljø.

Jeg har mange gode venner her. Vi møtes på fritida også. Det er viktig med den faste kjernen som alltid har vært her. Det er mange innleide som kommer og går, men de kan du ikke forholde deg til på samme måte.

Relasjonelle konflikter kan på den annen side virke hemmende for nærvær. Informantene valgte bevisst bort å møtes på fritida hvis det kunne føre til vanskeligheter med å skille mellom jobb og fritid. De opplevde likevel at de hadde mange gode venner på jobben.

Av og til må jeg ha en tur (på fjellet) for å avreagere og få ut alt. Den stillingen jeg har er mellom barken og veden. Skal være kompis med medarbeideren og skal samtidig få han til å yte mest mulig.

4) Teamarbeid

Teamarbeidets betydning for nærvær står sterkt. God kommunikasjon og gode relasjonelle forhold mellom kollegaer framheves.

Det jeg føler på er at jeg trives sammen med dem du jobber sammen med, det er nå den faktoren som er sterkest.

Likedan framheves viktigheten av konfliktfrie relasjoner. Å være en linjeleder kan være krevende i en hjørnesteinsbedrift. For å opprettholde konfliktfrie relasjoner unngår medarbeiderne sosial omgang på fritida.

... Vi har et bra forhold her, men alt dette som jeg hadde på fritida tidligere har jeg kuttet ut. Jeg syntes det ble vanskelig.....dette med å gjøre forskjell på folk. Jeg syntes det ble vanskelig å være konsekvent, når jeg omgikk de på fritida.

Godt samarbeid i teamet om selve arbeidsoppgavene og gode tilbakemeldinger fra teamet er av stor betydning.

Vi prøver å få samarbeidet til å bli som en glidelås.

Informantene sier også at de samarbeider på tvers av produksjonsteamene.

... Og hvis vi har lite å gjøre så kan vi hjelpe til i produksjonen eller en annen plass der de trenger hjelp.

5) Nærværspres

Etter at bedriften ble en IA bedrift har det vært fokus på tilrettelegging ved sykdom.

Medarbeiderne har flere positive erfaringer med et slikt nærværspres. Informantene har opplevelser med at sykdommen ikke er blitt verre av å jobbe, eller at nærvær på arbeidsplassen har ført til at de har blitt raskere frisk.

...Jeg ble bedre. Jeg ble frisk igjen ganske fort. Etter kort tid så for smertene litt etter litt. Det der med å få bruke kroppen, få bruke musklene, bruke heile kroppen, det er veldig viktig.

Spesielt ved psykisk sykdom har tilrettelagt sykenærvær gitt positive erfaringer. Tidligere opplevelser med langvarig fravær har ført til mer bevissthet på hva sykefravær gjør med den psykiske helsen.

Jeg opplevde å gå hjemme i flere måneder da jeg skadet meg. Da gikk jeg og tulla og ble drittlei av å gå hjemme. Men det var en høy terskel å komme seg på jobb igjen. Jeg hadde ikke lyst til å begynne å jobbe igjen heller. Det var vanskelig.

Kontakt med arbeidsplassen har også betydning ved fysisk sykdom. Det beskrives at sykefravær fører til at en føler seg mindre betydningsfull, og at dette ikke er godt for den psykiske helsen.

Det var jo ei grei ordning (å få alternative arbeidsoppgaver). Du opprettholder forholdet til arbeidsplassen din, du følte deg på en måte ikke til overs, men det er klart det er ikke alle som føler det sånn. Det er ikke alle som føler de er til overs når de er hjemme eller må være hjemme. Men jeg har følt det slik.

For å få denne positive opplevelsen ser det ut til at tilrettelegging i teamet er en viktig faktor. Dette i tillegg til medarbeiderens egtilpasning som ble omtalt over.

Vi prøver å finne den plassen som passer best for en som trenger tilrettelegging. Det er en del av livet.

Uunnværlighetspress er også gjennomgående av betydning for sykenærveret. Informantene snakker om at det vil gå utover produksjonen hvis du er borte fra jobb. Det er ingen andre til å ta over, og jobben blir stående igjen. Det påpekes at de er «sårbare» enten på bemanning eller en spesiell kompetanse som den enkelte har.

Ja, du føler deg jo på en måte litt sånn uunnværlig ikke sant, men du veit innerst at du er jo egentlig ikke det. Men det blir jo litt sånn at er jeg borte en dag så er det ikke noen som går inn og gjør noe.

Jeg finner også sanksjonspress. Når informantene er borte fra jobb så må andre medarbeidere ta over de viktigste delene av jobben, det som må utføres.

... jeg vet at hvis jeg er hjemme, da går det utover noen andre. For jeg vet hvordan det er. Jeg har vært arbeidsleder i så mange år at jeg vet hvor vanskelig det er når folk er borte.

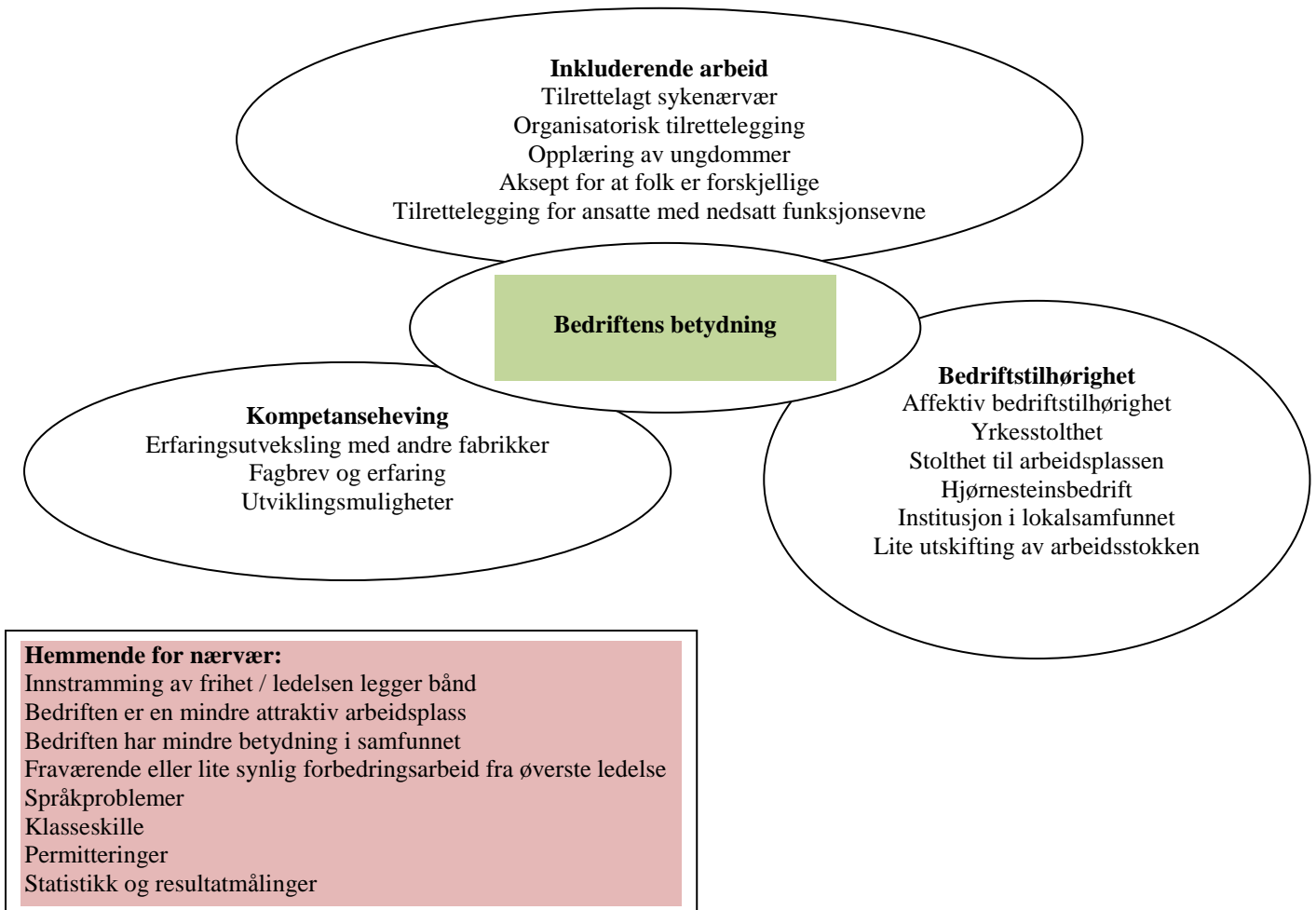
Sanksjonene finnes også i form av at arbeidet hopper seg opp slik at du må jobbe enda hardere når du kommer tilbake.

... Det er i grunn ingen som har gjort jobben min skikkelig (når jeg har vært borte). Da har det vært mer som en straff når jeg har kommet tilbake. Da er det utført det som er helt nødvendig, og det andre har bare ligget og ventet på meg.

Det er ikke tvil om at denne type nærværspres; sanksjonspres og uunnværlighetspres, har betydning for å fremme sykenærvær, men om disse kan virke helsefremmende kommer jeg tilbake til i diskusjonen senere i oppgaven.

Forskningsspørsmål 3: *Hvilken innvirkning har bedriften på helsefremmende nærvær hos medarbeiderne?*

Figur 3 – Bedriftens betydning



Figur 3 viser at jeg fant tre hovedkategorier som handlet om bedriftens innvirkning på helsefremmende nærvær. Det er; 1)bedriftstilhørighet, 2)kompetanseheving og 3)inkluderende arbeid.

1) *Bedriftstilhørighet*

I intervjuene kommer det fram at informantene har en stor grad av bedriftstilhørighet, og at den affektive bedriftstilhørigheten var tydelig. De opplever en følelsesmessig tilknytning og har en «vi følelse» om bedriften. De føler videre en veldig stolthet til arbeidsplassen sin og yrket sitt.

Da jeg begynte her ... var det ei ære å begynne her. Vi jobbet akkord. Vi ble håndplukket alle, det var bedre arbeidsmarked enn det er nå. Skipsindustrien var ikke så dominerende som han er nå. Det var ikke noe problem å få tak i folk. Og de som fikk jobb her, de var håndplukket. Det var folk som var flinke til å jobbe. Det var ikke hvem som helst som fikk jobb. Nå har det snudd seg. Nå er det problemer med å få tak i folk.

Selv om de i intervjuene fortalte mer om hvordan bedriften har mistet anseelse de siste årene, oppfattet jeg at de likevel føler stolthet til arbeidsplassen sin og produktene de lager.

.... Hvis jeg er en plass, på et kjøpesenter eller et eller annet, så ser jeg på betongelementene oppi taket, på veggene og på søylene. Ser på hvordan det ser ut. Selv om det er her på Sunnmøre eller en annen plass i landet.

Det er tydelig at bedriftens vanskelige økonomiske situasjon kan ha negativ betydning for nærværsfaktorene. Men det er også mulig at bedriftens anseelse er lavere på grunn av samfunnsutviklingen generelt. Denne fabrikken er ikke lenger den hjørnesteinsbedriften den en gang var.

Det er bra å være på jobb her. Det er blitt mer utfordringer de siste årene. Spenncon er ikke den arbeidsplassen folk vil være på. Mange i nærmiljøet vet ikke hvem Spenncon er. De vil helst jobbe på verft og lignende. Før i tida stod det 100-150 personer og ventet på å få jobb her.

Likevel ser medarbeiderne på bedriften som en institusjon i lokalsamfunnet.

Spenncon skaper arbeidsplasser og da bor det folk her, og bor det folk her så er det omsetning i butikkene og kommunen fungerer.

Men også i samtale om dette temaet kommer hjørnesteinsbedriftens forandring fram.

Før i tida hadde vi sponsormidler til forskjellige samfunnsnyttige formål, men det er det mer eller mindre slutt på.

Språkbarriere og klasseskille virker ikke styrkende på «vi følelsen». Utenlandske medarbeidere er det vanskeligere å bli kjent med siden de ofte snakker sitt morsmål i pausene. I enkelte situasjoner kan klasseskille mellom administrasjon og produksjon komme til uttrykk i arbeidsdagen.

2) Kompetanseutvikling

Kompetanseheving er positivt for nærvær. Flere informanter har fått muligheten til å ta fagbrev i regi av jobben. Andre har hatt ulike roller i bedriften slik at kompetansen har økt

med erfaring. Erfaringsutveksling med andre fabrikker i et lederutviklingsprogram blir også trukket fram som positivt. Noe overraskende er det at lederutviklingsprogrammet i seg selv ikke blir nevnt i denne forbindelse, men så skal det også sies at oppfølgingsspørsmål ikke ble stilt vedrørende dette.

3) Inkludering

Å måtte tilrettelegge arbeidet i så stor grad at fabrikkjefen eller andre i ledelsen ble involvert virket ikke å være særlig ønsket eller etterspurt fra medarbeidernes side.

Har aldri spurt om tilrettelegging. Det blir litt vanskelig. Da må de sette inn en ekstra eller gi meg helt andre arbeidsoppgaver.

Likevel har noen av informantene opplevd tilrettelagt sykenærvær. Det virket som om det er av spesiell betydning når sykdommen blir av en slik art at egentilpasning eller tilrettelegging i teamet ikke er mulig. Når det tilrettelagte sykenærværet fungerer bra virker dette positivt.

Det gjør at du opprettholder tilhørigheten til jobben og du føler at de har bruk for deg.

Organisatorisk tilrettelegging er et eksempel på tiltak bedriften har benyttet for å oppnå tilrettelagt sykenærvær. Informanter gir flere eksempler på dette.

Det ble ansatt en arbeidsleder til... ja, så fikk jeg litt andre arbeidsoppgaver.

Det ble framhevet at de alternative arbeidsoppgavene må virke meningsfulle for arbeidstaker som er syk.

Bedriften prøver å få til tilrettelagte arbeidsoppgaver. Så lenge det er positiv så er det bra. Det kan være negativt også. Hvis en dytter på folk papirarbeid som ikke er meningsfylt.

Det kom fram at sykefraværstatistikk kan være grunnen til at bedriften ønsker å tilrettelegge for medarbeidere med redusert funksjonsevne. På den andre siden kommer det fram at resultatmålinger kan være en av årsakene til at det ikke er så etterspurt eller ønsket å tilrettelegge arbeidet i større omfang.

Det er vanskelig å få til tilrettelegging i produksjonen. En mann er en mann. Det er dumt at en ikke kan registrere en tilrettelagt time. Vi er presset på timer.

Det er slik at hvis en medarbeider ikke bidrar fullt ut så vil timene hans likevel bli målt opp mot produserte tonn og kalkulert timeforbruk. Hvis medarbeideren er sykemeldt vil timene bli lagt inn i sykefraværstatistikken og teller derfor ikke direkte på virkelige timeforbruk målt opp mot kalkulert timeforbruk.

På tross av at informantene selv har veldig høy terskel for å være borte fra jobb er de opptatte av å akseptere at folk er forskjellige, og det er stor vilje til, og ønske om, å tilrettelegge for andre medarbeidere med nedsatt funksjonsevne.

Folk er sære på en bra måte. Det er akseptert å være sær. Vi er litt sære alle sammen. Opplæring av ungdommer oppleves meningsfullt og blir sett på som samfunnsnyttig og som en investering i framtidig arbeidskraft, selv om det kan kreve litt arbeid.

Han vil vite nøyaktig hva han skal gjøre. Og hvis han ikke vet det, så vet han ikke selv hvorfor han er borte. Han forstår det ikke selv. Han bare klarer det ikke, orker ikke å møte opp. Og for oss så er han kanskje bare en blant mange andre. Men ikke for han... og dette har vi ansvar for. Vi som er arbeidskamerater... De flinke karene, de går til Rolls Roys, Odim eller Ulstein... Men denne (ungdommen), som nøler og bruker lang tid på å komme seg inn i arbeidet, det er han som skal føre bedriften videre. Det er han som blir værende her...

Diskusjon

I dette kapittelet vil problemstillingen bli diskutert opp mot eksisterende teori, forskning på området og settingen i betongelementfabrikken. Styrker og svakheter med oppgaven vil også bli diskutert i denne delen.

Styrken med denne studien er at den sier noe om medarbeidere i betongelementindustrien. Jeg har ikke funnet tidligere studier som har skrevet om betongindustriarbeidere og nærvær.

I sykenærversdebatten vil denne studien være et bidrag til tidligere forskning som i all hovedsak har dreid seg om helsearbeidsplasser, eller grupper av medarbeidere som har hatt høyt fravær.

Resultatene kan ikke generaliseres, men vi kan se trender på hva som kan gi helsefremmende nærvær for betongindustriarbeiderne. Trendene blir sterkere når andre undersøkelser har tilsvarende funn, dette har jeg prøvd å få fram i diskusjonene under.

En annen styrke er at mangfoldet er ivaretatt i og med at informantene representerer flere stillingstyper i fabrikken. Samtidig er oppgaven begrenset til å gjelde informanter fra samme avdeling med et forholdsvis likt arbeidsmiljø. Alle har relativ lik formelt utdanningsnivå, og det er små lønnsforskjeller. En kan tenke seg at svarene kunne tatt en annen vending hvis andre yrkeskategorier ble inkludert i studien. Det kan tenkes at konstruktørene og prosjektlederne i bedriften ser andre nærværsfaktorer ved arbeidet. Kanskje det for dem hadde vært enda viktigere med utviklingsmuligheter? Og muligens hadde fysisk aktivitet i form av trening betydd mer for «kontorfolket» da de har en stillesittende jobb. Men dette får være spørsmål som henger litt i lufta og som kan være aktuell i en framtidig studie.

Under intervjuene og i analysefasen har jeg prøvd å få fram nærværsfaktorene i denne settingen. Underveis så har jeg undret meg litt på om det er noen forskjell mellom faktorer som gir et godt arbeidsmiljø og nærværsfaktorer. Disse begrepene er flettet inn i hverandre og det kan oppleves kunstig å skille dem. Selv om jeg har prøvd å ha fokus på nærvær hele veien, så er det ikke sikkert at det er det informantene har svart på. Det kan være at de har svart på hva som for dem kjennetegner et godt arbeidsmiljø, og at det ikke nødvendigvis er slik at alle disse kjennetegnene fører til hverken økt eller bedre nærvær.

I tillegg har jeg reflektert over om jeg har lett etter spesielle kjennetegn hos disse langtidsfriske medarbeiderne, akkurat som om de er av et spesielt «folkeslag». På grunn av mine refleksjoner har jeg greid å holde meg unna disse tankene, og finner i grunnen helt vanlige medarbeidere, men med forholdsvis gode helseressurser og en setting som gjør det mulig for dem å ha godt nærvær til arbeidsplassen.

Under intervjusituasjonen var det av og til vanskelig å holde et salutogent perspektiv. Det var spesielt vanskelig å få fram hvilken betydning bedriften hadde for å fremme nærvær. Dette er forståelig tatt i betraktning at bedriften var midt i en økonomisk krise der hastetiltak var nødvendig for å berge «skuta». Permitteringer, nedbemanninger, lønnsreduksjon og omorganisering ga grunn for bekymring for framtida for bedriften og arbeidsplassene. I teorien finnes støtte til at økonomisk nedgang i bedrifter gir større risiko for økt sykefravær, dette gjelder spesielt hvis det psykososiale arbeidsmiljøet er dårlig fra før (Ose, 2005). I denne bedriften har ikke sykefraværet økt nevneverdig, derfor kan en tro at det psykososiale arbeidsmiljøet har vært godt før nedgangstidene.

Bedriftstilhørighet kan ha betydning for nærvær, og vises ofte ved at det er lite utskifting av arbeidsstokken fordi medarbeidernes identifisering og involvering i organisasjonen gjør at de får et ønske om å bli (Danielsen, Nordvik & Saksvik i følge Rostad, 2011). Dette ser vi også i undersøkelsens bedrift. Bedriftstilhørigheten kan være *normativ*, der du har en følelse av forpliktelse, eller *vedvarende*, der du er bevisst på hva du vil tape ved å forlate bedriften (Mayer & Allen, 1991). Noen i denne bedriften vil antakelig oppleve både en normativ og vedvarende tilhørighet til bedriften. For eksempel ved at de har vanskeligheter med å få arbeid andre steder eller at de nærmer seg pensjonsalder og er bevisst på fordelene med å holde på arbeidsforholdet. Likevel er det beskrivelser av den følelsesmessige tilhørigheten til bedriften jeg fanger opp i intervjuene. Affektiv bedriftstilhørighet er den følelsesmessige tilknytning du har til bedriften du jobber i (Mayer & Allen, 1991). I denne bedriften henger dette antakelig sammen med at dette er en hjørnesteinsbedrift som på en måte fungerer som en «institusjon» i lokalsamfunnet der arbeidsplassen skaper ringvirkninger. Det er mange lokale medarbeidere og flere generasjoner i familien kan ha jobbet her. Informantene føler en sterk tilknytning til, og er stolt av, arbeidsplassen sin. De har også en yrkesstolthet til betongelementbransjen. Dette vises blant annet ved at de ser på betongelementene når de er på kjøpesenter og forteller til venner og kjente hvilke bygg Spenncon har vært med og satt opp.

I denne settingen er det aksept for at folk er forskjellige og det skaper raushet og stor takhøyde. Medarbeidere får lov til å være seg selv og med det skapes trygghet i miljøet. Opplæring av ungdommer oppleves som noe positivt og jeg regner med at dette også henger sammen med at dette er en hjørnesteinsbedrift og at hver enkelt føler en litt større samfunnsmessig forpliktelse. Opplæring av ungdommer krever ekstra innsats fra andre medarbeidere da opplæringen ikke bare består i faglig kunnskap, men også hvordan en forholder seg til arbeidslivet på et mer sosialt plan. I bedriften er det også vilje til tilrettelegging for ansatte med redusert funksjonsevne. Informantene selv synes det er viktig å ta vare på medarbeidere som har stått på for arbeidsplassen sin i mange år. De ser på det som rettferdig at denne muligheten er til stede.

I intervjusituasjonene var det vanskelig å unngå å snakke om det som ikke var så bra når de ble spurt om hva bedriftens sentrale ledelse gjorde for å fremme nærvær. Opplevelsen i dag er at mye blir styrt ovenfra og at ledelsen legger bånd på medarbeiderne. Det oppleves også at det er lite eller fraværende forbedringsarbeid fra den øverste ledelsen. Dette er et overraskende funn da den øverste ledelse har jobbet med implementering av Lean Produksjon og Six Sigma i flere år. Informantene trakk fram at det har vært en endring de siste årene. Endringene har vært at den sentrale ledelse har beveget seg mer mot en top-down lederstil, og informantene følte seg mindre delaktig i forbedringsarbeidet. Dette kan tyde på «Nytaylorisme». Begrepet forstås som en organisasjonsform der operatørene har ansvar for utførelsen av arbeid, men ikke for planlegging og regulering av arbeidsprosessen (Ingvaldsen et al., 2012). Mer strømlinjeform i produksjonen og mer måling på ressursbruk og effektivitet gir følelse av mindre frihet, og kan således være en hemmende faktor for nærvær.

Når det gjelder medarbeidernes egenskaper og helseressurser så handler dette selvfølgelig om å ha en «grei» helse, der en ikke har noen alvorlige sykdommer og at en har det godt på det psykiske plan. Dette vil jeg si er typiske faktorer som motvirker sykefravær. Men som WHO's definisjon framhever så er ikke helse bare å være fri for sykdom, skade og lyte, helse er noe mer (WHO, 1986). Disse medarbeiderne har ikke eksepsjonell god medisinsk helse, de er ikke i medisinsk forstand mer friske enn andre. De har sine problemer med stive skuldre, senebetennelser, menisker, ryggplager, psykosomatiske plager m.m. Dette støttes av tidligere forskning som har funnet at «langtidsfriskhet» ikke er et godt mål på friskhet i medisinsk forstand, men heller en gruppe arbeidstakere med relativt god helsetilstand som ikke har helseplager som hindrer dem i utføringen av arbeidet (Rostad, 2011). Men informantene har

noen helseressurser som kommer fram i intervjuene. Det er ressurser som gjør at de beveger seg mot helseenden av helsekontinuumet. Helseressurser som er framtrepende i denne undersøkelsen er høy arbeidsmoral, ansvarsfølelse, jobbengasjement og mestring.

I dagens samfunn er det mye snakk om livsstilsfaktorer som kosthold og fysisk aktivitet. Men noe overraskende finner jeg at informantene ikke har stort fokus på livsstil. En skulle tro at mye trening og et fokus på sunn livsstil ville vært framtrepende hos «langtidsfriske» medarbeidere. Det som synes viktig er moderat matinntak, fysisk aktivitet i form av turer i fjellet, praktisk arbeid eller trening i forebyggende eller behandlende form. Dette stemmer med den salutogene tankegangen om at årsakene til at vi befinner oss i helseenden ikke nødvendigvis er de samme som årsakene til at vi befinner oss i uhelsedelen av kontinuumet (Antonovsky, 2012). En dårlig livsstil vil kanskje gi oss uhelse, mens en veldig sunn livsstil med stort fokus på riktig kosthold og mye trening ikke nødvendigvis er årsak til bedre helseressurser og jobbnærvær. Dette stemmer også med rådene som sosial- og helsedirektoratet gir angående fysisk aktivitet. Det er ikke et lineært forhold mellom dose-respons når det gjelder fysisk aktivitet. Den største helsegevinsten oppnås ved å være i fysisk aktivitet i 30 minutter daglig, og responsen på ytterligere fysisk aktivitet har en flatere kurve. (Strømme et al., 2000).

Mistillit, lav arbeidsmoral, ansvarsfraskrivelse og opplevelse av egenmelding som en rettighet vil fremme illegitimt fravær (Lønningdal et al., 2010). Informantene i denne undersøkelsen kan sies å være i andre enden av skalaen. De har veldig høy arbeidsmoral og ansvarsfølelse. Så sant de fysisk var i stand til å komme seg på jobben så dro de. Jeg tolker det som om dette handler mye om moralpress. De er oppvokst med at en arbeider og gjør sine plikter så sant det er fysisk mulig. De har gode forbilder i foreldre eller tidligere arbeidskollegaer, og det fortelles om en «indre stemme» som sier at du må gå på jobb. Det er vist i en annen industribedrift at moralpress oppstår hyppigere hos langtidsfriske medarbeidere (Rostad, 2011).

Forventninger og krav er viktig for å få ansvarsfølelse, og det er eksempler på at dette kan gi økt arbeidsmoral og nærvær til arbeidsplassen. Dette er interessant fordi her ser en at det er mulig å påvirke nærvær hos medarbeidere gjennom arbeidsledelse. Krav fra medarbeidere kan nok virke på samme måte. Ansvarsfølelsen kan overstyre en litt dårlig arbeidsmoral som er ervervet gjennom oppveksten. Selv om det i skoletiden og tidlig i arbeidslivet har vært fravær

og lav terskel for å være hjemme med eller uten plager, kan dette motvirkes hvis medarbeider har og føler ansvar i jobben.

Høy grad av moralpress kan også gi sykenærvær. Sykenærvær forstås som å gå på jobb selv om en er så syk at en kunne ha holdt seg hjemme. Årsaker til sykenærvær kan være mange. Private, holdningsmessige og arbeidsrelaterte rammer har sannsynligvis betydning (Lønningdal et al., 2010). Sykenærvær omtales som positivt der det er tatt hensyn til at en er syk og at jobben tilrettelegges slik at en ikke blir verre eller at det oppnås en forbedring i helsetilstanden. Negativt sykenærvær innebærer at arbeidstaker føler seg forpliktet til å gå på jobb selv om han helsemessig ikke er i stand til dette. (Thun, 2014) Ved sykdom så går medarbeider igjennom en beslutningsprosess der en står mellom valget å gå på jobb med plager eller å være hjemme med plager (Lønningdal et al., 2010). Betongmedarbeiderne i denne undersøkelsen velger sykenærvær framfor sykefravær så sant de er i fysisk stand til å komme seg på jobb. I denne undersøkelsen finner jeg at sykenærværet kan være både positivt og negativt.

For å oppleve et positivt sykenærvær ser vi at tilrettelegging er viktig (Larsen, 2012; Lønningdal et al., 2010; Rostad, 2011; Thun, 2014). Det er mye som tyder på at informantenes mulighet til egentilpasset sykenærvær kan være av betydning for om sykenærværet kan være helsefremmende i denne settingen. Med egentilpasset sykenærvær menes arbeidstakerens mulighet selv til å justere eller «lage» jobben slik at den passer med helse og dagsform (Thun, 2014). Dette gjelder både det du selv kan rå over og noen ganger tilpasning i teamet, altså de nærmeste medarbeiderne. For å ha mulighet til denne egentilretteleggingen må jobben inneholde en grad av frihet og ansvar. En typisk situasjon for disse medarbeiderne var at de gikk på jobb til tross for sykdom, prøvde å dempe smerte eller feber med medikamenter og ga ikke uttrykk for at de var syke til andre medarbeidere. De trakk ikke kollegaer eller leder inn i tilretteleggingen, men «sjonglerte» med arbeidsoppgavene på en slik måte at de gjorde det som var viktig for at medarbeidere før og etter dem i produksjonslinja skulle kunne utføre en god jobb. Med en slik mulighet, for egentilpasset sykenærvær, kan det argumenteres for at moralpress kan gi positivt sykenærvær.

Settingen for disse informantene muliggjorde egentilpasset sykenærvær, men det er ikke sikkert alle medarbeiderne i fabrikken har denne muligheten. Uten mulighet for egentilpassing vil kanskje høy grad av moralpress gi negativt sykenærvær. Informantene mine var linjeledere

eller hadde andre arbeidsoppgaver som var selvstendige. Det er mulig at utvalgskriteriet mitt førte til at jeg fikk de informantene som hadde selvstendige jobber, og dermed hadde høyt nærvær på grunn av mulighet for egentilpasset sykenærvær.

Vi ser altså at ledelsen kan legge forholdene til rette for positivt sykenærvær ved å gi medarbeidere mer ansvar med planlegging og utførelse av arbeidsoppgavene. Da kan den enkelte eller teamet «justere og sjonglere» etter behov. Men her er det selvfølgelig en balansegang mellom hva som oppleves som positivt og hva som kan skape et negativt nærværspres.

Sanksjonspress er den mest alvorlige grad av negativt nærværspres (Rostad, 2011). Det var flere av informantene som opplevde grader av sanksjonspress. Jobben deres ble ikke utført skikkelig hvis de var borte, det hopet seg opp og det ble ekstra mye å ta igjen når en kom tilbake på jobb. De opplevde også at det ble ekstra press på kollegaer hvis de var borte fra jobb. Dette gir en ytre motivasjon til nærvær (Hynne, 2011). *Uunnværlighetspress* hadde også betydning for om du valgte å gå på jobb eller ikke. Ansvar for jobben opplevde de som stort, og det var ikke vanlig å skaffe vikar. I arbeidsgivers arbeid med å legge til rette for positivt sykenærvær bør ansvaret som legges på den enkelte arbeidstaker balanseres med hva som er akseptable krav for å unngå negativt nærværspres. Det var eksempler på at sykenærvær hadde gitt lengre varighet på plagene enn nødvendig. Det hadde også skjedd at langvarig sykefravær oppsto på bakgrunn av sykenærvær. Dette er i tråd med annen forskning angående de negative sidene ved sykenærvær. For eksempel så kan sykenærvær gi dårligere helse, utbrenthet, økt risiko for alvorlig hjerteproblemer og sykemelding for medarbeideren (Gustafsson & Marklund, 2011; Thun, 2014).

Gjennom intervjuene kommer det fram at bedriften har fokus på inkluderende arbeidsliv gjennom å tilby tilrettelagte arbeidsoppgaver ved sykdom. Det kommer også fram at synet på denne muligheten eller tilbudet er blandet blant de andre medarbeiderne i bedriften. Noen opplever det som et negativt nærværspres, men andre er takknemlig og glade for å få lov til å være i arbeid og ha kontakt med arbeidsplassen sin.

Mer omfattende tilrettelagt sykenærvær var nødvendig når sykdommen var av en slik art at det vanlige arbeidet var umulig å utføre med egentilpassning. Selv om det ble nevnt at arbeidet i teamet ble fordelt på en annen måte ved redusert funksjonsevne, ga intervjuene

inntrykk av at alternative oppgaver og «innblanding» fra ledelsen kom forholdsvis sent i et sykdomsforløp, og gjerne først når sykemelding forelå.

Tidligere inngripen kunne kanskje gjort det enklere å unngå negativt nærværspress. En kan tenke seg at når en først blir sykemeldt så har plagene kommet så langt at den eneste mulighet den syke ser for seg er hvile. På et tidligere tidspunkt kunne kanskje arbeidsoppgavene vært organisert annerledes, den «triggende» belastningen kunne vært unngått osv. slik at plagene ikke har blitt av en slik karakter at medarbeider følte behov for sykemelding og hvile. I tråd med den reviderte IA avtalen bør derfor tidligere inngripen og tilrettelegging på et tidligere tidspunkt anbefales for å hindre negativt sykenærvær.

Det er tegn på at måten effektiviteten blir målt på kan svekke ønsket om tilrettelegging ved sykdom. Ved sykefravær blir dette synliggjort i systemet med egenmeldinger og sykefraværspresent, men ved tilrettelagt arbeid kan teamet oppleve at sykenærvær blir synliggjort ved at de produserer mindre per time per tonn. Resultatet kan derfor bli at sykefraværspresenten blir bedre, mens målinger på effektiviteten går ned.

Ferdigheter i jobben gir mer arbeidslyst og mestring i jobben har stor betydning for det salutogene nærværet (Dahlberg, 2005; Vinje & Ausland, 2013b). Informantene har høy kompetanse på sine arbeidsoppgaver. De er trygge på at de kan sine arbeidsoppgaver. Det er den erfaringsbaserte kompetansen som gir dem den høye mestringsfølelsen.

Antonovskys (2012) teori om opplevelse av sammenheng (OAS) beskriver at mennesker med en sterk OAS oftere tar kontroll over og forbedrer egen situasjon. Geving, Torp, Hagen og Vinje (2011) fant at meningskomponenten var sterkest da de gjorde undersøkelse i en IKT bedrift, men i betongelementindustrien virker det som om håndterbarheten er en viktig komponent. Det å oppleve mestring i oppgavene, at du har ressurser og ferdigheter som gjør at du får til jobben, har stor betydning for nærværet. Jobben opplevdes meningsfull i den grad at bedriften var viktig for å skape arbeidsplasser og opprettholdelse av lokalsamfunnet. Mest framtrædende var likevel betydningen av å ha kompetanse til å håndtere kravene i selve jobben. Her ser vi ulikheter sammenlignet med nærværstudier i andre settinger, som for eksempel helse, som viser at meningskomponenten er sterkest (Geving et al., 2011; Myhrberg & Vinje, 2014). Kompetansen som informantene her framhevet var erfaringene som de hadde opparbeidet seg gjennom selve arbeidet.

Noe overraskende var det ikke fokus på fysiske arbeidsforhold fra informantenes side. Det ble nevnt at innendørs arbeid kontra arbeid utendørs var en positiv faktor ved jobben, men siden

arbeidsmiljøet er preget av både støv og støy var det forventninger om at informantene ville trekke fram dette som viktige faktorer for trivsel og nærvær på arbeidsplassen, men det gjorde de altså ikke. Dette kan styrke bildet av at det er de psykologiske faktorene som er viktigst for nærværet (Dahlberg, 2005). Det stemmer også overens med Hertbergs to-faktor-model (Bjørvik & Brochs-Haukedal, 1997; Wikipedia). De fysiske arbeidsforholdene er viktige hygienefaktorer, og er viktig for å komme til et visst nivå på arbeidsmiljøet. Men for ytterligere å øke trivselen er det andre faktorer, såkalte motivasjonsfaktorer, som teller.

Forventninger fra andre medarbeidere er framtreddende i undersøkelsen og henger sammen med opplevelse av krav, å føle seg nyttig og å være betydningsfull. Høye krav kan være positivt for medarbeidere hvis det samtidig er høy grad av kontroll. Dette gir aktive jobber og mindre jobbstress. (Hanson, 2012; Karasek & Theorell, 1990) Det å oppleve at du har betydning for andre, at det merkes hvis du ikke er på jobb, gir en følelse av å være nyttig. Dette støttes av tidligere nærværsforskning der å føle seg nyttig er en del av det salutogene nærværet (Vinje & Ausland, 2013b).

Her ser vi at motivasjon kommer også utenifra i form av gode tilbakemeldinger fra andre medarbeidere. Informantene er ærekjære på den måten at de er veldig opptatt av å få utført jobben slik at andre medarbeidere kan få gjort sin del. Det virker ikke som at de vil framheve seg selv på noen måte, men de vil vise at de gjør en «grei» jobb overfor de andre medarbeiderne. På denne måten føler de seg nyttig og betydningsfull.

På den andre siden ser vi også en indre motivasjon. Informantene liker jobber sin og liker det praktiske arbeidet den medfører. Å like jobben sin kan være en form for indre motivasjon der medarbeider har en opplevelse av at aktiviteten i seg selv er belønnende (Hynne, 2011).

Trivselen er stor bland disse «langtidsfriske» medarbeiderne og det er spesielt det kollegiale fellesskapet som framheves som godt. Dette kan tyde på at de opplever sosial støtte i form av *vennskapsstøtte*. Vennskapsstøtte er en type sosial støtte som gir andre en følelse av sosial tilhørighet (Wikipedia). Undersøkelser i andre settinger har vist til at emosjonell støtte fra både medarbeidere og ledere har betydning for nærvær (Nesse, 2008; Rullestad, 2007; Vinje & Ausland, 2012a). Denne type sosial støtte synes mindre til stede i denne settingen. Den materielle støtten er mer framhevet. Det viktigste for betongelementmedarbeiderne var å hjelpe de andre i produksjonslinja med det praktiske arbeidet slik at alle hadde mulighet for å gjøre en god jobb. Vinje og Ausland (2012c) fant at for seniorer på helsearbeidsplasser var det *å ville hverandre vel* en viktig nærværsfaktor. På en måte kan vi se at betongarbeideren viser

dette gjennom praktisk arbeid. Det var viktig med venner på jobb, men ikke nødvendigvis så nært at en for eksempel har mye kontakt på fritida. Vennskapet bærer preg av en lett og humoristisk tone, sammen med det å hjelpe hverandre i det praktiske arbeidet.

Kontakt på fritiden virker å kunne være negativt for helsefremming. Det kan skape konfliktfylte situasjoner, spesielt hvis du er en linjeleder. Informantene fant det, i slike situasjoner, best å kutte ut kontakt på fritiden, men de opplevde likevel at de hadde mange gode venner på jobben. Det var også eksempler på at relasjonelle konflikter kunne være så store at medarbeiderne ønsket seg bort fra jobben. Det vil jeg si var en hemmende faktor som kunne «overstyre» de fremmende nærværsfaktorene.

Jobbengasjementet og ansvarsfølelsen er høy og framtrødende i intervjuene. Når informantene snakker om arbeidsoppgavene sine er det med vitalitet og engasjement. På spørsmål om hva som betegner arbeidssituasjonen når den er som best gir de beskrivelser av «flyt» i jobben. Da klaffer alt. Produksjonen går som planlagt, logistikken fungerer og det er god stemning blant medarbeiderne. Når informantene beskriver dette er det utelukkende produksjonsfokus som er av mest betydning. Det er et sterkt ønske om å utføre de oppgaver og den produksjon som er planlagt, og gjerne litt mer. Et slikt jobbengasjement vil kunne gi økte jobbressurser og er assosiert med god mental helse (Sonnentag et al., 2012).

For å finne denne «flyten» i arbeidet er lederskapet på arbeidsplassen av betydning. Det finnes ikke noe entydig svar på hva som er helsefremmende lederskap, men hands-on, tilgjengelig, støttende, inkluderende og demokratisk lederstil var felles helsefremmende faktorer i fire norske organisasjoner/industrier (Skarholt et al., 2015).

Jeg fant at å ha tradisjon for at involverte medarbeidere deltar i beslutningsprosesser og å ha medbestemmelse er en nærværsfaktor. Undersøkelsen viser at nærmeste leder må være den som tar den endelige beslutningen, men han må også sørge for involvering underveis i prosessen, være rettferdig og sette akseptable og realistiske krav. Videre må leder gi tillit til at arbeidsoppgavene blir utført og at det blir gjort på en god måte. Informantene beskriver at de har stort ansvar, frihet i jobben sin og tillitt fra nærmeste leder. Dette skaper muligheter for løsningsfokus og forbedringsarbeid, og gir opplevelse av kontroll i arbeidssituasjonen. Dette er i tråd med arbeidslivsforskning den senere tid der medbestemmelse, bemyndigelse og påvirkningsmuligheter kjennetegner helsefremmende lederskap (Geving et al., 2011; Hanson, 2012; Johnsson et al., 2007). At det var et ønske fra leder om å løse konflikter var viktig for å

oppretholde konfliktfrie relasjoner. Den nærmeste ledelsen var mest betydningsfull for medarbeideren. Altså først og fremst arbeidslederen og dernest fabrikkjefen.

Bedrifter setter ofte i gang deltakerstyrte prosesser for å øke effektivitet og konkurranseevne, en positiv bieffekt kan være mer engasjerte, motiverte og friske medarbeidere (Tilley, 2012). I denne undersøkelsen finner jeg, gjennom disse beskrivelsene av «flyt», støtte til at deltakerstyrte prosesser og å ha fokus på medarbeiders ressurser vil gi gevinst til bedriftene i form av økt effektivitet og produksjon (Hauger, Højland, & Kongsbak, 2008; Johnsson et al., 2007; Poland, Krupa, & McCall, 2009; Tilley, 2012). For å oppleve denne «flyten» i arbeidet må forholdene ligge til rette for at medarbeiderne kan utføre en god jobb, og det er de selv som er med på å skape dette grunnlaget.

Som nevnt tidligere så kom det også fram noen hemmende faktorer på nærvær. Når settingen gir innskrenkninger i friheten vil ikke medarbeiderne oppleve at de kan påvirke prosessene slik at de flyter bedre. Ansvarsfølelsen blir mindre. Det er derfor viktig at de deltakerstyrte prosessene virkelig blir deltakerstyrte, og ikke ender i en opplevelse av «ovenfra og nedstyrt» prosess, der det eneste målet er å få bedre inntjening, og at hensyn til medarbeiderne ikke blir ivaretatt (Ingvaldsen et al., 2012).

Det er flere tegn på i undersøkelsen at kravene kan bli for høye, selv om medarbeiderne opplever både ansvar og frihet i jobben. Når arbeidstaker har veldig høy arbeidsmoral strekker han seg veldig langt i jobben. Hvis ikke arbeidsgiver forstår alvorret og tar grep før det har gått for langt, vil sykdom kunne utvikle seg. Vi vet fra tidligere forskning at utstrakt bruk av overtid, ugunstige arbeidstider og mye jobbstress kan være årsaker til sykdom og sykefravær (Dyrstad & Ose, 2005; Ose, 2005).

Her ser vi at årsakene til sykefravær kan «overprøve» årsakene til nærvær. Det holder ikke å ha høy grad av kontroll, høye krav, medbestemmelse, ansvar og frihet i jobben hvis en tillater mye overtid, ugunstig arbeidstider i lengre perioder og høye psykologiske krav. Det er derfor viktig at nærmeste leder også setter begrensninger i enkelte tilfeller, ellers vil det kunne medføre utbrenthet eller symptomer på utbrenthet hos disse ærekjære, arbeidsomme medarbeiderne med høy arbeidsmoral.

Oppsummering

Formålet med denne oppgaven var å belyse nærvær på arbeidsplassen gjennom aktørperspektivet. Av betydning for helsefremmende nærvær i betongelementfabrikken finner jeg at det både handler om medarbeidernes egenskaper og arbeidets art. Bedriften som arbeidsgiver og plass i samfunnet er også bidragsyter i nærværarbeidet. Det er de psykologiske faktorene i arbeidsmiljøet som er av betydning. De fysiske faktorene blir ikke nevneverdig trukket fram i nærværssammenheng.

Jeg kan ikke generalisere og si at svarene i denne undersøkelsen gjelder alle betongelementfabrikkene i Norge, men jeg mener å ha funnet trender for denne settingen som kan være et bidrag i nærvær- og arbeidslivsforskningen.

Helseressurser som er framtrødende i denne undersøkelsen er høy arbeidsmoral, ansvarsfølelse, jobbengasjement og mestring. Disse gjør at medarbeiderne beveger seg mot helseenden av helsekontinuumet. Med disse egenskapene skaper medarbeiderne en sterkere *opplevelse av sammenheng*, og det viser seg at håndterbarheten er den sterkeste komponenten. Det finnes både indre og ytre motivasjonsfaktorer. Tilbakemeldinger fra kollegaer er en stor ytre motivasjonsfaktor, mens det at de liker jobben sin er en betydningsfull indre motivasjonsfaktor.

Når det gjelder relasjoner på det mer følelsesmessige plan er det viktig at det ikke er konflikter med kollegaer eller leder, men ellers så vises omsorgen for hverandre mest gjennom det praktiske arbeidet og *vennskapsstøtte*.

Leders rolle i det helsefremmende arbeidet er å involvere medarbeiderne og gi dem ansvar, frihet og tillitt slik at de kan utføre jobben slik de finner ut er best. Dette er med på å forsterke ansvarsfølelsen og kreativiteten, og bidrar til «flyt» i produksjonen. Basert på disse funnene i undersøkelsen finner jeg støtte til at deltakerstyrte prosesser og å ha fokus på medarbeiders ressurser vil gi gevinst til bedriftene i form av økt effektivitet og produksjon (Hauger et al., 2008; Johnsson et al., 2007; Poland et al., 2009; Tilley, 2012).

Bedriftstilhørighet kan skape helsefremmende nærvær. Den følelsesmessige tilknytningen og stoltheten medarbeideren har til arbeidsplassen er stor og henger sannsynligvis sammen med at dette er en hjørnesteinsbedrift. Stor takhøyde, opplæring av ungdommer og vilje til å legge

til rette for personer med redusert arbeidsevne er noen av verdiene som gir en «vi følelse». Dette skaper en følelse av at hver enkelt har ansvar for at bedriften skal gå bra og at dette har betydning for lokalsamfunnet.

Sykenærvær kan virke helsefremmende, men trenger ikke alltid være det.

Alle sider ved arbeidet og arbeidsplassen, som virker positivt på helsefremmende nærvær, kan også forsterke bruk av sykenærvær når dette er nødvendig. I en slik situasjon vil sykenærværet være positivt.

Ved sykenærvær er den store betydningen av egentilpasning framtrædende. Den beste tilretteleggingen er der du selv kan justere arbeidsoppgavene dine etter formen din. Dette krever ansvar og frihet i arbeidet, som gjør det mulig «å sjonglere» med arbeidsoppgavene. Et slikt positivt og tilrettelagt sykenærvær kan bidra til at vi blir raskere friske og at de negative konsekvensene med langtidssykefravær unngås.

Hvis medarbeider har plager av en slik art at tilretteleggingen ikke kan skje ved egentilpasning, individuelt eller i teamet, må det mer omfattende tilrettelegging til. Hvis dette ikke skjer kan sykenærværet være negativt og dårligere helse og sykdom kan utvikles. Tidligere inngripen fra bedriftens side vil være nødvendig for å unngå at plagene kommer så langt at medarbeider bare føler behov for sykemelding og hvile. Nærværspresset vil antakeligvis kunne oppleves mer positivt når det kommer tidligere i et sykdomsforløp.

Hvis en ønsker å redusere sykefravær og fremme nærvær kan en ikke ha sider ved arbeidsmiljøet som er så hemmende for nærværet at det overkjører de positive nærværsfaktorene. Eksempler på slike hemmende faktorer er relasjonelle konflikter, med leder eller kollegaer, og høye psykologiske krav. Psykologiske krav kan i denne sammenheng være høyt arbeidspress over tid.

Implikasjoner for videre forskning

I undersøkelsen finner jeg noen faktorer som er hemmende for nærvær på en slik måte at alle de andre, gode, nærværsfaktorene blir mindre viktige eller uvesentlige. Interessant spørsmål i denne sammenheng kan være; hvem har ikke klart det? Hvordan har tidligere medarbeidere, som har sluttet pga sykdom, opplevd tilretteleggingen? Er det slik at utstøting fra arbeidslivet kunne vært avverget med mer omfattende tilrettelegging tidligere i sykdomsforløpet? Dette er et tema som det burde vært forsket mer på i betongelementindustrien.

Det hadde vært veldig spennende å se hvilke svar jeg kunne fått hvis jeg gjorde tilsvarende undersøkelser i en annen betongelementfabrikk. Ville nærværsfaktorene vært de samme? Hvilke ulikheter ville kommet fram?

Det er flere indikasjoner på at lean og six sigma i denne bedriften ikke har hatt den helsefremmende bieffekten som deltakerstyrte prosesser kan ha på arbeidsplasser. Det hadde derfor vært interessant å se nærmere på selve implementeringen av disse programmene. Er det slik at den har ført til en mer «top-down» lederstil? Eller er det andre forhold som har gitt informantene denne opplevelsen?

Nærværsforskningen er viktig for å komme videre i arbeidet med det inkluderende arbeidslivet, og for å nå målene mener jeg at innfallsvinkelen må relateres mer til helsefremming på arbeidsplassen der settingstilnærmingen brukes, samtidig må en forstå alle sider ved sykenærvær.

- 64th WMA General Assembly. (2013). *WMA Declaration of Helsinki - Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects*. Fortaleza, Brazil.
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens Mysterium. Den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Arbeids - og sosialdepartementet. (2014). *Intensjonsavtalen og et mer inkluderende arbeidsliv 4. mars 2014 - 31. desember 2018 (IA avtalen)*. Oslo. Hentet fra www.regjeringen.no
- Ausland, L. H., & Vinje, H. F. (2012). Helsens dynamikk på arbeidsplassen: Betraktninger fra en studie om seniorers nærvær og velvære i arbeidslivet. *Seniorpolitikk.no*.
- Bauer, M. N., & Odijk, J. (2004). Nærværarbeid i Statoil Forpleining. *Tidsskrift for norsk lægeforening*, 20.
- Bjørvik, K. I., & Brochs-Haukedal, W. (1997). *Arbeids- og lederpsykologi*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Chungkham, H. S., Ingre, M., Karasek, R., Westerlund, H., & Theorell, T. (2013). Factor Structure and Longitudinal Measurement Invariance of the Demand Control Support Model: An Evidence from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). *PLOS ONE*, 8(8), e70541. doi: 10.1371/journal.pone.0070541
- Dahlberg, K. (2005). Friskfaktorer i arbetslivet. *Svensk rehabilitering*, 2, 8-12.
- Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Hentet fra www.etikkom.no
- Dyrstad, J. M., & Ose, S. O. (2005). Problemstillinger og resultater i sykefraværsforskningen. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1, 103-116.
- Fimland, M. S., Woodhouse, A., Vasseljen, O., Gismervik, S., Jacobsen, H. B., & Johnsen, R. (2013). Kan fysisk aktivitet redusere sykefravær og uføretrygding? *Fysioterapeuten*, 7, 18-23.
- Geving, Torp, Hagen, & Vinje. (2011). Sense of coherence - en faktor av betydning for helse og jobbnærvær. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 3(2), 32-34.
- Green, J., & Tones, K. (2010). *Health promotion. Planning and strategies*. London: Sage.
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). Consequences of sickness precense and sickness absence on health and work ability: A swedish prospective cohort study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24(2), 153-165. doi: 10.2478/s13382-011-0013-3
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

- Hanson, A. (2012). *Salutogent lederskap - for helse og framgang*. Lettland: Livonia print.
- Hauger, B., Højland, T. G., & Kongsbak, H. (2008). *Organisasjoner som begeistrer. Appreciative Inquiry*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Hummelvoll, J. K., Andvig, E., & Lyberg, A. (2010). *Ethiske utfordringer i praksisnær forskning*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Hynne, T. (2011). *Jobbengasjement og nærværsmotivasjon på arbeidsplassen*. NTNU, Trondheim.
- idebanken. (2012). *Kontinuerlig forbedring - lean*. Hentet 23.1.2013, fra <http://www.idebanken.org>
- Ingvaldsen, J. A., Rolfsen, M., & Finsrud, H. D. (2012). Lean organisering i norsk arbeidsliv: slutten på medvirkning? *Magma*, 4, 42-50.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Johansen, V., Aronsson, G., & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: across-sectional survey. *BMJ Open*, 4:e004123. doi: 10.1136/bmjopen-2013-004123
- Johnsson, J., Lugn, A., & Rexed, B. (2007). *Langtidsfrisk. Slik skapes helse, effektivitet og lønnsomhet*. Kjeller: Genesis Forlag.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books Inc.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2012). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Larsen, H. B. (2012). *Tilrettelegging for positivt sykenærvær på arbeidsplassen. En kvalitativ studie av ansattes og lederes opplevelse av tilrettelegging for positivt sykenærvær*. NTNU, Trondheim.
- Lønningdal, I., Aas, R., Kiær, E., Ellingsen, K., & Mørk, G. (2010). *Hvilke holdninger og kulturer i virksomheten kan påvirke nærvær og fravær?* Stavanger: International Research Institute of Stavanger.
- Marklund, s., Aronsson, G., Johansen, V., & Solheim, L. J. (2014). Previous sickness presence among long-term sick-listed in Norway and Sweden: A retrospective study of prevalence and self-reported reasons. *International Journal of Social Welfare*. doi: 10.1111/ijsw.12143
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualisation of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

- Myhrberg, L., & Vinje, H. F. (2014). Godt nærvær på arbeidsplassen - kjenntegn og forutsetninger. *Fysioterapeuten*, 11.
- Nesse, H. (2008). *Nærvær i arbeidslivet - en survey undersøkelse av forpleiningsansatte i Nordsjøen*. Universitetsforlaget, Bergen.
- Neumann, C. B., & Neumann, I. B. (2012). *Forskeren i forskningsprosessen. En metodebok om situering*. Litauen: Cappelen Damm AS.
- NHO. *Kostnader ved sykefravær*. Hentet 28.10, 2015, fra www.nho.no
- Ose, S. O. (2005). Working conditions, compensation and absenteeism. *Journal of Health Economics*, 24, 161-188.
- Ose, S. O., Bjerkan, A. M., Pettersen, I., Hem, K.-G., Johnsen, a., Lippestad, J., . . . saksvik, P. Ø. (2009). *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. Trondheim: SINTEF.
- Ose, S. O., Dyrstad, K., Brattlid, I., Slettebak, R., Jensberg, H., Mandal, R., . . . Pettersen, I. (2013). *Oppfølging av sykemeldte - fungerer dagens regime?* Trondheim: SINTEF.
- Ose, S. O., Dyrstad, K., Slettebak, R., Lippestad, J., Mandal, R., Brattlid, I., & Jensberg, H. (2013). *Evaluering av IA-avtalen (2010-2013)*. Trondheim: SINTEF.
- Paulsen, M. (2013). Høyt sykenærvær - en konsekvens av høyt sykefravær? En helsepsykologisk litteraturstudie. *Psykologisk tidsskrift*, 2, 34-40.
- Poland, B., Krupa, G., & McCall, D. (2009). Settings for Health Promotion: An Analytic Framework to Guide Intervention Design and Implementation. *Health Promotion Practice*, 10(4), 505-516. doi: 10.1177/1524839909341025
- Rostad, I. S. (2011). *Langtidsfriskhet - et mål på arbeidstakernes helsetilstand?*, Trondheim.
- Rullestad, T. (2007). *Faktorer som influerer på ansattes trivsel og velvære*. Universitetsforlaget, Bergen.
- Røed, K. (2010). Ja til sykenærvær! *Samfunnsøkonomen*, 3, 13-17.
- Rønning, R. (2013). Sykefravær og sykenærvær er to sider av samme sak. *Velferd*, 1, 24-26.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire - A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Skarholt, K., Blix, E. H., Sandsund, M., & Andersen, T. K. (2015). Health promotion leadership practices in four Norwegian industries. *Health Promotion International*, 1.10. doi: 10.1093/heapro/dav077
- Slinning, E., & Haugen, R. (2011). *Helsefremmende lederskap: slik leder de beste*. Oslo: Gyldendal Akademiske.

- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842–853.
- STAMI. (2002). *Lillestrømerklæringen om helsefremmende arbeidsplasser*.
- Strømme, S., Anderssen, S., Hjermann, I., Sungot-Borgen, J., Smeland, S., Mæhlum, S., & Aadland, A. A. (2000). *Fysisk aktivitet og helse*. Oslo: Sosial- og helsedirektoratet.
- Thornquist, E. (2012). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori - for helsefag*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thun, S. (2014). Job crafting and adjusted sickness presence. *Psykologisk tidsskrift*, 2, 8-15.
- Tilley, K. (2012). Kontinuerlig forbedring - lean. *Helsefremmende arbeidsplasser. En innføring, eksempler og et utvalg metoder*, 23-24.
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2012a). Eldre ledere har funnet balansen og ønsker å fremme nærvær. *Seniorpolitikk.no*.
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2012b). Kollegafelleskap som fremmer nærvær og velvære i seniorers arbeidsliv. *Seniorpolitikk.no*.
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2012c). Nærvær i seniorers arbeidsliv. Presentasjon av en kvalitativ studie. *Seniorpolitikk.no*.
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2013a). salutogenetic presenve support a healthpromoting work life. *Socialmedicinsk tidsskrift*, 6, 890-901.
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2013b). Salutogent nærvær bygger helsefremmende arbeidsliv. *Socialmedicinsk tidsskrift*, 6, 810-820.
- Wergeland, E. (2004). Sykefraværsprosenten – hva måler den egentlig? *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 2.
- WHO. (1986). *The Ottawa Charter*. Hentet fra <http://www.who.int>
- WHO. (1997). *Jakarta Declaration on Leading Health Promotion into the 21st Century*. Hentet fra <http://www.who.int>
- WHO. (1998). *Health Promotion Glossary*. Hentet 27. mai, 2013, fra www.who.int
- Wideberg, K. (2011). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wikipedia. *Definisjon av Hertzberg Two-factor-theory*. Hentet 15.7, 2015, fra www.wikipedia.org
- Wikipedia. *Definisjon av sosial støtte*. Hentet 27.10, 2015, fra www.wikwpwdia.no

Intervjuguide

1. Om personen.
 - a. Kort om personen, stilling, hvor lenge har han jobbet i bransjen, alder

2. Individuelle livsstilsfaktorer
 - a. Egen helse
 - i. God/dårlig. Hvordan opplever du din egen helse?
 - ii. Sykenærvær. Går du noen ganger på jobben selv om du er syk?
 - b. Ta vare på kroppen. Gjør du noe for å ta vare på helsa di?
 - c. Holdninger
 - i. Grensen for å være borte / terskel. Når ville du vært borte fra jobben?
Hva er terskelen din? Hva skal til?
 - d. Mestring
 - i. Mestrer du oppgavene?
 - ii. Liker jobben

3. Om det kollegiale fellesskapet og den sosiale støtten
 - a. Trivsel
 - i. Trives du på jobben?
 - ii. Hvordan er trivselen på arbeidsplassen?
 - iii. Kan du beskrive en god dag på jobben?
 - b. Vennskap.
 - i. Har du venner på jobben?
 - ii. Møtes dere på fritiden?
 - c. Teamarbeid
 - i. Arbeider du i team med andre?
 - ii. Hvordan løser dere oppgavene og utfordringene?
 - iii. Hvordan hjelper dere hverandre?
 - d. Om sykdom
 - i. Hva skjer hvis du kommer på jobb og er litt «sjaber»? Blir det tatt hensyn til?
 - ii. Hva synes de andre hvis du ikke er helt i form?

iii. Hender det at du selv tilpasser jobben din? Hva og hvordan?

e. Humor

i. Er det gøy på jobben?

ii. Hva gjør at det er gøy?

4. Om bedriftens betydning

a. Ansvar

i. Kan du selv bestemme hvordan dagen din blir? Hvilke oppgaver som skal prioriteres osv.

ii. Føler du «frihet» i jobben?

b. Om sykdom

i. Tilrettelegges det hvis du er litt syk en dag? Hva synes du om det?

ii. Hvem gjør oppgavene hvis du er borte fra jobben en dag?

c. Betydningsfull

i. Er oppgavene du gjør for bedriften viktige? Synes du det?

ii. Har oppgavene samfunnsbetydning?

d. Mestring

i. Blir du satt til oppgaver som du klare å utføre?

ii. Hender det at noen oppgaver er vanskelige eller utfordrende? Hva synes du om det?



Postboks 4404
N-5007 Berge
Høyre
Tlf: +47 25 28 21 11
Faks: +47 25 28 21 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Orgnr: 985 321 584

Liv Hanson Ausland

Institutt for helsefremmende arbeid Høgskolen i Buskerud og Vestfold

Postboks 2243

3103 TØNSBERG

Vår dato: 20.02.2015

Vår ref: 42009 / 3 / LMR

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.02.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

42009	<i>Nærvær på arbeidsplassen</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Buskerud og Vestfold, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Liv Hanson Ausland</i>
Student	<i>Lena Rokstad</i>

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

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i 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, 15.06.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Linn-Merethe Rød

Kontaktperson: Linn-Merethe Rød tlf: 55 58 89 11

Vedlegg: Prosjektvurdering

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

Aktiveringstidspunkt: 2015-02-20 10:56

NSD - NSD Universitetsforbundet, Postboks 4404 Berge, 3103 Berge, tlf: +47 25 28 21 11, nsd@nsd.uib.no
NSD - NSD - Norsk statistisk naturvitenskapelig undersøkelse, 4901 Tonsberg, tlf: +47 25 28 18 11, kare.sandaker@nsh.uib.no
NSD - NSD - Universitetet i Tromsø, 9001 Tromsø, tlf: +47 77 91 43 00, nsd@helsestat.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 42009

Formålet er å få mer kunnskap om de faktorene som fremmer helse på arbeidsplassen.

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

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

Forventet prosjektslutt er 15.06.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlende opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialer 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 lydopptak