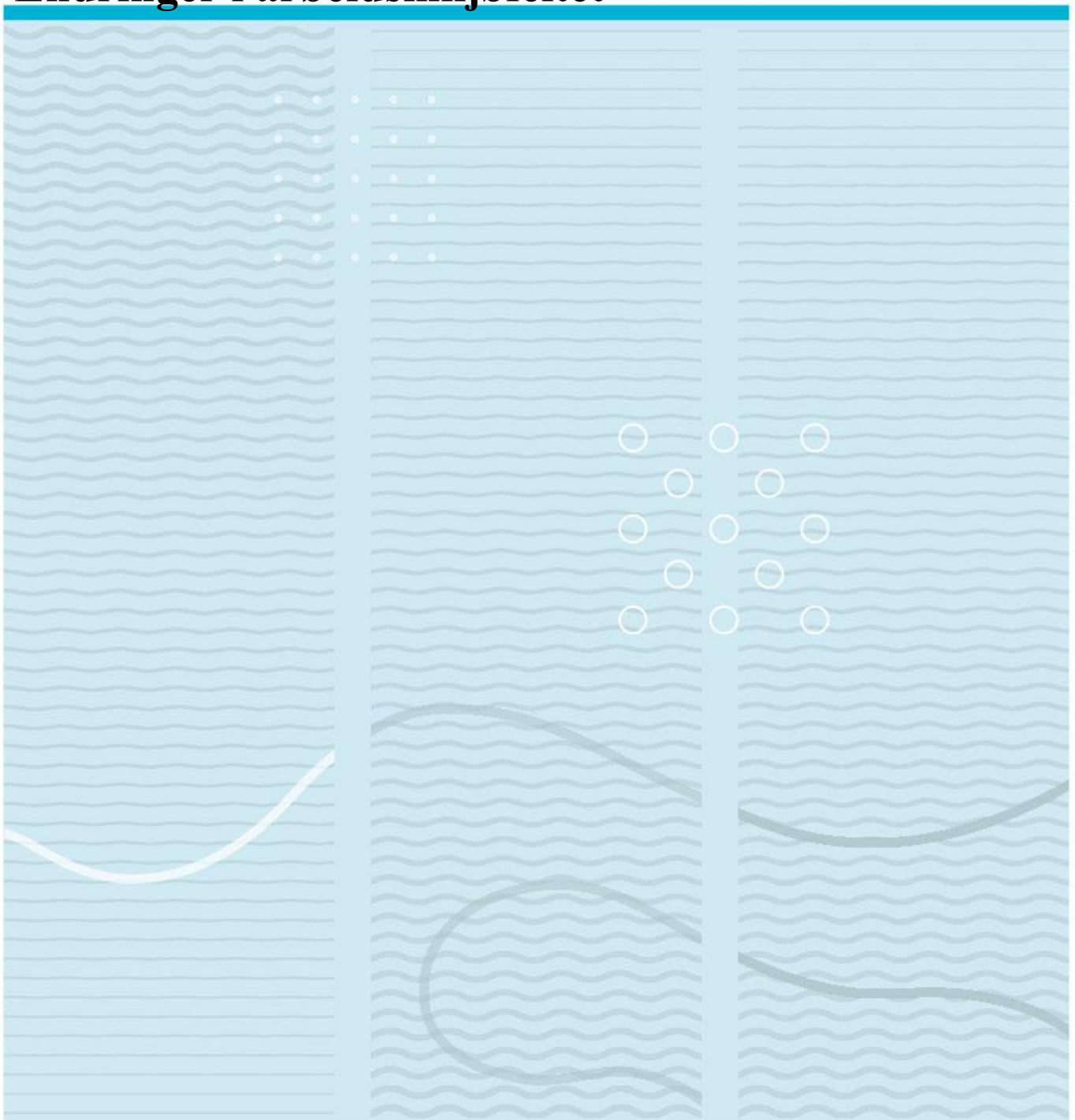


Ellen Wille & Kristin Brønn

Endringer i arbeidsmiljøfeltet



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet: Handelhøyskolen
Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2019 Ellen Wille & Kristin Brønn

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

I denne studien ønsket vi å se nærmere på arbeidsmiljøfeltet og hvordan aktørene innen feltet innbyrdes påvirker hverandre gjennom sine relasjoner og hvilken betydning dette har for deres oppgaver og roller innen feltet. Vårt formål har vært å forsøke å få frem hvordan relasjoner mellom forskjellige aktører innen feltet kan være med å påvirke organisasjonene i feltet og hvordan dette igjen kan påvirke feltet som helhet. Dette har vi forsøkt å få frem gjennom å se på hva som kjennetegner aktørens oppfatninger av egen rolle og posisjon, og videre gjennom å se på hvordan denne rolleoppfatningen påvirker samarbeidet mellom aktørene for å svare på problemstillingen. Vi har valgt å gjøre en avgrensning i oppgaven, gjennom å velge ut de aktørene innen feltet som har sitt hovedgjøft opp mot arbeidsmiljøarbeidet. Ut fra dette har vi hovedfokus på bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter med IA-rådgiverne, men ser også på STAMI og Arbeidstilsynet og virksomhetene i markedet sin rolle i relasjon til BHT og NALS.

Vårt teoretiske grunnlag presenteres i teorikapittelet og tar utgangspunkt i et nyinstitusjonelt perspektiv på arbeidsmiljøfeltet som et organisasjonsfelt. Vi har valgt å legge vekt på Pierre Bourdieus forståelse av felt, kapital og hans relasjonelle tankemodus som vårt teoretiske rammeverk. I metodekapittelet beskriver vi vårt valg av forskningsdesign og den metodiske tilnærmingen som har vært en kvalitativ undersøkelse hvor vi har intervjuet representanter for sentrale aktører innen feltet. Vi har også innhentet sekundærdata gjennom rapporter, strategierdokumenter og rolledokumenter som bakgrunnsmateriale. I analysekapittelet presenterer vi funnene fra intervjuene, og i drøftingskapittelet ser vi på funnene i lys av valgt teori, og hvordan disse funnene videre kan svare på våre forskningsspørsmål.

I oppsummerings- og konklusjonskapittelet prøver vi å synliggjøre at det pågår en maktkamp mellom aktørene om å være i posisjon til å definere arbeidsmiljøfeltet og hva det bør handle om. Vi påpeker hvordan de forskjellige aktørene bruker sine ressurser gjennom blant annet historisk, politisk og økonomisk kapital for å posisjonere seg og påvirke de interne reglene og derigjennom hva som er legitimt og ikke. Det kommer

fram at STAMI og Arbeidstilsynet bruker sin posisjon i toppen av felthierarkiet til å opprettholde og fremme sin egen posisjon gjennom en bevaringsstrategi, mens BHT og NALS på sin side, benytter seg av en subversjonsstrategi som tillater dem å utfordre de dominerende posisjonene uten å gå i direkte konfrontasjon. På denne måten forsøker de å påvirke feltet for å komme i en mer dominerende posisjon med mer innflytelse på feltet.

Abstract

In this study, we wanted to look more closely at the field of occupational health and how the actors within the field interact and influence each other through their relationships and what significance this has for their tasks and roles within the field. Our aim has been to figure out how relations between different actors within the field can influence the organizations within the field and how this in turn can affect the field as a whole. We have tried to achieve this by looking at what characterizes the actors' perceptions of their own role and position, and further by looking at how this role perception affects the cooperation between the actors in order to answer our main question. We have chosen to make a delimitation in the study, by selecting the actors within the field who have their main business focused towards occupational health. Based on this, our main focus is towards the occupational health services (OHS), NAV Arbeidslivssenter (NALS (NAV Working Life Center) (a state organized cooperation for work environment)), but we also include STAMI (The Norwegian state occupational environment institute) and the Norwegian Labor Inspection Authority and the companies in the market and their role in relation to OHS and NALS.

We present the basis of our theory in the theoretical chapter, which is based on a new institutional perspective on the field of occupational health as an organizational field. We have chosen to emphasize Pierre Bourdieu's understanding of fields, capital and his relational thought mode as our theoretical framework. In the method chapter we present our choice of research design and the methodological approach that has been a qualitative study where we interviewed representatives of key actors in the field. We have also obtained secondary data through reports, strategy documents and role documents as background material. In the analysis chapter we present the findings from the interviews, and in the discussion chapter we look at the findings in light of the chosen theory, and how these findings can further answer our research questions.

In the conclusion chapter, we try to emphasize the power struggle going on between the involved actors concerning positioning to define the field of occupational health and what it should involve. We point out how the different actors use their resources

through, among other things, historical, political and economic capital to position themselves and influence the internal rules and thus what is legitimate and not. STAMI and the Labor Inspectorates use of their position at the top of the field hierarchy to maintain and promote their own position through a conservation strategy emerges, while OHS and NALS, in turn, use a subversion strategy that allows them to challenge the dominant positions without going for direct confrontation. In this way, they try to influence the field to position themselves in a more dominant position with more influence on the field.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	4
Abstract	6
Innholdsfortegnelse	8
Forord	10
1 Innledning	12
1.1 Arbeidsmiljøfeltet	13
1.2 Bakgrunn for problemstilling	14
1.3 Problemstilling	15
2 Teori	16
2.1 Et nyinstitusjonelt perspektiv	16
2.1.1 Utfordring av den rasjonelle tanken	16
2.1.2 Legitimering og sosial reproduksjon	17
2.1.3 Homogenisering	20
2.2 Arbeidsmiljøfeltet som et institusjonalisert felt	22
2.2.1 Arbeidsmiljøfeltet	22
2.2.2 Aktørene i arbeidsmiljøfeltet	25
3 Metode	30
3.1 Forskningsdesign	30
3.2 Kvalitativ metode med intervjuundersøkelse	31
3.2.1 Utvalg av enheter/informanter	33
3.2.2 Gjennomføring av gruppeintervjuet	34
3.2.3 Gjennomføring av dybdeintervjuene	35
3.2.4 Sekundærdata	36
3.3 Organisering og analyse av data	36
3.4 Reliabilitet og validitet	37
3.4.1 Pålitelighet og troverdighet (reliabilitet)	37
3.4.2 Gyldighet (Validitet)	40
3.4.3 Studiens overførbarhet	41
4 Analyse	42
4.1 Presentasjon av empiriske data	42
4.2 Rolleforståelse og samarbeid	42

4.2.1	IA-rådgivernes rolleforståelse av seg selv	43
4.2.2	Hvilken rolleforståelse har IA-rådgiverne av BHT og deres samarbeid?.....	46
4.2.3	Hvilken rolleforståelse har BHT av seg selv?	49
4.2.4	Hvilken rolleforståelse har BHT av IA og deres samarbeidet?	51
4.2.5	STAMIs selvforståelse	52
4.2.6	STAMIs syn på BHT	53
4.2.7	STAMI sitt syn på IA-rådgiverne	55
4.2.8	Arbeidstilsynets (AT) selvforståelse	56
4.2.9	Arbeidstilsynets syn på BHT og IA-rådgiverne.....	57
4.2.10	Arbeidstilsynets samarbeid med BHT	58
4.2.11	Arbeidstilsynets samarbeid med IA-rådgiverne	59
5	Drøfting av funn.....	61
5.1	Oppfatninger av egen rolle og posisjon.....	61
5.1.1	Institusjonalisering i forhold til rolleforståelsen.....	62
5.2	Rolleoppfatningens påvirkning av samarbeidet mellom aktørene	70
5.2.1	Legitimering og delegitimering av aktørene i feltet.....	71
5.3	Foreløpig konklusjon.....	79
6	Avslutning og konklusjon	81
	Referanseliste.....	86
	Vedlegg	89

Forord

Denne masteroppgaven inngår som en obligatorisk og avsluttende del av studiet Innovasjon og ledelse ved Universitetet i Sørøst- Norge, Vestfold.

I arbeidet med denne masteroppgaven har vi fått ny kunnskap og større innsikt i hvilke krefter som er med på å påvirke de utfordringene virksomheter, deres ledere og deres medarbeidere må håndtere i arbeidshverdagen. Den sosialt konstruerte feltforståelsen knyttet til arbeidsmiljøfeltet har tilført enda en dimensjon til den kunnskapen vi har tilegnet oss gjennom studiet.

Vi vil takke vår veileder Ole Jacob Thomassen for veiledning og rettleiding på denne svært humpete veien. Videre vil vi få takke dere som tok dere tid ut av en travel arbeidsdag for å stille opp til intervju.

Så ønsker jeg (Kristin) også å takke min arbeidsgiver som har tilrettelagt og gjort dette studiet mulig for meg å gjennomføre.

Det har vært mange opp og nedturer og vi har lært veldig mye og vi er veldig takknemlige for at vi har fått gjort dette.

Sist og absolutt ikke minst, en stor takk til mann og barn for å ha gjort dette mulig. Dere har stilt opp, vært utrolig tålmodige og holdt alt på privaten i gang. TUSEN TAKK!

Bakkenteigen, 14. mai 2019

Ellen Wille & Kristin Brønn

1 Innledning

Arbeid har alltid vært en del av menneskers liv, i mer eller mindre organiserte former. Overordnet reguleres arbeidslivet gjennom lover og forskrifter, som involverer flere ulike offentlige myndigheter, og avtaler mellom partene, som alle hele tiden forsøker å korrigere de uønskede og utilsiktede belastningene knyttet til arbeidslivet (Karlsen, 2018, s.17).

Arbeidsmiljøarbeidet i Norge har handlet mye om å finne løsninger på sosiale konflikter mellom partene i arbeidslivet (Kamp & Nielsen, 2013, s. 296-297), men etter lang tid med mye uroligheter har det norske arbeidslivet siden 30-tallet i stor grad basert seg på samarbeid mellom myndighetene, arbeidsgiver og arbeidstaker. Det har vokst fram en felles forståelse av at partene har felles interesser som blir bedre ivaretatt gjennom samarbeid enn konflikt (Reisersen, 2011). Dette samarbeidet har fått betegnelsen trepartssamarbeidet, og er i dag et omfattende samarbeid mellom myndighetene, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene, som legger grunnlaget for den norske modellen og arbeidsmiljøarbeidet (Buvik, Thun, & Øyum, 2018, s. 15).

Selv om både etterlevelse av lover og regler og trepartssamarbeidet er noe som tas mer eller mindre for gitt av arbeidslivets aktører, er arbeidsmiljøfeltet sammensatt av faktorer fra både naturvitenskap og samfunnsvitenskap (Willadssen, 2016, s. 18), noe som gjør det til et omfattende felt som det er utfordrende å skulle ha oversikt over. Det er dette arbeidet både BHT og NALS er satt til å bistå virksomhetene med.

På 1990-tallet ble Helse, Miljø og Sikkerhets-begrepet (HMS) introdusert og det ble et skifte fra å fokusere på det som tidligere ble betegnet som "sikkerhets-arbeid", som fokuserte på å beskytte og ivareta arbeidstakerne så de ikke ble syke eller skadd, til å tenke at HMS-arbeid ivaretok arbeidstakeren for å heve produktiviteten (Kamp & Nielsen, 2013, s. 296-297; Karlsen, 2018, s. 106-107, 132). I takt med forskning og utviklingen i feltet, har de samfunnsvitenskapelige forholdene av arbeidsmiljøarbeidet fått stadig mer plass (Gustavsen, 1992, s. 12), og det har blitt økt oppmerksomhet rundt viktigheten av et godt arbeidsmiljø for å øke produktiviteten og konkurransevnen i det norske arbeidslivet (Karlsen, 2018, s.18). Arbeidet med arbeidsmiljøet i det norske arbeidslivet har blitt mer omfattende og flere aktører har kommet til med nye

produkter og tjenester, og dermed utvidet arbeidsmiljøfeltet. Det kan også virke som om det er en manglende enighet i hvilke oppgaver som faktisk skal omfattes av arbeidsmiljøfeltet. Bruken av begrepene “HMS-arbeid” og “arbeidsmiljøarbeid” går om hverandre litt avhengig av konteksten, og dette kan også være med på å gjøre det uklart, men vi vil i denne oppgaven hovedsakelig benytte oss av begrepet “arbeidsmiljøarbeid”.

1.1 Arbeidsmiljøfeltet

Fokuset i vår studie er arbeidsmiljøfeltet. Når vi snakker om arbeidsmiljøfeltet mener vi “alle organisasjonene som på en eller annen måte spiller en rolle i arbeidet med arbeidsmiljøet” (DiMaggio & Powell, 1983, s.148; Emirbayer & Johnson, 2008, s. 2).

Dette feltet inkluderer myndighetene med lover og regler, Arbeidstilsynet, STAMI, NAV Arbeidslivssenter (NALS) og bedriftshelsetjenesten (BHT) og konsulentfirmaer, og da også fagorganisasjonene som representerer de forskjellige profesjonene innen disse organisasjonene. Virksomhetene i det norske arbeidsmarkedet, både som leverandører og mottakere av tjenester og produkter, og med dem selvfølgelig både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er også en del av dette feltet. I viten om at vi ikke har presisert og nevnt alle aktørene, ønsker vi å vise at vi er bevisste kompleksiteten innen feltet. Vi vil også vise til at det ikke kun omhandler de konkurrerende organisasjonene, men at organisasjonene innen arbeidsmiljøfeltet også påvirkes av andre ikke konkurrerende aktører innen samme felt, og av de organisasjoner som de selv ikke direkte interagerer med.

Det ville ikke vært mulig for oss å skulle se på hvordan samtlige av disse aktørene, innen dette veldig brede feltet, påvirker hverandre. Vi har derfor gjort en klar avgrensning til de aktørene vi tenker har arbeidsmiljøarbeidet som sitt hovedgjøft, samtidig som vi er bevisst på at det er mange aktører som er med og påvirker dette komplekse feltet. Vårt fokus er derfor spesielt på bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter, men vi vil også se på STAMI og Arbeidstilsynet og virksomhetene i markedet sin rolle i relasjon til BHT og NALS.

1.2 Bakgrunn for problemstilling

I dag ser vi at stadig flere organisasjoner blir mer og mer institusjonalisert og at det er vanlig at flere organisasjoner blir tilhørende egne felt hvor deres formål er tilnærmet det samme. Vi ser at arbeidsmiljøfeltet er et slikt institusjonalisert felt hvor BHT og NALS har en sentral rolle.

Både NAV Arbeidslivssenter og BHT er institusjoner som skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne og arbeidsmiljøet generelt gjennom systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Vi kan si at NAV Arbeidslivssentre jobber med arbeidsmiljøet som en konsekvens av arbeidet med sykefravær og andre årsaker til frafall fra arbeidsplassen, mens BHT jobber med sykefravær som konsekvens av arbeidsmiljøarbeidet. Dette gjør at begge institusjonene jobber med mange overlappende oppgaver og det har flere ganger blitt reist spørsmål om arbeidet overlapper på en uheldig måte, spesielt for BHT som ikke er offentlig finansiert og er avhengig av omsetning. Selv om det har blitt gjort tiltak for å avklare rollene mellom de to institusjonene har denne overlappingen kanskje vært økende, i takt med at IA-avtalens overordnede mål har beveget seg mer og mer mot å handle om oppfølging av arbeidsmiljøet (Buvik et al., 2018, 19-20).

Vil det ikke være både fornuftig og lønnsomt å koordinere disse to tjenestene på en mer effektiv måte? Vil ikke aktørene innen arbeidsmiljøfeltet kunne gjøre en bedre, mer formålstjenlig jobb hvis det var tydelig avklarte roller og rutiner for samarbeide?

Men lar det seg i det hele tatt gjøre? Er det de forskjellige aktørene innen arbeidsmiljøfeltet rasjonelt organisasjoner?

Dette er noen av spørsmålene vi stilte oss i forkant av dette studiet og vi ønsket å se nærmere på hvordan dette egentlig hang sammen.

1.3 Problemstilling

For å se nærmere på arbeidsmiljøfeltet og spesielt forholdet mellom NALS og BHT har vi valgt følgende problemstilling:

Hvordan påvirker aktørene i arbeidsmiljøfeltet hverandre, og hvilke utslag gir dette på oppgaver og roller?

For å kunne svare opp denne problemstillingen har vi utformet to forskningsspørsmål:

- 1.Hva kjennetegner aktørenes oppfatninger av egen rolle og posisjon?
2. Hvordan påvirker rolleoppfatningen samarbeidet mellom aktørene?

2 Teori

I denne delen av oppgaven presenteres det teoretiske grunnlaget for oppgaven. Vårt fokus i denne studien er på arbeidsmiljøfeltet og deres aktører, med hovedvekt på BHT og NAV Arbeidslivssentrenes IA-rådgivere og hvordan de påvirker hverandre og hvordan dette er med på å forme arbeidsmiljøfeltet.

Det er flere av de teoretiske perspektivene som vi har blitt presentert for gjennom innovasjons- og ledelsesstudiet som vi kunne ha benyttet oss av i denne studien, da vi ser klare koblinger mellom innovasjonsteori og organisasjonsteorien i forhold til det vi ønsker å forske på. Det er klare likhetstrekk mellom Hernes sine perspektiver på samhandling, samhandlingsmønstre og grad av tilslutning (Hernes, 2016, s. 47-54) og hvordan institusjonaliseringens prosess utspiller seg gjennom gjentatte samhandlinger som fører til tilslutning i større eller mindre grad gjennom implementering av oppskrifter (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styre & Woll, 2014, s.247). Vi har allikevel valgt å bruke nyinstitusjonalisme med vekt på Pierre Bourdieus arbeid knyttet opp mot felt, kapital og relasjonelle tankemodus som vårt teoretiske rammeverk. Bourdieus teoretiske vinkling synes vi beskriver godt hva et felt kan være og hvilke maktkamper som kan finne sted i et felt gjennom aktørenes forsøk på å posisjonere seg, og dette passer godt til vår studie.

2.1 Et nyinstitusjonelt perspektiv

2.1.1 Utfordring av den rasjonelle tanken

Den nyinstitusjonelle teorien stiller spørsmålsteget ved organisasjonenes rasjonalitet og ser i stedet på hva organisasjonene gjør for å opprettholde sin status og legitimitet overfor sine omgivelser, og vektlegger også hvordan organisasjonene påvirker sine omgivelser (Meyer & Rowan, 1977). Denne teorien belyser hvordan organisasjonene er med på å skape feltet, samtidig som de blir påvirket av feltet i en kontinuerlig prosess (Czarniawska & Joerges, 1996, s.13-48).

Teoriene som støtter det rasjonelle verdenssynet antar at formelle strukturer og retningslinjer er avgjørende for at organisasjoner skal lykkes i det moderne samfunnet (Meyer & Rowan, 1977, s.342).

Denne tankegangen belager seg på at organisasjoner følger den formelle strukturen og at alle gjør som de får beskjed om uten å tenke for mye selv, tilpasse rutiner eller bryte regler. Dette synet vektlegger ikke de uformelle sosiale relasjonene i en organisasjon (Meyer & Rowan, 1977, s.342).

Tanken om at organisasjoner er rasjonelle verktøy som når sine mål simpelthen ved produksjon av produkter og tjenester blir utfordret av en antagelse om at denne produkt- og tjenesteproduksjonen også blir påvirket av interne vaner og hva som skjer i organisasjonens omgivelser (Eriksson-Zetterquist, et al., 2014, s. 245). Meyer og Rowan (1977) bruker betegnelsen “rasjonaliserte myter” om slike organisasjonsideer. Med “rasjonaliserte myter” mener de at slike oppskrifter for hvordan ting skal eller burde gjøres, ikke faktisk er vitenskapelig basert, men at en *tror* at de er basert på vitenskap (Christensen Læg Reid, Roness & Røvik, 2004, s. 76).

2.1.2 Legitimering og sosial reproduksjon

Det finnes mange retninger innen nyinstitusjonalisme men en ting har de alle til felles, og det er at de er skeptiske til et atomistisk syn på sosiale prosesser og at de alle mener at institusjonelle arrangementer og sosiale prosesser spiller en tydelig rolle (DiMaggio & Powell, 1991, s. 3).

“Institutions are first and foremost products of human actions.” (DiMaggio & Powell, 1991, s. 28)

Det vil si at den nyinstitusjonelle teorien er skeptisk til at det er “så enkelt” som den rasjonelle tilnærmingen argumenterer for, og at innføringen av disse oppskriftene for hvordan ting burde gjøres, i mye større grad vil påvirkes av de sosiale relasjonene innen feltene. Føringerne for hvilke sosiale atferdsmønstre som skal reproduseres har institusjonaliserte samfunnsaktører i sentrale posisjoner stor innflytelse på. Slike

institusjoner er stat og myndighet, profesjoner og dominante markedsaktører (DiMaggio & Powell, 1991, s. 28)

Den nyinstitusjonelle tolkningsrammen har tre tydelige kjennetegn. Den mener at organisasjoner befinner seg i omgivelser som er menneskeskapt. At virkeligheten er sosialt konstruert og organisasjoner bidrar derfor selv til den sosiale konstruksjonen av sine egne omgivelser. At organisasjoner derfor ikke er objektive, men objektivert. Ut fra dette verdenssynet er nyinstitusjonalismen kritisk til at vitenskapen kan bidra i forhold til universelle prinsipper som ledelse og styring og design av organisasjoner. Denne retningen er således skeptiske til at organisasjoner bare er redskaper for måloppnåelse, og mener at organisasjoner også er arenaer for fortolkning og utvikling av symboler og meninger (Røvik, 2007, s. 47-48).

Institusjonelle regler er klassifiserte atferdsmønstre innebygget i samfunnet som gjengjeldende samhandlingsmønstre eller tolkninger, som skaper økt forutsigbarhet og minsker usikkerhet (March & Olsen, 1989, s.6). Med dette menes det at disse reglene, som blir tatt for gitt, er handlingsmønstre som gjelder i større eller mindre grad for alle involverte aktører, avhengig av hvor gjennomsyret feltet er av institusjonaliseringsprosessen. Dette er med på å opprettholde institusjonene, fordi det er med på å skape en slags "sånn-er-det-bare-holdning" som det skal overtalende krefter til for å endre på. (Meyer & Rowan, 1977, s.341)

I et organisasjonsfelt er organisasjonene i oppstarten mer ulike med tanke på struktur, aktiviteter og tilnæringsmåte til oppgavene som skal utføres. Etersom feltet utvikler seg og blir etablert vil feltet utvikle handlings- og atferdsmønstre som former organisasjonene til et organisasjonsfelt. Dette skjer ved at organisasjonene innen feltet, gjennom deres daglige aktiviteter og handlinger skaper et mønster av kollektive handlinger som kjennetegner feltet. Ved at organisasjonene utfører disse handlingene, på det som blir den forventede måten, former feltet organisasjonenes handlinger samtidig som at disse handlingsmønstrene skaper feltet. (DiMaggio & Powell, 1983, s.148)

Ut ifra dette perspektivet ser man organisasjoners systemlighet som en sosial konstruksjon, som stadig flere virksomheter forstår seg selv i lys av. For at de institusjonaliserte organisasjoner skal oppfattes som legitime, må de leve opp til sterke normer om å være moderne og hele tiden fornye seg, de må fremstå som effektive, innovative og «henge med i tiden». Det kan de oppnå ved å adoptere og implementere de oppskriftene som signaliserer dette, men de gir da samtidig fra seg noe av den interne koordineringen og muligheten til å utføre sine oppgaver på den mest hensiktsmessige og effektive måten (Meyer & Rowan, 1983, s. 340-341).

Innføringer av nye oppskrifter eller praksiser vil nemlig ofte føre til omorganiseringer både av struktur og arbeidsprosesser. Dette er endringer som kan skape uro og ineffektivitet i en organisasjon for en kortere eller lengre periode, og som kan gå utover resultater og måloppnåelse. En måte å angripe dette problemet på, er at de forsøker å ta inn den gitte oppskriften, men at de ikke gjør noe for at tiltakene skal tas i bruk. Det vil da se ut som de er endringsvillige og innovative, samtidig som ansatte får fortsette med praksiser som de kjenner og vet virker. Oppskriftene forblir prat og implementeres ikke i praksisen. Dette kalles "frikobling". Disse oppskriftene vil da bare fungere som et "utstillingsvindu" for å oppnå legitimitet (Røvik, 2014, s. 37-38; Christensen, Læg Reid, Roness, & Røvik, 2004, s. 91-92).

På denne måten opprettholder organisasjonene feltets institusjonaliseringsprosess ved å etterleve disse normene, noe som igjen forsterker feltets grad av institusjonalisering og igjen øker etterspørselen etter nye normative oppskrifter (Røvik, 2007, s. 48-50, Christensen et.al. 2004, s.76).

Teorien om en løs kobling mellom det formelle og det som blir gjort i praksis ble utviklet samtidig av March og Olsen og Weick (Eriksson-Zetterquist, et al., 2014, s.252), og går ut på at organisasjoner er løst koblet fra formelle strukturer og myter, og derfor lettere vil endre seg etter krav fra omgivelsene gjennom å kun gjøre formelle endringer, mens de i praksis fortsetter som før. Disse ideene og oppskriftene for hvordan ting skal eller burde gjøres endrer seg som sagt også med tiden, og da gjennomgår organisasjonene det som kan kalles for en avinstitusjonaliseringsprosess. Avinstitusjonalisering foregår

når en organisasjon legger bort en praksis eller forsøker å “glemme” den for å ta inn en ny (Eriksson-Zetterquist et al., 2014, s. 260-261).

2.1.3 Homogenisering

Handlinger utføres som sagt ikke bare fordi det er rasjonelt, men fordi at andre gjør det og fordi omgivelsene forventer at disse handlingene utføres. For å opprettholde status og følge med i tiden gjør organisasjoner som andre organisasjoner gjør for å fremstå som relevante (Meyer & Rowan, 1977, s. 343-345). Disse handlingene fører til homogenisering av feltet som rasjonelt sett forenkler samarbeidet og derfor fører til mer effektive organisasjoner som da får et konkurransefortrinn. DiMaggio og Powell (1983) argumenterer for at denne homogeniseringen er mindre drevet av konkurranse enn tidligere, og at denne prosessen ikke nødvendigvis fører til mer effektivitet, snarere tvert imot. De identifiserer tre isomorfe prosesser som forklarer homogeniseringen; gjennom for eksempel lover og regler i form av tvangsmessig isomorfi, etterlevelse av normer gjennom normativ isomorfi eller slik som “de andre gjør det” gjennom mimetisk isomorfi. Organisasjoner blir da belønnet, ikke nødvendigvis med forbedret effektivitet gjennom likhet med andre organisasjoner innen feltet, men likheten kan gjøre samarbeidet med andre organisasjoner enklere fordi man “snakker samme språk”, det sikrer tilgang på relevant arbeidskraft, det gir anerkjennelse og legitimitet og det gir innpass inn i administrative kategorier som definerer muligheten for offentlige og private tilskudd og kontrakter (DiMaggio & Powell, 1983. s 153).

På denne måten bidrar organisasjonene til å skape feltet, samtidig som de påvirkes av feltet (DiMaggio & Powell, 1983, s. 147). Når et sett av organisasjoner dukker opp som et felt, oppstår et paradoks: De rasjonelle aktørene gjør organisasjonene stadig mer like samtidig som de prøver å forandre på dem. Disse feltene bidrar altså til å gjøre organisasjonene innen de respektive feltene mer og mer like, gjennom tvang, normer eller imitering.

Isomorfi gjennom tvang

Tvangsmessig isomorfi skjer gjerne med utgangspunkt i politisk påvirkning, og oppstår ved at organisasjoner innen feltet utøver både formelt og uformelt press på andre organisasjoner innen feltet. Disse organisasjonene er ofte direkte eller indirekte avhengig av dem, og innretter seg derfor etter dette presset. Dette kan være endringer som et resultat av absolutte krav, som overtalelse eller en invitasjon til, for eksempel et fellesskap (DiMaggio & Powell, 1983, s. 150-151), og dette kommer for eksempel til syne gjennom at BHT retter seg inn etter å levere de avgrensede oppgavene de er satt til å levere.

Isomorfi gjennom imitering

Imiterende isomorfi skjer ofte med utgangspunkt i usikkerhet. Hvis en organisasjon opplever at de for eksempel har manglende kunnskap eller erfaring for å løse en gitt utfordring, kan dette løses ved å etterligne hva andre gjør. Ofte tas det utgangspunkt i de ledende organisasjonene innen feltet og en forsøker, mer eller mindre bevisst, å kopier handlemåter derfra for å oppnå "beste praksis". Dette kan også skje, for eksempel ved at en ansatt tar med seg handlingsmønstre fra en organisasjon til en annen ved et eventuelt bytte av arbeidsplass. Hvor vellykket denne etterligningen blir avhenger av kunnskap om konteksten (DiMaggio & Powell, 1983, s. 151-152).

Denne oversettelsen og implementeringen av handlingsmønstre eller oppskrifter ses nærmere på av blant andre Røvik (2007) gjennom translatørteorien. I denne teorien fokuseres det spesielt på aktørenes translatørkompetanse som avgjørende for om en lykkes med overføring av kunnskap/opskrifter. Translatørens posisjon i organisasjonen blir viktig sammen med kvalifikasjoner som bevissthet om egen rolle og begrepsverktøy, kontekstkunnskap og kunnskap om oversettelsesregler. Dette vil i stor grad kunne påvirke aktørenes kapital og posisjon, men på grunn av studiens omfang er dette noe vi velger å ikke gå videre inn på.

Isomorfi gjennom normer

Normativ isomorfi henger ofte sammen med profesjonalisering av en bransje og handler ofte om å forsøke å kontrollere feltet ved å kreve legitimering for å få innpass.

De ulike profesjonene er på lik linje med organisasjonene utsatt for både tvang og imitering. (DiMaggio & Powell, 1983, s. 152-153).

Et av resultatene av isomorfi er utviklingen av et felles organisatorisk vokabular som er en viktig del av institusjonaliseringsprosessen og som tillegger organisasjonene legitimitet og igjen underbygger isomorfien. Selv om organisasjonenes formelle struktur blir likere hverandre gjennom denne isomorfismen, og disse reglene og rutinene skaper orden og reduserer usikkerhet og klargjør forventninger, fører fortsatt utviklingen og implementeringen av institusjonelle arrangementer til stor grad av konflikt, kontradiksjon og tvetydighet (DiMaggio & Powell, 1991).

Hvordan aktørene i arbeidsmiljøfeltet ser på seg selv og de andre aktørene, vil påvirke hvordan de forholder seg til oppskriftene de jobber med, og hvordan de bevisst eller ubevisst samarbeider. Dette vil i sin tur påvirke hele arbeidsmiljøfeltet. Aktørenes forståelsesrammer er med på å påvirke hvilke handlingsmønstre og betingelser de legger vekt på ved problemløsning i praksisfeltet.

2.2 Arbeidsmiljøfeltet som et institusjonalisert felt

2.2.1 Arbeidsmiljøfeltet

Institusjonene som styrer organisasjonenes struktur og praksis er som regel påvirket av mange andre organisasjoner i feltet, og som beskrevet i oppgavens innledning, utgjør de forskjellige aktørene innen arbeidsmiljøfeltet organisasjonenes felles omgivelser som alle påvirker og blir påvirket av (DiMaggio & Powell, 1983, s. 148; Emirbayer & Johnson, 2008, s. 2).

Den nyinstitusjonelle teorien bygger på mye av det samme som tidlig institusjonell teori, men noe av det som skiller disse perspektivene er at den nyinstitusjonelle teorien vektlegger hvordan organisasjonene også påvirker og er påvirket av sine omgivelser (Eriksson-Zetterquist et al., 2014, s. 249). I boka "The Social construction of reality" (1966) argumentere Berger og Luckmann for at mennesker lever i en sosialt konstruert

virkelighet skapt gjennom gjentatte menneskelige handlinger og samhandling. På lignende måte fremstiller DiMaggio og Powell (1983, s. 149) institusjonaliserte felt som organisasjoner som reagerer på sine omgivelser som består av andre organisasjoner som igjen reagerer på sine omgivelser, som består av organisasjoner som reagerer på omgivelser av organisatoriske reaksjoner.

Når vi i denne oppgaven snakker om "arbeidsmiljøfeltet" tar vi utgangspunkt i Bourdieus forklaring av organisatoriske felt lagt frem av Emirbayer og Johnson (2008), som;

"områder av posisjoner, hvis egenskaper avhenger av deres posisjon innen disse områdene og som kan ses på uavhengig av kjennetegnene til den som innehar posisjonene, (da disse kjennetegnene delvis er avgjort av posisjonen)" (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 6).

I denne oppgaven vil det si at vi ser på Arbeidstilsynet, BHT, NALS og STAMI, som deler av et felt som ses som et område hvor disse aktørene innehar visse posisjoner. Disse posisjonene er ikke definert av verken Arbeidstilsynet, BHT, NALS eller STAMI, men posisjonene tillegger aktørene visse kjennetegn. Det vil også si at maktrelasjonene vil være tilstede uavhengig av hvilke institusjoner som besitter disse posisjonene.

Innen dette feltet produseres, reproduserer og utfordres maktrelasjonene mellom de forskjellige aktørene gjennom sosiale forhold, hvor alle handlinger og samhandling ses i relasjon til omgivelsene (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 5-6; March & Olsen, 1989, s.156). Ved å se på arbeidsmiljøfeltet på denne måten kan vi se at aktørene påvirker og påvirkes av hverandre til enhver tid, for hele tiden å forsøke å opprettholde sin legitimitet og dermed også sin posisjon. Denne kampen om posisjon foregår ut mot omgivelsene for å opprettholde legitimitet og fremstå som en relevant aktør, ved å etterleve de institusjonaliserte reglene som følger feltet (Meyer & Rowan, 1977). Samtidig handler den interne maktkampen innad i feltet om å komme i posisjon for å kunne påvirke disse institusjonelle reglene. Det er en pågående kamp om å dominere feltet, hvor målet er å oppnå makt og myndighet for å kunne avgjøre hva

arbeidsmiljøarbeidet skal dreie seg om, og hvordan jobben skal gjøres (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 6).

Innen arbeidsmiljøfeltet innehar de forskjellige aktørene forskjellige posisjoner hvor noen kan sies å ha mer makt enn andre. Aktørene vil dermed anvende forskjellige strategier for enten å opprettholde feltet tilnærmet uendret for å beholde sin maktposisjon, eller benytte seg av andre strategier for å forsøke å utfordre og endre feltet for å heve sin posisjon og tilegne seg mer makt, for i større grad selv å kunne påvirke og dominere feltets struktur og funksjon (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 11-12). Hvilke posisjoner de forskjellige aktørene har vil derfor være med å påvirke hvilke ressurser, eller kapital de har tilgjengelig, og hvilken kapital de har tilgang på vil også være med å påvirke deres posisjon. Dermed er denne maktkampen både en kamp om kapital og posisjon i feltet.

Den kapitalen de forskjellige aktørene benytter seg av kan være av for eksempel økonomisk, sosial, kulturell eller politisk art. Kapital er på lik linje med institusjoner en sosial skapt relasjon, og dens verdi avhenger av kontekst og også av hvem som besitter den. Eksempler kan være hvordan kunnskapskapital vil variere i forhold til konteksten; å kunne mye om hvordan arbeidstakere skal beskytte seg mot skadelige eksponeringer fra støy og kjemikalier på et verksted, har liten verdi i en virksomhet hvor de ikke er eksponert for verken støy eller kjemikalier, hvor den største eksponeringen heller vil være stress og stillesitting. Eller at en aktør som for eksempel STAMI vil i større grad påberope seg retten til å definere hvilken type kunnskap som er den meste gyldige innen arbeidsmiljøfeltet. Forskningsbasert informasjon vil også kunne bli oppfattet som mer troverdig hvis det ble presentert fra en representant for STAMI fremfor for eksempel en IA-rådgiver. Kapitalens verdi påvirkes altså også av besitterens legitimitet og verdien av kapitalen endrer seg dermed avhengig av kontekst og relasjon (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 3-4, 11).

Et poeng i nyinstitusjonell teori generelt, og denne feltforståelsen spesielt, er at rammen rundt forskningsobjektet hele tiden endrer seg. Den offentlige mening endres og dermed hvilke krav de stiller til de forskjellige institusjonene, og institusjonene må da tilpasse seg. Feltets grenser endres også, avhengig av de forskjellige relasjonene

aktørene har og med hvilke kapitaltilgang, og hvilken verdi deres kapital har i en gitt kontekst (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 3-7).

I Norge er det høy grad av tiltro til staten (Kleven, 2016) og dagens samfunn har et stort fokus på en forskningsbasert tilnærming, og myndighetene og profesjonene kan derfor i stor grad være med på å strukturere organisasjonsfeltene (DiMaggio & Powell, 1983, s. 147). Dette gjør også at aktører som for eksempel STAMI, som er en stor kunnskapsaktør da gjennom sin tyngde innen feltet, mer enn gjennom de konkrete handlingene de også kanskje utfører, kan dominerende og utøve press på de dominerte organisasjonene i arbeidsmiljøfeltet. Organisasjoner med slik tyngde definerer regulering og noen ganger reglene for maktkampen innen feltet (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 10).

Den vitenskapelige og statlige påvirkningen av hvordan ting skal eller burde gjøres er med på å forme samfunnet vårt, og at et felt i større eller mindre grad er institusjonalisert vil avhenge av i hvor stor grad de følger feltets regler for hvordan ting skal eller burde gjøres. Institusjonalisering er en prosess for å gi noe en fast form gjennom sosiale prosesser, forpliktelser eller aktualiteter som fører til en regellignende status knyttet til sosial tankegang og handling (Meyer & Rowan, 1977, s. 341). I den nyinstitusjonelle teorien er det hvordan disse reglene som aktørene i feltet både forsøker å påvirke og som de påvirkes av gjennom sine posisjoner i feltet, som er det sentrale.

2.2.2 Aktørene i arbeidsmiljøfeltet

Forholdet mellom NAV Arbeidslivssenter og BHT har ikke vært emnet for en egen studie, men forholdet har blitt diskutert ved flere anledninger i evalueringsrapporter av både IA-avtalen og av BHT ordningen. Fokuset i disse evalueringene har vært på utførelsen og effekten av aktørenes arbeid uten å se det i sammenheng med feltets påvirkning. I samtlige av disse rapportene vises det til at det er usikkerhet og manglende avklaring av hvordan de to aktørene skal jobbe, hvem som skal gjøre hva og hvordan de skal samarbeide. Det har blitt vist til varierende oppfattelse av hva de to aktørenes rolle

egentlig skal være, og det har blitt vist til manglende avklaring av rolle og oppgaver (Ose, 2013; Mandal, Dyrstad, Melby, & Midtgård, 2016; Molander, Jensen, Grasdahl, Sletmo, & Eriksen, 2018).

NAV Arbeidslivssenter

Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) mellom partene i arbeidslivet; Myndighetene, representert ved Arbeids- og sosialdepartementet, arbeidsgiver og arbeidstakere representert ved arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, kom i 2001 med bakgrunn i rapporten etter Sandemannutvalget. Dette utvalget ble satt ned av regjeringen for å se på mulige tiltak og løsninger knyttet til bekymringer rundt høyt sykefravær og høy grad av uføretrygdede (Ose, S. O., Bjerkan, A. M., Pettersen, Hem, Johnsen, Lippestad, Paulsen, Mo & Saksvik, 2009, s. 33-35). Etter inngåelsen av IA-avtalen har det blitt opprettet et NAV Arbeidslivssenter i alle fylker, som skulle bistå virksomhetene som inngikk IA-avtaler¹ til å følge opp de langsiktige, systematiske og forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og IA-målene. NAV Arbeidslivssenter er på lik linje med Arbeidstilsynet organisert under Arbeids- og sosialdepartementet (NAV, 2019).

Med bakgrunn i rammene som er gitt i IA-avtalen skal NAV Arbeidslivssenter være en nasjonal, enhetlig tjenesteleverandør som leverer gjenkjennbare tjenester på tvers av fylker og arbeidslivssentre (NAV Arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver, 2014-2018, 2015, s. 6). De skal bistå virksomhetene til å mobilisere selv og hjelpe arbeidsgiver og virksomhetene til å ta sin del av samfunnsansvaret knyttet til IA-avtalen (NAV Arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver, 2014-2018, 2015, s. 6), som da vil si å jobbe systematisk med arbeidsmiljøet for å unngå frafall og oppnå inkludering. Ved å inngå en IA-avtale forplikter virksomheten seg til å samarbeide systematisk for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass (Buvik et al., 2018 s. 19) og IA-rådgiverne ved NAV Arbeidslivssentre skal bidra ved å tilføre kompetanse og gi tett oppfølging av arbeidsgiver, den enkelte arbeidstaker og arbeidsmiljøet. På denne måten skal de bidra

¹ Med den nye IA-avtalen som trådte i kraft fra 01.01.19. skal IA-avtalen gjelde hele det norske arbeidslivet.

til å få sykemeldte raskt i jobb og i størst mulig grad unngå sykemeldinger, frafall og tidlig avgang fra arbeidslivet (Faggruppen for IA-arbeidet, 2018, s.3, 86-87).

Bedriftshelsetjenesten

Arbeidslivet har siden den første legen ble ansatt ved sølvgruvene i Kongsberg i 1665, vært tilknyttet helsetjenester for oppfølging av ansatte og ble hjemlet i

Arbeidsmiljøloven som et virkemiddel i arbeidsmiljøarbeidet allerede i 1956. Det forebyggende fokuset ble introdusert i 1916 (Molander et al., 2018, s. 28-29).

Bedriftshelsetjenesten hadde sitt utspring i 1970-årene fra bedriftslegeordningen, så BHT har med andre ord lenge vært en aktør i arbeidsmiljøarbeidet og feltet. Det var allerede på den tiden uklart knyttet til hvilket departement BHT skulle tilhøre og hvilke oppgaver de skulle løse (Larsen, 2014, s. 11-13)

Bedriftshelsetjenesten er «... en fagkyndig og rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten og komme med forslag til forbedringer.» (Arbeidstilsynet, 2019). Med godkjenningsordningen som kom i 2010 følger det en del krav til den enkelte BHT sin størrelse og faglige kompetanse, men dette kan også innfris ved å inngå samarbeidsavtaler med eksterne parter (Arbeidstilsynet, 2019).

Arbeidsgiver, som er den ansvarlige for å ivareta arbeidsmiljøet i en virksomhet, skal vurdere om risikoforholdene i virksomheten tilsier at det foreligger en plikt til å knytte til seg en godkjent BHT, som en del av det systematiske HMS-arbeidet (Arbeidsmiljøloven, 2006). Virksomheter som omfattes av forskriften om organisering, ledelse og medvirkning § 13, er av myndighetene vurdert til å ha risikoforhold som tilsier at de skal tilknytte seg bedriftshelsetjeneste som er godkjent av Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan også pålegge virksomheter til å tilknytte seg til godkjent bedriftshelsetjeneste hvis de mener det er grunnlag for det. Arbeidsmiljølovens § 3.3 slår fast at BHT i slike tilfeller *“skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.”*

Virksomhetene

I kapittel 2 i Arbeidsmiljøloven slås det fast at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å ivareta arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass. Dette skal gjøres i samarbeid med de ansatte og deres representanter som også er pliktige til å medvirke. Verneombud og tillitsvalgte er viktige medspillere, som i samarbeid med arbeidsgiver skal bidra til samspill mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og jobbe for et godt arbeidsmiljø. For å bidra til at disse arbeidsmiljøaktørene internt i virksomhetene skal kunne ivareta sine plikter finnes det opplæring, og noe av denne opplæringen er lovpålagt. I større virksomheter er det også lovpålagt med regelmessige samarbeidsmøter mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden i det som kalles Arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Konsulenter

Det er også en del forskjellige private konsulenter og firmaer som tilbyr tjenester relatert til arbeidsmiljøarbeidet, men utover å bemerke at de også er en del av feltet, vil vi ikke gå mer inn på denne gruppen i denne oppgaven.

STAMI

Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet og er et nasjonalt forskningsinstitutt innenfor arbeidsmiljø- og arbeidshelseområdet med en faglig fri og uavhengig rolle (STAMI, 2016, s. 6). De samarbeider både med nasjonale og internasjonale aktører for å innhente og utvikle forskning og kunnskap. STAMI skal gjøre forskningen tilgjengelig for alle involverte parter i arbeidsmiljøfeltet, slik at de videre kan jobbe best mulig med arbeidsmiljøarbeidet. STAMI er en veletablert kunnskapsaktør og premissleverandør hvis samfunnsoppdrag er å ruste det norske arbeidslivet til å forebygge arbeidsrelaterte helseutfordringer og stimulere til gode arbeidsmiljøer, for på denne måten å bidra til det norske arbeidslivs produktivitet og konkurransekraft (STAMI, 2016, s.3). De bidrar blant annet med forskning og kartlegginger av arbeidsmiljøet som gir Arbeidstilsynet grunnlag for sine satsningsområder, og de har et faglig koordineringsansvar overfor

bedriftshelsetjenesten (BHT) og skal bidra til kompetanseheving innen bransjen (STAMI, 2016, s. 13-14).

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet er en tilsynsmyndighet som er organisert under Arbeids- og sosialdepartementet. De skal bidra til at virksomhetene følger lovgivningen og på den måten ivaretar sitt ansvar i forhold til arbeidsmiljøet (Arbeidstilsynet, 2019). Gjennom tilsyn og veiledning gir de informasjon og bistår virksomhetene med å få bedre forståelse for regelverket og hvordan de kan jobbe for et bedre arbeidsmiljø (Molander et al., 2018, s. 22).

Arbeidstilsynet har også en godkjenningssenhet for BHT som kom på plass i 2010 for å kvalitetssikre bistanden virksomhetene får gjennom tilknytning til BHT (Arbeidstilsynet, 2019).

Arbeidsmiljøfeltet er sammensatt og det er derfor ikke rimelig å forvente at, for eksempel en leder av et lite tømmerfirma skal kunne ha oversikt over alle risikofaktorene og hvordan de vil kunne påvirke arbeidstakerne. For å bidra til oppdatert informasjon, tiltak som vi vet fungerer, sikre at virksomheten overholder lover og regler, hjelpe til å utnytte potensialet i samarbeid og for å sikre at arbeidstakerne ikke blir utsatt for noe helseskadelige på arbeidsplassen, er det derfor eksterne aktører som jobber direkte eller indirekte inn mot virksomhetene.

3 Metode

I denne delen vil vi beskrive vårt valg av forskningsdesign, og den metodiske tilnærmingen vi har valgt.

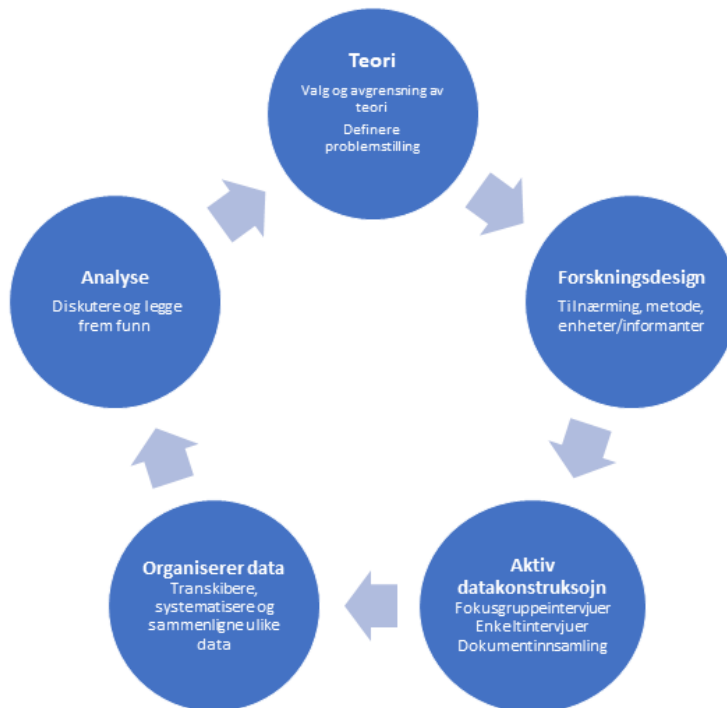
3.1 Forskningsdesign

Gjennom forskningsdesignet har vi forsøkt å koble sammen problemstilling og forskningsspørsmål, empiriske data og konklusjoner opp mot teori. Vi har forsøkt å sikre god kontroll over undersøkelsen gjennom å planlegge hvordan vi skal gå frem, gjennom en logisk plan der vi har prøvd å være systematiske, kritiske og upartiske.

De metodiske valgene vi har gjort i denne oppgaven er gjort i et forsøk på å svare på problemstillingen på best mulig måte. Problemstillingen er et åpent spørsmål; *Hvordan påvirker aktørene i arbeidsmiljøfeltet hverandre, og hvilke utslag gir dette på oppgaver og roller?*

Vi har spesielt fokusert på forholdet mellom bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter ved IA-rådgiverne, da dette er to parter som er sentrale aktører innen feltet og fordi grensegangen mellom disse to aktørene kan oppfattes utydelig. Vi ønsket å undersøke om det var en felles forståelse og samhandling rundt arbeidet og om det var noe i relasjonene som utmerket seg med tanke på samarbeidet. De operative forskningsspørsmålene ble; *Hva kjennetegner aktørenes oppfatninger av egen rolle og posisjon? og hvordan påvirker rolleoppfatningen samarbeidet mellom aktørene?*

Ut fra dette ble det aktuelt med en studie hvor vi ønsket å intervju noen av aktørene innen arbeidsmiljøfeltet. Vi ønsket å forstå hvordan verden ser ut fra aktørenes ståsted, og høre hvordan de tenker om fenomenet vi studerer. Vi ønsket svar på aktørenes virkelighetsoppfatning, deres motiver og tenke- og handlemåter innen feltet. Bruk av kvalitativ metode med en intervjuundersøkelse ble derfor aktuelt (Busch, 2016, s. 56; Repstad, 2007, s.19).



Figur 1 Forsknings-designmodell

3.2 Kvalitativ metode med intervjuundersøkelse

Problemstillingen er utformet som et åpent spørsmål og er beskrivende og utforskende. Kvalitativ metode med et intensivt opplegg og en fortolkningsbasert tilnærming er derfor velegnet til å se nærmere på hvordan aktørenes relasjoner til hverandre påvirker feltet, og samtidig å komme så tett på virkeligheten som mulig (Jacobsen, 2015, s. 79, 90).

Vi har fulgt NESH-retningslinjene (NESH, 2016) for å sikre at vi skulle ivareta de etiske og personvernmessige sidene som følger denne type studie. Vi har søkt NSD (Norsk Senter for forskningsdata) og fått innvilget godkjenning for gjennomføring av studiet.

Ved innhenting av primærdata gjennom intervjuer får vi kun et øyeblikksbilde av det som foregår innen arbeidsmiljøfeltet, men har likevel mulighet til å spørre om endringer tilbake i tid. For å kompensere ytterligere for dette valgte vi å innhente sekundærdata i

form av rapporter, evaluering og strategiplaner vedrørende de forskjellige aktørene. På denne måten kunne vi skape oss et bilde av hvordan aktørene har samhandlet og påvirket feltet over tid.

Vår metodetilnærming er pragmatisk. Det vil si at vår virkelighetsforståelse og hvilke "briller" vi ser verden med, er uløselig knyttet til hvilken kontekst vi er i. Vår erkjennelse og forståelse etableres relasjonelt (Hernes, 2016, s. 204-205). Vi ønsker å gå i dybden og skape en virkelighetsnær forståelse av det vi forsker på, og for å få til dette må vi knytte relasjoner til våre informanter. Disse relasjonene vil være med på å påvirke vår tolkning av verden (Jacobsen, 2015, s. 36). Undersøkelseseffekter som oppstår underveis vil vi derfor måtte reflektere over.

For å innhente den empiriske primærdataen benyttet vi oss av syv dybdeintervjuer og et gruppeintervju. Gjennom intervjuene ønsket vi å få innblikk i intervjuobjektene/aktørenes erfaringer, dybdekunnskap og refleksjoner rundt deres arbeid og relasjoner innen feltet, ved at de fikk satt egne ord på deres erfaringer. Vi ønsket deres subjektive oppfatninger og holdninger av seg selv og de andre aktørene i arbeidsmiljøfeltet, og håpet på å få innblikk i deres relasjoner og samarbeid (Jacobsen, 2015, s.146).

Vi ønsket en mest mulig dynamisk og innholdsrik informasjonstilgang, og det var derfor naturlig å foreta intervjuer. På denne måten kunne vi også oppnå større fortrolighet til informantene gjennom at det var lettere å få til en relasjon som kunne bidra til å trygge de i intervjusituasjonen. Grunnet dette håpet vi også at informantene åpnet seg mer opp og ga oss mest mulig sannferdig informasjon (Jacobsen, 2015, s. 147).

Vi leste oss opp på institusjonell teori i forkant av intervjuene, og dette har vært med på å prege vår videre utforming av blant annet intervjuene og analysen. Vi utarbeidet en semistrukturert intervjuguide for å sikre oss en viss struktur og et rammeverk rundt temaene vi ønsket å ta opp. På denne måten fikk vi til en samtale med en viss dynamikk der vi kunne forfølge interessante funn underveis, samtidig som vi hadde kontroll på at samtalen dreide seg om det vi var ute etter (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 46).

Intervjuguiden vi hadde laget ble tilpasset til den aktuelle institusjon for å fange opp nyansene innen arbeidsmiljøfeltet, og vi sikret at alle spørsmålene som ble laget var med på å belyse problemstillingen og underbygget undersøkelsens formål (Jacobsen, 2015, s. 149-152). Intervjuguidene ble hele tiden utviklet og justert underveis i prosessen, og spørsmål som ga oss lite ble fjernet, og andre spørsmål kom til (Repstad, 2007, s.79).

Intervjuguiden startet med oppvarmingsspørsmål med formål om å bli bedre kjent, trygge informantene og skape tillit (Tjora, 2018, s.116). Videre utarbeidet vi flere åpne reflekterende spørsmål rundt temaene; roller/ansvar, arbeidsoppgaver, samarbeid og endringer rettet mot arbeidsmiljøfeltet i håp om å skape mer refleksjon og få informantene til å gå mer i dybden av temaene. Vi avsluttet så med avrundings spørsmål hvor alle fikk anledning til å oppsummere og utfylle det de hadde snakket om.

3.2.1 Utvalg av enheter/informanter

Vi foretok en selektiv utvelgelse av aktører innen arbeidsmiljøfeltet. Vi valgte ut de aktørene som vi mente var mest sentrale i forhold til å ha arbeidsmiljøarbeidet som sin hoved gjeskjeft. Vårt fokus er derfor spesielt på BHT og NAV arbeidslivssenter, i tillegg til at vi ville se på STAMI og Arbeidstilsynet. Gjennom de to sistnevnte aktørene ønsket vi å sikre informasjon om de formelle rammene innen feltet, samtidig håpet vi på å se hvordan disse sentrale aktørene påvirker arbeidslivssentrene (NALS) med IA-rådgiveren og BHT både direkte og indirekte. Videre valgte vi å snakke med en person som har lang fartstid innen feltet og som har jobbet tett med arbeidsmiljøet i flere roller. Dette ga oss nyttig bakgrunnsinformasjon og større forståelse av feltets kompleksitet og utvikling over tid, men vi har valgt å ikke inkludere dette intervjuet i analysen.

Hovedfokusert vårt i denne undersøkelsen er på forholdet mellom NAV Arbeidslivssenter og BHT, og vi ønsket derfor å snakke med flere informanter innen både NAV Arbeidslivssenter og BHT for å få mer bredde i empirien. For å forsøke å få fram de interne forskjellene og deres holdninger til seg selv og de andre aktørene gjennom samhandling, "kollektiv tenkning" og "samrefleksjon" ønsket vi å gjennomføre

gruppeintervjuer både med IA-rådgiverne og med BHTene. Denne intervjuformen kan gi fylldigere og mer nyansert informasjon gjennom gruppedata, samtidig som vi kunne spare tid (Busch, 2016, s. 56; Morgan, 1996, s. 129-152; Repstad, 2007, s. 99,).

For å få et nyansert bilde av IA-rådgiverne og eventuelt fremheve forskjeller i hvordan de var organisert og jobbet, valgte vi å rekruttere fra forskjellige fylkeskontorer via mail. For å redusere geografiske utfordringer ved gjennomføringen av gruppeintervjuet valgte vi representanter fra Telemark, Vestfold og Østfold. På grunn av forventede utfordringer med å finne tidspunkt for gjennomføringen endte vi opp med henholdsvis 2 fra Telemark, 1 fra Vestfold og 2 fra Østfold. I Østfold fikk vi hjelp til rekrutteringen av rådgiverne gjennom en medstudent som hadde noen kontakter på dette kontoret. I Vestfold og Telemark brukte vi egne kontakter og bekjentskap til å rekruttere. Vestfold- og Telemarks-kontoret hadde på dette tidspunktet slått seg sammen, men dette var såpass nylig, at både de og vi anså at denne sammenslåingen enda ikke hadde hatt noen effekt på utligning av operative forskjeller.

I utgangspunktet ønsket vi også å gjennomføre et gruppeintervju av informanter fra forskjellige BHTer. Vi sendte ut forespørslers på mail til forskjellige BHTer i østlandsområdet. Fordi ingen av BHTene som vi kontaktet kunne avse ansatte til å bli med på dette, valgte vi å gjennomføre tre individuelle dybdeintervjuer med lederne fra tre forskjellige BHTer i stedet. Disse informantene kom fra BHTene vi allerede hadde kontaktet på mail.

3.2.2 Gjennomføring av gruppeintervjuet

Fire IA-rådgivere hadde anledning til å delta på gruppeintervjuet som ble avholdt på nøytral grunn på et møterom på universitetet, et sted som lå midt mellom lokalitetene til informantene. Samtykkeerklæringer ble underskrevet før oppstart, og videre ble det opplyst om at intervjuet ble tatt opp på bånd, men at lydopptaket ble slettet etter transkriberingen. Vi hadde grunnet dette søkt NSD for godkjenning av vårt forskningsdesign for å sikre at vi ivaretok alle de etiske retningslinjene.

Samtalen startet litt nølende, men etter en presentasjonsrunde og noen oppvarmingsspørsmål kom alle raskt på banen. Forskeren som ledet intervjuet sørget

for at alle kom til orde underveis gjennom å være ordstyrer, og stilte også direkte spørsmål som; “hva synes du, Per”, dersom noen var litt tilbakeholdne. Lederen av intervjuet stilte oppklarende spørsmål underveis som “*oppfattet jeg det riktig...*,” og oppsummerte både underveis og til slutt, slik at IA-rådgiverne hadde mulighet til å klargjøre, utdype og tilføye underveis og til slutt. Vi vurderte å sende ut en skriftlig oppsummering til informantene etter intervjuet, for å høre om de kunne gjenkjenne seg i referatet, men dette ble ikke gjort, fordi vi anså det som unødvendig da vi allikevel ville bruke de transkriberte intervjuene som utgangspunkt for vår analyse.

3.2.3 Gjennomføring av dybdeintervjuene

Seks intervjuer ble avholdt på informantenes egne kontorer/møterom, mens det syvende ble avholdt hjemme hos den ene forskeren. Det var informanten som foretrakk denne lokasjonen av flere mulige lokasjoner som ble foreslått. Alle hadde fått informasjon om prosjektets formål, skrevet under samtykkeerklæringen med muligheten om å trekke seg underveis, og informantene viste forståelse for at det var de som var våre “læremestere” og at det var deres virkelighet vi var ute etter.

Vi fulgte også her, som i gruppeintervjuet, en semistrukturert intervjuguide knyttet til temaer som var relevante for vårt formål. Under det semistrukturerte intervjuet prøvde vi hele tiden å balansere mellom å være kritisk spørrende, samtidig som vi ønsket å framstå som empatiske og ta informantene på alvor og forfølge interessante funn (Jacobsen, 2015, s. 149; Repstad, 2007, s.78-80). Vi prøvde å få til en intervjuvariasjon hvor vi var ydmyke i forhold til vår maktposisjon som intervjuere, samtidig som vi var strategiske i forhold til det vi var ute etter. Dette balanserte vi med å stille åpne spørsmål hvor vi varierte mellom spørsmål som var direkte og indirekte, fra oppfølgingsspørsmål, spesifiserte spørsmål til mer provoserende spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 147-149). Intervjuene ble tatt opp på lydbånd og deretter transkribert etter samtykke fra informantene. Informasjonssikkerhet og anonymitet ble ivaretatt gjennom informert samtykke, krav om privatlivets fred og krav om korrekt gjengivelse og riktig sammenheng (Jacobsen, 2015, s.47; NESH, 2016, s. 12-16). Vi

valgte å utelukke kjønn, alder og gjenkjennbare uttalelser som var irrelevante for undersøkelsen, og sørget for å slette lydopptaket etter bruk.

3.2.4 Sekundærdata

I tillegg til primærkildene innhentet, behandlet og tolket vi sekundærdata som strategiplaner, NAV Arbeidslivssenters rolledokument, rapporter og evalueringer som bakgrunnsmateriale for å få en bedre forståelse av arbeidsmiljøfeltet over tid (Bowen, 2009). Dette var dokumenter som hadde et annet formål enn vårt, men som var godt kvalitetssikret gjennom utarbeidelser fra offentlige myndigheter (Jacobsen, 2015, s. 140).

3.3 Organisering og analyse av data

Vi fikk gjennom intervjuene flere empiriske hendelser eller fenomener som vi relaterer til teorien ut fra den institusjonelle tolkningsrammen. For å utvikle videre kunnskap om fenomenet, beveget vi oss kontinuerlig mellom teori og empiri, og forskningen er derfor ikke drevet av teori eller empiri alene (Jacobsen, 2015, s. 36; Thagaard, 2002, s. 169). Videre i analysen av empirien brukte vi SDI-stegvis-deduktiv-induktiv metode hvor vi først utviklet empirinære koder og kodegrupper som lå tett på deltakerutsagnene, for så å utvikle konsepter knyttet mer opp mot teorien.

Gjennom kodingen forsøkte vi først å forstå hva essensen i materialet vårt var og om det var noe som utmerket seg. Empirien som var lite relevant i forhold til det vi forsket på, "skrellet" vi bort (etter koding på kryss og tvers), og det var da lettere å dypdykke i detaljene i den gjenværende empirien for å finne ytterlige mønstre og kodegrupper. Vi utviklet temaene; formell og uformell rolleforståelse, samarbeid, statusulikhet og delegitimering, noe som hjalp oss å strukturere resultatdelen. Vi prøvde deretter å utvikle konsepter gjennom å prøve og forstå hva uttalelsene til informantene var et tilfelle av gjennom kreativitet og innlevelse og gjennom systematikk og struktur. Hva handlet dette egentlig om? Hvilke fenomener så vi? (Tjora, 2018, s.18-24). Vi utviklet så to forskningsspørsmål; *Hva kjennetegner aktørenes oppfatninger av egen rolle og posisjon?* og *Hvordan påvirker rolleoppfatningen samarbeidet mellom aktørene?*

Forsknings spørsmålene valgte vi å ha som veiledning i vår diskusjonsdel for å svare på vår problemstilling. Den teoretiske formingen av analysen var noe uklar i starten av prosjektet, men kom tydeligere fram utover i forskningsprosjektet gjennom blant annet konseptutviklingen og utviklingen av forsknings spørsmålene (Tjora, 2018, s. 33).

Resultatene fra analysen presenteres i kapittel 4 gjennom de empiriske dataene. Her har vi tatt ut sentrale sitater fra informantene som kan hjelpe oss å belyse deres virkelighet og gi svar på forsknings spørsmålene og derigjennom problemstillingen.

3.4 Reliabilitet og validitet

Vi har tidligere i metodekapittelet forsøkt å redegjøre for hvordan vi har godt frem i vår forskning i forhold til forskningsdesign, rekruttering av informanter, organisering og analyse av data og valg av teori i et forsøk på å gi så god innsikt i gjennomføringen av vår undersøkelse og analyse som mulig. På denne måten håper vi at vi har gjort forskningen vår transparent nok til at andre kan ettergå den (Tjora, 2018, s. 248). Videre har vi prøvd å være etterrettelige i innhenting, bruk og tolkning av vår empiri gjennom en logisk plan der vi har prøvd å være systematiske, kritiske og upartiske gjennom refleksjon.

3.4.1 Pålitelighet og troverdighet (reliabilitet)

Pålitelighet handler blant annet om datamaterialet vi har samlet inn gjennom intervjuene er riktige og sanne (Tjora, 2018, s. 235). Vi var prisgitt at informantenes egne erfaringer kom frem i empirien, og håper å ha fått til dette gjennom gjensidig tillit og trygging av informantene. Innsamlingsmetoden vår var delvis strukturert gjennom de semistrukturerte intervjuene, noe som ga fordeler gjennom større bredde i datamaterialet og derigjennom større sjanse for at vi så flere sammenhenger, samtidig som vi sikret at informantene snakket om det vi var ute etter.

Vi hadde lagt gode rammer rundt intervjuene for å sikre trygghet og god relasjonsbygging. Gruppeintervjuet kunne i utgangspunktet gitt informantene mer

utrygghet enn dybdeintervjuene, men gjennom presentasjon, innledende spørsmål og nøytral grunn, oppsto det raskt god stemning og det vi opplevde som trygghet der alle var deltagende og kom til orde. Vi håper derfor at informantenes virkelighetsforståelse kom frem i intervjuene. Vi foretok en transkripsjon av intervjuene, men kvalitetssikret ikke vår forståelse av gruppeintervjuet gjennom å sende ut et referat til informantene for å sjekke om de kjente seg igjen i vår oppsummering. Da en av forskeren jobber i BHT kan vi ha tillagt deres uttalelser annet innhold (i alle fall forskeren fra BHT) på bakgrunn av hvordan vi mener at de forstår seg selv og de andre aktørene. Dette kan ha gått noe utover forskningens troverdighet ved at vi kan ha misforstått deres utsagn og meninger (Gilje & Grimen, 1993, s. 144-145). Vi mener allikevel at dette er delvis ivarettatt gjennom oppsummeringer underveis og til slutt i intervjuene der informantene hadde mulighet til å tilføye og utdype sine utsagn.

Det at den ene forskeren jobb i BHT kan ha påvirket både hvordan og hvilke spørsmål hun stilte til informantene og hvilke svar informantene valgte å gi. For å oppnå økt pålitelighet valgte vi derfor at den andre forskeren ledet intervjuene, bortsett fra intervjuet med den sentrale informanten i STAMI, og at forskeren med BHT-bakgrunn kun stilte supplerende spørsmål. Vi vurderte fra intervju til intervju om det var behov for å gi informasjonen om den ene forskerens bakgrunn eller ikke. I intervjuene med Arbeidstilsynet vurderte vi at dette ikke var informasjon som var hensiktsmessig å gi, og det kom heller ikke opp, og ble således ikke informert om. I et av BHT-intervjuene mente vi det ville være etisk riktig å opplyse informanten om at den ene forskeren var ansatt hos en konkurrerende BHT, men tydeliggjorde at dette intervjuet dreide seg om gjennomføring av forskningsprosjektet. Dette kan ha påvirket hvordan informanten valgte å svare, men ut fra intervjuets formål og innhold tror vi at svarene ikke skulle være særlig påvirket av dette. Vi diskuterte konsekvensene av å gi eller ikke gi denne informasjonen i forkant av intervjuene og i de resterende intervjuene gikk vi ikke inn for å gi denne informasjonen, men den kom naturlig frem i innledende småprat og vi mente det ikke ville være riktig å skjule denne informasjonen med overlegg. Valget om å ikke gi denne informasjonen vurderte vi altså dit hen at det ikke hadde stor betydning og derfor ikke ville være av betydning for vår informasjonsplikt (NESH, 2016, s. 12-14). Vi kan heller ikke se bort ifra at gjennomføringen av gruppeintervjuet med IA-rådgiverne

kan ha blitt påvirket av denne informasjonen, da en del av intervjuet dreide seg om samarbeidet mellom NALS og BHT. Vårt inntrykk var at informantene i liten grad var påvirket av forskerens bakgrunn, og at de ga ærlige og sanne svar uten noen skjult agenda, men dette kan vi ikke være helt sikre på.

Den hermeneutiske sirkelen kommer her til uttrykk ved at empirien innhentet fra informantene alltid vil være påvirket av deres kjennskap og kunnskap knyttet til feltet og er deres fortolkning av virkeligheten (Gilje & Grimen, 1993, s. 153-154), og at det vil være vår oppgave som forskere å benytte oss av denne informasjonen for å belyse vår problemstilling fra et faglig ståsted (Thagaard, 2002, s. 170-171).

Vi ser at informantenes forståelse av feltet kommer an på deres posisjon i feltet. På den ene siden kan det være en fordel at vi har vært i direkte kontakt med IA-rådgivere som "jobber på gulvet", da vi har vært ute etter å se på forskjeller mellom de formelt strukturerte rammene og de sosialt skapte praksisene. Men det kan også være at IA-rådgiverne er for langt unna der avgjørelsene blir tatt til å se det store bildet. På den andre siden kan det være en ulempe at vi har snakke med lederne i BHT som er lokalisert der avgjørelsene blir tatt, men som på sin side er for langt unna der disse avgjørelsene blir til praksis. De samme spørsmålene kan reises til de andre informantene. Ideelt sett skulle vi ha gjennomført flere intervjuer med flere representanter i forskjellige posisjoner, men omfanget av vår studie muliggjorde ikke dette.

Vi var i forkant av undersøkelsen og underveis i prosessen påvirket av vår fagbakgrunn og livserfaring, hva vi hadde lest om arbeidsmiljøfeltet og institusjonell teori, og hva slags bilde vi hadde dannet oss av de forskjellige aktørene på forhånd. Derfor måtte vi hele tiden reflektere over våre fordommer og arbeide systematisk med disse i forhold til utarbeidelse av intervjuguidene, i gjennomføring av intervjuene og i tolkning og analysing av empirien (Kvale & Brinkmann, 2009 s. 213-214). Vi har underveis hatt diskusjoner om hvordan vi har forstått informantene, og vi tror det har vært en styrke at vi har vært en med direkte kjennskap til feltet og vært en som ikke har hatt tidligere kjennskap til feltet. Ut fra dette tror vi derfor vi har tolket informasjonen vi har

innhentet i tråd med det informantene mente, og at vi har strukturert og analysert dataene på en slik måte at de gir et riktig bilde av deres virkelighet.

Vi valgte å ta en selektiv vurdering av informantene og plukket ut de aktørene som vi selv mente var de mest sentrale i forhold til arbeidsmiljøfeltet i forhold til deres direkte arbeid med arbeidsmiljøarbeid. Om disse aktørene var de mest relevante representantene til vår forskning, kan man stille spørsmål ved. Vi tror imidlertid at våre aktører er representative og sentrale for feltet vi studerer, men ser at et begrenset antall informanter er med på å trekke ned påliteligheten og begrense den eksterne gyldigheten.

3.4.2 Gyldighet (Validitet)

Gyldighet handler om våre data er gyldige for den problemstillingen vi har arbeidet med, og er knyttet til i hvor stor grad vi måler det vi tror vi måler (Busch, 2016, s.62). Gjennom måten vi har innhentet og tolket empirien på, som beskrevet i metodekapittelet, mener vi at datainnsamlingen vår er gyldig og relevant for vår forskning. Den gir svar på våre forskningsspørsmål og derigjennom svar på vår problemstilling.

Gjennom variasjon i våre datakilder gjennom både primærkilder innhentet fra forskjellige sentrale aktører innen arbeidsmiljøfeltet, og sekundærkilder som bakgrunns materialet for vår forståelse av feltet, er dette med på å styrke forskningens interne gyldighet og relevans. Gjennom trygging og tillitsskapende relasjoner til relevante informanter, tror vi at riktig og relevant informasjon er innhentet og at empirien samsvarer med deres virkelighet og våre beskrivelser av denne virkeligheten (Jacobsen, 2015, s. 228).

Vi har foretatt en gjensidig korrigerende mellom de empiriske dataene og det teoretiske perspektivet, der vi har gått fra empiri til teori, slik at teorien er fundert i virkeligheten (Jacobsen, 2015, s. 23). Vi har hele tiden prøvd å ha et åpent sinn og justert våre forståelser underveis gjennom diskusjon og et kritisk blikk (Repstad, 2007, s.117). Videre har vi vurdert empirien i lys av sosialt konstruerte forhold innenfor aktuelle

organisatoriske kontekster og situasjoner og resultatene vi har kommet fram til vil ha intern gyldighet gjennom støtten av teorien som vi har brukt.

3.4.3 Studiens overførbarhet

Oversettbarhet går ut på om vår forskning kan overføres til andre situasjoner og andre felter (Busch, 2016, s. 62). Vi har i vår studie prøvd å sikre at forskningen er et resultat av forskning og data gjennom å være kritisk reflekterende gjennom hele forskningsprosessen. Antall personer som har blitt intervjuet er få, og en kan derfor ikke uten videre generalisere deres meninger og virkelighetsforståelse som allment gyldige innenfor hele arbeidsmiljøfeltet. Dette er med på å svekke den eksterne gyldigheten, og ved et større utvalg vil sannsynlighet bli større for at empirien kan generaliseres. Utvalget er selektivt, og andre svar og tolkninger kunne kommet fram ved valg av andre aktører innen feltet, men vi mener våre informanter er såpass sentrale innen feltet, slik at de vil kunne gi oss et representativt svar på feltets virkelighet.

Gjennom våre intervjuer og bruk av semistrukturerte intervjuguider vil det være vanskelig å gjenskape og sammenligne vår metodebruk, da den er kontekstavhengig. Vi mener likevel at det er stor sjanse for at vår forskning er valid og har gyldighet i forhold til vårt formål med forskningen, og på den måten kan overføres til andre lignende situasjoner og felt.

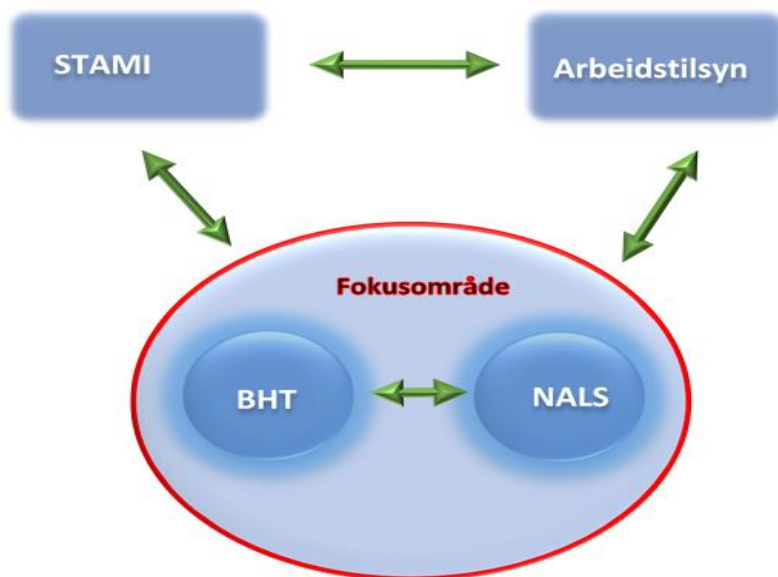
4 Analyse

I dette kapittelet presenterer vi funnene fra dybdeintervjuene og gruppeintervjuet. Funnene er delt inn i temaene rolleforståelse og samarbeid, med underliggende punkter om statusulikhet og delegitimering.

4.1 Presentasjon av empiriske data

De primære institusjonene i oppgaven er etter vår avgrensning BHT og NALS.

I følgende avsnitt ønsker vi derfor å ha hovedfokus på deres roller. Vi presenterer først empiri knyttet til hvordan BHT og NALS, ved IA-rådgiverne ser på seg selv og hverandre og hvordan de samarbeider. I tillegg ser vi på om legitimerer og delegitimerer andre aktører i feltet. Videre presenterer vi hvordan STAMI og Arbeidstilsynet oppfatter BHT og IA-rådgivernes roller i lys av sin posisjon innen feltet.



Figur 2 Oppgavens fokus

4.2 Rolleforståelse og samarbeid

Under vår analyse av de empiriske dataene var “rolleforståelse” av både egne og andres roller noe som trådte fram i det empiriske materialet. Hvordan man forstår seg selv og omgivelsene, og dermed utførelsen av sine gitte oppgaver, kommer an på hvordan en

ser seg selv og hvilken posisjon man har innen arbeidsmiljøfeltet. Dette vil i sin tur påvirke hver enkelt sin oppfattelse av andre aktørers roller og hvordan samarbeide mellom aktørene blir.

4.2.1 IA-rådgivernes rolleforståelse av seg selv

IA-rådgiverne mener deres rolle er å forvalte IA-avtalen og iverksette de ulike delene av den. *“Og i arbeidslivssentrene så er jo vi en sånn type spydspiss i forhold til å forvalte IA-avtalen og nettopp det å få IA-virksomhetene til å mobilisere selv”*. De skal være med å fasilitere prosesser som hjelper bedriftene til å mobilisere selv.

“Det som på en måte ligger til arbeidsgivers ansvar ikke sant, i forhold til å jobbe med sykefravær, jobbe med arbeidsmiljøutvikling og det å inkludere folk som for eksempel også da står utenfor arbeidslivet, og det er jo på en måte å fasilitere prosesser slik at arbeidsgivere i større grad tar det ansvaret”.

IA-rådgiverne påpeker at *“dette er jo relasjonsskapende virksomhet som vi driver med”* og at de som sådan jobber gjennom å skape relasjoner. De mener, i samsvar med det som står i deres rolledokument (NAV Arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver 2014-2018, 2015) at hovedfokuset deres skal rettes mot virksomhetene og det som skjer på arbeidsplassen, og at målet er å inkludere og beholde folk i arbeid. De er opptatt av at arbeidsgiver har hovedansvaret for arbeidsmiljøet.

“Hovedfokuset har vært ut mot virksomhetene, dyktiggjøre virksomhetene til å på en måte å ta sitt samfunnsoppdrag og få en forståelse for at oppfølging av sykemeldte, arenaen for det er arbeidsplassen, og ikke legekantoret”.

Organiseringen av arbeidslivssentrenes arbeid har blitt gjort på forskjellige måter opp igjennom. Man har organisert det etter bransjer, etter geografiske områder og i Østfold har de god erfaring med å organisere arbeidet gjennom virksomhetsteam hvor både veiledere fra NAV og IA-rådgivere er representert.

“Vi har virksomhetsorganisering som organiserende prinsipp, det vil si at vi velger ut i store virksomheter, hvor det er et potensial for å gjøre noe med sykefraværet blant annet, og så organiserer vi, nav oss med da, med de lokalkontorene som er i det området. Og de får det hele og fulle ansvaret for oppfølgingen i den virksomheten, selv om ansatte bor utenfor kommunen”.

Internt i NAV mener IA-rådgiverne at de offisielt har et oppdrag som går ut på “å dra lasset sammen” og fremstå som ét NAV utad. De må følge NAVs overordnede mål i tillegg til arbeidslivssentrenes mål. *“Det interne å være en relevant medspiller internt i NAV, slik at NAV utadrettet kan fremstå som ét NAV. Under fanen «flere i arbeid» ikke sant. Vi har et overordnet mål om å få flere i arbeid”.* Oppgaven deres er altså todelt i forhold til NAV sentralt og i forhold til arbeidslivssentrene. De uttrykker at dette fører til frustrasjon og at det ikke er like klart lengre hvordan rollen skal være i forhold til vektingen av oppgaver. *“Så det innebærer også at vi må være, har en sentral oppgave i å jobbe og samarbeide med interne NAV- instanser, med formål om å få flere i arbeid...”*

Internt i NAV jobber de etter egne budsjetter. Dette sier IA-rådgiverne påvirker den fleksibiliteten som er tanken bak virksomhetsteam-organiseringen og gir mer fragmenterte tjenester, fordi det da ikke er like lett å følge en ansatt som jobber i en kommune og bor i en annen.

“For da går det av lokal nav-kontors pengebudsjett, og de er ikke interessert i det viss personene bor i en annen kommune. Så det det er lissom sånne typer ting som kompliserer, som gjør det vanskelig. Vi skal være ett NAV, men vi klarer ikke”

Hvert NAV-kontor blir målt ut fra kontroll over eget budsjett og er på denne måten styrt av markedet. *“Det skal rapporteres på alt og de lokale nav-kontorene blir jo målt opp og ned og i mente, så at det har hvert fall blitt sånn at mellom NAV-kontorene har blitt litt sånn konkurranse”.*

IA-rådgiverne mener det er enklere å jobbe opp mot det private arbeidslivet, enn mot det offentlige, da det er mer avklart i forhold til hva de bestiller og av hvem. *“Så for å si det litt sånn, ja, det er noen ganger en befrielse å komme ut i private virksomheter hvor dette er på stell”*. Noen mener også at private virksomhetene er flinkere å tenke trepartssamarbeid.

“Mitt inntrykk er særlig industrien og i det private er mye flinkere enn det offentlige. Det offentlige så er dette partene med tillitsvalgte og sånn er, jeg finner ikke ordet for det nå, men det er på en måte litt sånn skalke, det er ikke reelt”.

IA-rådgiverne er opptatt av at alle parter både vernetjenesten og tillitsvalgt skal med i prosessen om et bedre arbeidsmiljø, og at de ikke er konsulenter for arbeidsgiver.

“Vi skal jo for så vidt være lederstøtte også. Det skal vi jo. Men vi må på en måte huske på at vi er også kontaktperson for tillitsvalgt og verneombud. Det er viktig altså, viktig del av vår jobb er jo å bidra til det samarbeidet, og få dra nytte av det samarbeidet mellom partene”.

De mener at IA-avtalen har bidratt aktivt til å sette fokus på trepartssamarbeidet og ytterligere aktualisert dette, men de sier at de ofte får bestilling fra arbeidsgiver, der tillitsvalgt og verneombud ikke har vært med, og at de da har *“blitt et arbeidsgiververktøy, og så har partene på en måte blitt forhindret eller, ansattes representanter, og for så vidt vernetjenester blitt forhindret å delta i det på en måte”*. I en del tilfeller hvor de ser at det kun er arbeidsgiver som er på banen, sier de at de er flinke til å påpeke dette og få de andre aktørene på banen. De sier også selv at ved planlegging av kurs og seminarer i en virksomhet, så er det stort sett ledelsen og HR-avdelingen de forholder seg til, og at ledere kan ha en tendens til å prøve å bruke IA-rådgiverne som sine konsulenter; *“at det har vært en litt for stor grad arbeidsgiverdrevet når det gjelder bestillinger og hva de ønsker hjelp på”*. Noen ganger sier de at de kan føle at de blir litt utnyttet av arbeidsgiver; *“jeg opplever at de bruker*

oss til å være litt sånn nyttige idioter som kommer og forteller om roller og plikter og rettigheter som de ikke orker å stå å fortelle om sjøl”.

4.2.2 Hvilken rolleforståelse har IA-rådgiverne av BHT og deres samarbeid?

IA-rådgiverne mener at BHT ikke innehar en like nøytral rolle som det de har, men at de er mer arbeidsgivers forlengede arm fordi de får oppdraget fra arbeidsgiver og arbeidsgiver må være villige til å betale for tjenesten de får. *“Og der hadde BHT kommet i den skvisen - at de blir nå ansett som, for de betales av arbeidsgiver og ses på som arbeidsgiver”.*

I store kommuner som er mer komplekse, er rolleavklaringen ofte mer uklar. Bestillingene fra virksomhetene kan være uklare, og noen ganger ønsker de å ha med BHT og andre ganger ikke. *“... der ønsket de å ha med oss og ikke BHT.”* Dette synes IA-rådgiverne er synd, da de mener at det å ha trepartssamarbeidet, IA og BHT inne samtidig er nyttig, men de sier også at de er en mer nøytral samarbeidspartner i forhold til trepartssamarbeidet. *“Mens vi er mer nøytrale. Og jeg tenker, det er det viktig at vi fortsetter å være”.*

Formelt sett i forhold til samarbeidet med BHT i oppstartsfasen av IA-avtalen i 2001, var det bekymring for at det skulle bli konflikter med BHTene;

“ det var nok mer hausa opp sånn overordnet, det her samarbeidet og å trække i hverandres bed og sånn. Og så føler jeg på en måte at mye av rolleforståelsen og i hvert fall i det offentlige, det er jo kommuner vi prioriterer mye, bestiller-kompetansen fra arbeidsgivers side, det har blitt mye mer ryddig, synes jeg”.

De mener at det ikke er noe problem å samarbeide med BHT i dag.

“Bedriftshelsetjeneste? Uproblematisk samarbeid er min erfaring”.

Men på den annen side så sier IA-rådgiverne at de har en del overlapper oppgaver med BHT, og da kan det jo virke som det er en viss sjanse for å trække i hverandres bed allikevel. De nevner prosessarbeid med arbeidsmiljø og en del kurs, undervisning og opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud og enkelte oppfølginger innen sykefravær som overlappende.

“... jeg ser jo også at vi har noen leveranser som er helt like”. “Vi holder «tankevirus» kurs, det leverer også BHT...”. Hvilke oppgaver som overlapper varierer dessuten fra sted til sted; “Vi samhandler på opplæring og kurs og, jeg kjenner meg ikke igjen i sånne arbeidsmiljøprosesser og sånt for det driver ikke BHT med i Vestfold.”

IA-rådgiverne mener det er viktig med avklaringer av hvem som gjør hva; *“men sånn type avklaringer er viktig, og det er kanskje litt tilfeldig sånn som det er nå, at det ikke er satt så i system og løfta opp den type avklaringer.”* De opplever at det er litt tilfeldig hva BHT blir brukt til og hva de blir brukt til av overlappende oppgaver. De mener at det er viktig at arbeidsgiver ser verdien av at begge er inne, men at de er prisgitt arbeidsgiver på dette, og at arbeidsgivere ikke alltid ser at BHT og arbeidslivssentrene utfyller hverandre. *“Hvor også arbeidsgiver ikke ser helt poenget med å samordne arbeidslivssenter, NAV- tjenester med BHT-tjenester. Man ser på det som to ulike instanser. Det er litt uheldig”.* De sier også at de ser at virksomhetene vurderer hvem de skal bestille tjenester av på bakgrunn av økonomi.

IA-rådgiverne påpeker også at alle BHTene har forskjellige tilnæringsmåter og at det derfor er viktig å kjenne de, men at hvilke BHT som er inne i den enkelte virksomhet skifter i forhold til anbudsordningen, og det blir derfor mer krevende å samarbeide da en stadig må opprette nye relasjoner til nye aktører;

“uheldig da at de kjøper tjenester ikke sant, at det er fellesordninger, for når man da er blitt kjent gjennom en 2 års- periode, så kommer det kanskje en ny aktør. Og da skal du og virksomhetene bli kjent igjen.”

NAV arbeidslivssenter og IA-rådgivernes status og delegitimering gjennom BHT

IA-avtalen er mye omtalt i mediene og det har vært mye fokus på hvordan arbeidslivssentrene med IA-rådgiverne skal klare å løse oppgavene med å hindre frafall og få til inkludering i arbeidsmarkedet.

De har fått tilført mye ressurser og blir satset på.

BHT er skeptisk til om arbeidslivssentrene er bemannet med folk som har den riktige kompetansen til å løse samfunnsoppdraget. BHT sier;

“det er avhengig av personene. Per, Pål og Jens er ulike. Per kan levere bra og Pål leverer ræva og Jens leverer midt på treet. Så det innebærer at om de, og mange har jo også vært rekruttert fra BHT og kanskje ikke helt nødvendigvis skjønt hvilken rolle arbeidslivssenteret skal ha. Og hvilken rolle de egentlig tenker å ha og skal ha”.

BHT har varierende erfaring med kvaliteten;

“Altså vi konstatere at hva arbeidslivssentrene på en måte leverer da, er av svært varierende kvalitet. Det er veldig individrettet. Noen er veldig bra hos dem, og noen er ikke bra i det hele tatt”.

BHT mener selv de har god kompetanse innen feltet og synes derfor det er litt rart at de ikke er mer synlige i IA-avtalen og fått delta mer i arbeidet rundt avtalen.

“det er jo referert til oss både i lov og forskrift ikke sant, men når vi kommer til myndighetenes satsningsområder på det her området så er vi på en måte litt sånn luft. Så det er jo litt merkelig”.

4.2.3 Hvilken rolleforståelse har BHT av seg selv?

Bedriftshelsetjenesten sier det fremgår klart i Arbeidsmiljøloven hvilken rolle og oppgaver de har: *“det fremgår jo av forskriften, så det kan dere jo slå opp der, holdt jeg på å si. Det er det jo ingen som er det minste forvirra om”*. Selv om det da fremstår som om det er en klar og tydelig rolleforståelse mener BHT at de ikke klarer å kommunisere innholdet i tjenesten sin tydelig nok, og at kundene dermed ikke forstår hva BHT er og hva de skal bidra med. BHT sier også at tjenesteinnholdet er utydelig internt *“Viss du spør veldig mange, til og med våre HMS-ansatte, hva en bedriftshelsetjeneste skal gjøre, så; ja de tar noen helsekontroller.”* Det fremstår også som vanskelig for kundene å skille mellom hva BHT leverer og hva NAV-arbeidslivssenter leverer.

Selv om BHT tydelig uttrykker at deres rolle er tydelig avklart, legger de heller ikke skjul på at de også leverer tjenester som faller utenfor det som er lovpålagt og på denne måten blir styrt av markedet;

“Men så er det også fryktelig mange bedrifter som enten vil ha, enten i form av et frynsegode, eller ha et alternativ, eller en ventil for virksomheten sin, også kunne yte lettere medisinsk behandling spesielt innen psykososialt da. Så det er jo en balansegang mellom det som er grense, eller det som er samfunnsoppdraget og det som er det som en kunde ønsker utover det som er lovpålagt.”

En annen årsak til at BHT leverer tilleggstjenester er at bransjen mener at BHT-markedet er presset av NAV arbeidslivssenter som en “gratisleverandør” som de må differensiere seg fra. Ved overlappende oppgaver mellom BHT og arbeidslivssentrene kan virksomhetene selv bestemme hvem de skal bestille tjenester fra, og da mener enkelte BHTer at det er en selvfølge at de velger “gratistjenestene” fremfor å bestille dyre tjenester av dem. På den annen side, sier andre BHTer at det er tilfeller der virksomheter har erfaring med at BHT har gjort en god jobb, og at de dermed er villig til å betale for tjenesten selv om de strengt tatt ikke må.

BHT gir uttrykk for at det er virksomhetene og markedet som i stor grad setter premissene for hva de leverer.

“Det er vi hjemla i loven, men altså vi kan ikke gå i gang med en stor kartlegging med mindre dette er forankret hos personer med bestiller-myndighet i den gitte organisasjonen. Så det, derfor så sier jeg at det er kunden som bestemmer hvorvidt han ønsker å bruke oss eller andre aktører på det da”

De mener også at bransjeforskriften er avgjørende for at BHT-markedet skal overleve fordi det har vært for mye fokus på helse- og omsorgsbiten fremfor god forebyggende og systematisk arbeidsmiljø-kompetanse i BHT-bransje og *“hvis man opphever lovpålegget om BHT, så tror jeg det ville ha vært svært krevende for bransjen, for da har man veldig mange andre aktører som man blir veldig tydelig i konkurranse med”*.

Fram til 2010 var enkelte virksomheter pliktig til å ha en bedriftshelsetjeneste i forhold til bransjeforskriften, og fra 2010 kom kravet om hva arbeidsgiver skulle bruke bedriftshelsetjenesten til. *“Det er jo stor forskjell fra å være pliktig til å ha en bedriftshelsetjeneste til pliktig til å bruke en bedriftshelsetjeneste på en viss måte, så det er det jo”*. Allikevel uttrykker BHT at det er en del virksomheter som ikke helt vet hva BHT driver med, og bestillerkompetansen er varierende. *“kanskje en del bedrifter er opptatt av å kjøpe andre tjenester når de først må kjøpe noen, enn det det egentlig er vurdert og skulle ha behov for”*. BHT delegitimerer seg selv ved å si at de ikke har vært gode nok på systemnivå og heller ikke tydelige nok på å kommunisere egen rolle ut i markedet, og at det da ikke er så rart at virksomhetene har dårlig bestillerkompetanse.

“Altså når du hever kompetansen på det systematiske på bedriftshelsetjenesten, så er det mere kvalitative spørsmål, og bedre spørsmål skaper også bedre, hva er det heter for noe, bedre kjøps, bestillerkompetanse fra kundene. De får reflektert litt mer ...”

De sier også selv at de ikke har fulgt godt nok med i utviklinga.

“dette må jo være noe av den mer si-rumpa bransjen som finnes”. “Generelt sett har jo bransjen en jobb å gjøre. I forhold til å synliggjøre effektene. Men det er jo fordi at det vi jobber med er sammensatt”.

Ut fra alt dette ser vi at BHT formelt sett sier at deres rolle er godt avklart via lovverket, mens de på den annen side hevder at rolleforståelsen er uklar internt. De leverer tjenester “etter boka”, samtidig som de leverer tilleggstjenester utenom oppdraget. De sier de er styrt av markedet og at kunden bestemmer, samtidig som de ser på IA-rådgiverne som en konkurrent og at de derfor må utvikle nye konsepter, tilleggstjenester, for å overleve.

4.2.4 Hvilken rolleforståelse har BHT av IA og deres samarbeidet?

BHT gir uttrykk for at de ikke helt vet hva arbeidslivssenterets rolle er og hvordan den skiller seg fra det BHT skal levere. *“jeg vet ikke helt hva de gjør, det må jeg ærlig innrømme, annet enn å være rause med penger”* og mener også at det *“har jo sett ut som om at myndighetene har forsøkt å starte en offentlig bedriftshelsetjeneste”*. BHT stiller også spørsmål ved IA-rådgivernes kompetanse på arbeidsmiljøfeltet, og sier at det er stor forskjell mellom fylkene, og at kvaliteten på leveransen på tjenestene i stor grad avhenger av den individuelle IA-rådgiveres dagsform og kompetanse. De mener også at de heller ikke ser noen effekt av arbeidet arbeidslivssentrene har gjort. BHT uttrykker at de forholder seg til IA-rådgiverne på virksomhetenes premisser, men at de synes det er utfordrende å se hva de får ut av å samarbeide med arbeidslivssentrene og deres IA-rådgivere. Etter som IA-avtalen vinkles mer over på å jobbe gjennom å bedre arbeidsmiljøet, etterlyser BHT sin plass i dette arbeidet;

“jeg synes det er underlig at vi ikke i større grad er nevnt i både IA-avtalen og de dokumentene som ligger rundt IA-avtalen, da. Det er som om vi på sett og vis er ikke-eksisterende oppi det hele. Kan det virke som. Sånn som jeg leser dokumentene.”

4.2.5 STAMIs selvforståelse

STAMI er en kunnskapsaktør innen arbeidsmiljøfeltet og er en del av et større europeisk nettverk som samarbeider strategisk med kunnskapsdeling og forskningsprosjekter. Vår informant sier;

“Hovedoppgaven er jo å produsere kunnskap først og fremst, men vi har også en rolle i å være det nasjonale bidraget, og også hente kunnskap hjem”.

De er opptatt av at de skal ha en nøytral rolle opp mot politikerne og ut mot andre aktører innen arbeidsmiljøfeltet. De mener dette er vesentlig i forhold til deres troverdighet og informanten sier videre;

“de mekanismene som vi har i Norge, og som i høy grad av partsinvolvering, referansegrupper og partene i fellesskap passer på å sikre objektivitet, nøytralitet med at det er en offentlig finansiert ordning i all hovedsak, det er veldig, veldig viktig”.

De har en rådgivningsfunksjon knyttet opp mot aktørene innen arbeidsmiljøfeltet, hvor de skal sikre tilgang på vitenskapelig kunnskap og legge til rette for at aktørene i størst mulig grad kan jobbe kunnskapsbasert. De er et sektorforskningsinstitutt som er forpliktet til å jobbe med arbeidsmiljøfeltet, der de skal være nøytrale samtidig som de skal ha faglig frihet fra departementet på lik linje med universitetene. Nøytraliteten og det å være fri på det faglige området mener de er vesentlig, med tanke på de potensielle partsmotsetningene som finnes på grunn av høy grad av partsinvolvering i feltet.

Økonomisk er STAMI finansiert av det offentlige og er derfor ikke avhengig av noen profitt, og det kan virke som vår informant anser at STAMI har en høy status innen feltet;

“Så den rollen som STAMI har er veldig, veldig viktig, og at den er preget av rammebetingelser som sikrer objektivitet og nøytralitet og samtidig høy

rolleforståelse. Både sånn upolitisk men også knyttet til hva man skal jobbe med”.

4.2.6 STAMIs syn på BHT

STAMI er opptatt av at virkemiddelbruken innen arbeidsmiljøfeltet skal være kunnskapsbasert og at det skal være samsvar mellom utfordringer og tiltak som settes inn. For å sikre dette tilbyr de kurs til alle aktørene innen arbeidsmiljøfeltet, deriblant BHT, IA-rådgivere og arbeidstilsynet. *“Jeg tror det er viktig det at det er en, at arbeidet er kunnskapsbasert”.*

Den sentrale informanten til STAMI gir uttrykk for at de er bekymret for at BHT ikke følger mandatet som er beskrevet i lovverket og ønsker å påvirke retningen på hva BHT tilbyr. De mener BHT er satt til å følge opp arbeidsmiljøet og komme med forslag til forbedringer gjennom systematisk HMS-arbeid i de virksomhetene som er pålagt å ha BHT.

“man er litt bekymret for dette her, og ønsker å styrke dette her, og spesielt litt på retningen til BHT hvor vi ser at de tilbyr ganske mange tjenester som vi mente ikke er i tråd med lovens intensjon om å pålegge noen om å kjøpe BHT-tjenester”.

Videre mener STAMI sin informant at siden arbeidsmiljøfeltet er såpass smalsporet så blir det ikke satset nok på til å lage gode opplæringssystemer på høgskoler og universitet. At STAMI har oppgaven med å tilby opplæring innen feltet mener de derfor er en god og bærekraftig løsning.

“Mange har basiskompetanse og så må man ta noe på toppen for å lære noe om arbeidsmiljø, for det er veldig dårlig håndtert i universitets- og høgskolesystemet. Det er nettopp derfor vi må ta den rollen”.

STAMI ser at kursene blir mindre brukt av BHT nå enn tidligere, og tror at det skyldes at BHT er en konkurranseutsatt privat aktør som må ha ansatte som fakturerer timer, og derfor ikke ser seg råd til å sende ansatte på kurs

“... det jo ikke noen hemmelighet at, spesielt i bedriftshelsetjenesten så har det vært en litt annen konkurransesituasjon de senere årene, som gjør at at marginene i den bransjen har blitt mye lavere. At det er mye trangere, som nok påvirker muligheten for å kunne sende folk på kurs.”

Videre påpekes det at BHT ikke opererer i et helt fritt marked, da mange bedrifter er pålagt å ha BHT, og på bakgrunn av dette mener STAMI at det hviler et spesielt ansvar på BHT i å levere tjenester som er i tråd med hva forskriften pålegger virksomhetene å benytte BHT til. *“... der hviler det et stort ansvar på BHT, mener jeg da, også den gruppen, fordi dette er ikke et fritt marked, det er et pseudoregulert marked”*. Men STAMI er også opptatt av at bedriftshelsetjenesten er en fri aktør men at de som bransje, bør satse på en mer kollektiv tilnærming gjennom en bransjeforening for å tydeliggjøre sin rolle, *“hvis en sier at det tilbyr vi ikke, og det er kollektiv tilnærming til det, så løser man det.”*

STAMI mener at BHT-bransjen har utvidet sitt repertoar til å gjelde andre tjenester enn det som var tiltenkt som BHT-tjenester, og at det på grunn av dette, har skjedd en overlapping av oppgaver med IA-rådgiverne. *“Enkelte BHTer har strukket ganske godt i hva som er deres nedslagsfelt, så det er ikke så rart at det kanskje blir noe overlap med arbeidslivssentrene noen steder”*. En annen utfordring ved at BHTer tilbyr tjenester på siden av det som er deres hovedoppgaver er overfor bedriftene; *“de er pålagt å kjøpe det fordi det er vurdert av myndighetene, det vil si Arbeidstilsynet, at de ikke har kompetanse til å ivareta det selv”*.

Ut fra alt dette ser vi at STAMI delegitimerer BHTs kompetanse, synes de bruker kompetansen sin feil inn mot virksomhetene, og i tillegg mener de at BHT går utover sitt mandat ved tilbud om mange ekstratjenester. BHT på sin side sier de får lite igjen for ha vært på kursene ved at det er vanskelig å overføre kunnskapen inn i praksisfeltet.

“men det man egentlig gjør på disse kursa, det kan hende vi sender feil folk, men jeg synes det har vært overraskende lite folk kommer tilbake med av nyttige ting som kundene vil ha da. Det kan godt hende det er faglig riktig, men det har vært mindre og mindre STAMI-opplæring på ansatte”.

Her hører vi at BHT delegitimerer STAMI sin måte å formidle kunnskap på, som lite hensiktsmessig i forhold til dagens arbeidsmarked.

4.2.7 STAMI sitt syn på IA-rådgiverne

STAMI mener at det kommer tydelig fram hvilke roller og arbeidsoppgaver aktørene skal ha, og at NAV Arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver 2014-2018 gir en god formalisering på overordnet organisatorisk nivå, og at det ikke nødvendigvis trenger å være noen overlappende oppgaver.

“IA -avtalen er jo en formell samarbeidsarena, men forplikter på overordnet nivå”. IA-rådgiverne skal jobbe med å “skape et større lokalt engasjement og partssamarbeid på den enkelte arbeidsplass, og man skal også da ta større felles ansvar for arbeidsmiljøet”.

Deres oppgaver er å koordinere samarbeidet lokalt og sørge for at virkemiddelbruken også blir koordinert.

Det er viktig at alle aktørene innen feltet jobber mer sammen og at NAV og NAV Arbeidslivssentre blir mer samkjørte og jobber mer likt i fremtiden på tvers av fylkesgrensene, slik at det blir mer forutsigbart og lettere for andre aktører å forholde seg til dem, sier STAMI sin informant. Videre er de opptatt av at kunnskapen skal komme ut i praksisfeltet i den enkelte virksomhet.

“Og den nye IA-avtalen handler jo om at det er forventet at kunnskap skal helt ned på den enkelte arbeidsplass og virke i større grad der også. Så det er jo viktig

å prioritere det også, men det å jobbe gjennom BHT som skal nå bredt ut og sørge for at det er kunnskap. Det er en effektiv måte å sikre at vi jobber med de riktige tingene, og ikke minst med kunnskap og tiltak som har effekt og virker”.

4.2.8 Arbeidstilsynets (AT) selvforståelse

Arbeidstilsynet mener deres hovedaktivitet er å forvalte arbeidsmiljøloven gjennom tilsyn og at de er et tilsynsorgan som er styrt av politikerne. De skal ha fokus på det forebyggende arbeidsmiljøet og ha tilsyn på de forskjellige fagområdene innen arbeidsmiljøfeltet.

“Vi er jo til syvende og siste en kontrolletat, sant. Det er jo på en måte det som gjør oss unike i forhold til veldig mange andre. For det er mange som kan drive med veiledning og rådgivning, men det er jo kontroll-biten som vi har, som ikke andre har da”

Tidligere har arbeidsoppgavene til AT bestått av tilsyn og veiledning med fokus på det organisatoriske, psykososiale, ergonomiske og yrkeshygieniske arbeidsmiljøfaktorer. Utgangspunktet har hele tiden vært forskningsbasert, men de siste årene har det blitt mindre fokus på disse arbeidsmiljøfaktorene. Arbeidsmiljøkriminalitet, eller A-krim har i stedet fått et økt fokus.

“Og så er det på en måte dette med kriminaliteten som har kommet. Vi har jo tidligere jobbet med sosial dumping, og det useriøse, men det her med den kriminaliteten som egentlig har blitt mer og mer av, så vi stadig har satt mer ressurser på det da. Så det har vært en sånn liten dreining i det”.

Det økte søkelyset på A-krim har også ført med seg nye virkemidler som har påvirket hvordan Arbeidstilsynet jobber, noe de selv uttrykker at kan påvirke hvordan deres rolle blir oppfattet.

“Og tenker vi at vi mister kanskje litt av den nødvendige tilliten vi har da, når vi opererer på den måten. Men det tror jeg vi bare må ta.”

4.2.9 Arbeidstilsynets syn på BHT og IA-rådgiverne

Arbeidstilsynet mener at både IA-rådgiverne, BHT og Arbeidstilsynet har et felles mål om forebygging innen arbeidsmiljøfeltet, men at de tilnærmer seg feltet forskjellige. *“BHT, IA-rådgiverne og NAV-arbeidslivssenter og vi har jo et felles mål, fordi vi er jo der for å bidra til å løfte virksomhetene og løfte arbeidsmiljøet, men vi kommer jo inn med helt forskjellig verktøykasser”*. De to aktørene er også inne i markedet på forskjellige premisser.

“BHTene er jo på en måte tilknyttet virksomhetene via lovverket egentlig, altså det er jo en god del virksomheter, pga arbeidets art som er pålagt å ha BHT, så sånn sett så har BHT en litt annen inngangsport.”

Arbeidstilsynet påpeker at BHT må tjene penger for å overleve og at de derfor må forholde seg til et marked der kundene er sentrale i forhold til hva de bestiller av tjenester fra bedriftshelsetjenesten. Mens BHTs tjenester koster, har IA-rådgiverne kommet med insentiver gjennom diverse tilskuddsordninger.

“Fellestrekk er jo at både NAV-arbeidslivssenter og BHT er jo ehh...er jo nyttige, for virksomheten, de er jo ute i virksomhetene for å bidra og å hjelpe og har jo kunnskap og kompetanse. Så der har jo virksomheten på en måte en sånn fruktkurv som de kan forsyne seg av. Også er det noe som koster noe penger, og andre som kan bidra med noe penger”.

De sier også at de ser at virksomhetene benytter seg forskjellig av hjelpen fra BHT og IA-rådgiverne avhengig av hvor god kunnskap de har om hva aktørene kan bidra med og hva som koster og ikke. *“Det er jo på en måte to forskjellige aktører med litt sånn samme, som har litt sånn samme fokuset inn i virksomheten”*.

BHT og IA-rådgiverne kan heller ikke utføre oppgaver for bedriftene uten klarsignal fra lederne i bedriftene, sier AT. *“Nå er jo dette lovverket bygd opp sånn at vi, altså, det er jo sånn at bedriftene sjøl og arbeidsgiverne sjøl som har ansvaret for arbeidsmiljøarbeidet”*. De mener derfor det er en fare for at begge parter blir styrt av arbeidsgiver og at arbeidsgiver velger å prioritere innsetting av andre tiltak enn de som virker. Dette for å få *“valuta for pengene”* de har investert ved en BHT-avtale.

I forhold til IA-avtalen og arbeidslivssentrene er de skeptisk til den store pengebruken som har vært inn i dette prosjektet og om det er riktig bruk av ressursene innenfor arbeidsmiljøfeltet. *“for en har brukt så himla mye ressurser på å følge opp de som egentlig allerede er syk, en har ikke tatt tak i roten sånn som jeg vurderer det da”*.

De ser ikke sammenhengen mellom den store ressursbruken og effektene. *“Når vi har holdt på med IA så har vi kanskje hatt en person eller halv stilling eller noe sånt, sant. Med fokus på det, mens arbeidslivssenter er 25 stykker som skal ha fokus på dette. Og da har jeg noen ganger tenkt sånn: ressurser, ressursbruken av det i forhold til hva vi faktisk oppnår”*. De sier også at arbeidslivssentrene kanskje bare skraper på overflaten og ser på symptomene i stedet for å sette inn tiltak mot de bakenforliggende årsakene til sykemeldingene.

“Det å jobbe mye mer grunnleggende forebyggende med hvorfor får vi alt dette tilfanget av sykemeldte. Altså at en kunne ha jobbet på helt andre måter, brukt alle de ressursene en faktisk har satt av til dette arbeidet, for det er veldig mye, til litt mer grunnleggende ting”.

4.2.10 Arbeidstilsynets samarbeid med BHT

Pr. dags dato samarbeider Arbeidstilsynet indirekte med BHT ved at de henviser til de i forbindelse med tilsyn og at de pålegger bedrifter å tilknytte seg BHT. *“Men vi har ikke noe samarbeid med BHT. Det er jo bare gjennom virksomheten, det er virksomheten som har med BHT”*. De oppfordrer ofte bedrifter til å ta kontakt med BHT for bistand eller de pålegger dem å skaffe seg en BHT dersom de ikke har dette. *“Så det er jo de vi, i sånn*

kontroll øyemed, så er det vel de (BHT) vi lener oss mest på". Videre mener Arbeidstilsynet at det er viktige at de er nøytrale overfor BHT da de har godkjenningsordningen overfor BHT og at det da ikke blir så naturlig å samarbeide tett med dem.

4.2.11 Arbeidstilsynets samarbeid med IA-rådgiverne

Arbeidstilsynet hadde mye samarbeid med arbeidslivssentrene ved oppstart av IA-avtalen i 2001. Da hadde de selv et IA-prosjekt internt i Arbeidstilsynet. Vi hadde *"fast samarbeid med over mange år da, siden den IA-avtalen kom til egentlig. Nå går den over kanskje i en litt annen fase da, men samarbeidet kommer nok helt sikkert til å fortsette"*. Nå har det blitt mindre fokus på IAs kjerneområder, da AT har hatt en dreining mer i retning av A-krim og mindre på sykefravær. *"Vi har ikke så mye fokus på IA-arbeidet lengre, sånn ensidig fra vår side. Før så hadde vi egne prosjekter på IA og sykefraværsoppfølging, det har vi ikke lengre."*

IA-rådgiverne på sin side sier at de samarbeidet mer med AT tidligere.

"når de hadde kampanjer mot spesielle bransjer, så hadde vi et, vi hadde et større samarbeid tidligere, med faste møter med AT hvor de orienterte oss om hva er satsningsområdene de neste par årene og hva kan dere forvente å bli invitert ut til".

Så ble dette lagt litt på is, men i det siste har de fått en økt informasjonsutveksling i forhold til vold og trusler i skolen og inn mot sykehjem, barnehager og hjemmetjeneste.

Satusmessig er Arbeidstilsynet et tilsynsorgan med en klar rolle. De er avhengig av å jobbe selvstendig og BHT, STAMI og IA mener derfor det er naturlig at AT ikke samarbeider så mye med dem.

"Arbeidstilsynet er en kontrollinstans, og gjennom det, da er det også gitt hvilken relasjon du får ut i felten. Så det er lissom trikki og på en måte å inngå i et dynamisk samarbeid med Arbeidstilsynet annet enn å utveksle informasjon".

IA-rådgiverne og BHT gir uttrykk for at Arbeidstilsynet på en måte har en overordnet status i forhold til dem grunnet tilsynsrollen og rollen de har i godkjenningsordningen til BHT. Under intervjuene av Arbeidstilsynet kom både BHT og arbeidslivssenteret langt ned på listen over aktører og samarbeidspartnere som Arbeidstilsynet snakket om. BHT regnes som en støttespiller inn mot tilsyn og en som de henviser indirekte til, mens arbeidslivssentrene får noe mer direkte informasjon;

“Men det er liksom ikke sånn at vi setter bedriftshelsetjenesten på kopilista på tilsynsrapport og sånn, det er liksom ikke noe der. Mens det har vi gjort av og til, til NAV arbeidslivssenter. Fordi vi tenker at de trenger den informasjonene da.”

Arbeidstilsynet er prisgitt markedet i forhold til seriøse og useriøse aktører. Skal de få til endringer innen virksomhetene er de avhengig av at arbeidsgiver ønsker å gjøre en god jobb og at de har et ønske om å endre seg for å skape et tryggere og bedre arbeidsmiljø. *“... i begrenset grad har fungert, fordi når vi gir pålegg så er vi egentlig prisgitt at virksomhetene har vilje og en evne til å bli bedre da.”* De har fått nye og kraftigere virkemidler i forhold til de useriøse aktørene;

“hvis de ikke retter seg etter de pålegga vi gir, som de aller fleste virksomhetene gjør, i det forebyggende sporet, ikke sant, så har vi noen tvangsmidler, og det er å gi tvangsmulkt for eksempel”.

5 Drøfting av funn

I det foregående kapittelet presenterte vi funnene fra vår studie. I drøftingen vil vi nå se hvordan disse funnene kan svare på forskningsspørsmålene våre i lys av teorien vi har valgt. Vi ser på arbeidsmiljøfeltet i lys av nyinstitusjonell teori og Bourdieus forståelse av organisatoriske felt lagt frem av Emirbayer og Johnson (2008).

Vi bruker forskningsspørsmålene som struktur i den videre oppgaven og diskuterer de i hvert sitt delkapittel, hvor vi i 5.1 først ser på hvordan aktørene oppfatter sine egne og de andres roller i arbeidsmiljøfeltet (tilsvarende forskningsspørsmål 1). Videre ser vi i 5.2 på hvordan denne oppfattelsen av egne og andres roller påvirker samarbeidet mellom aktørene (tilsvarende forskningsspørsmål 2).

Ved å svare opp disse to forskningsspørsmålene vil vi forsøke å svare på studiens problemstilling: *Hvordan påvirker aktørene i arbeidsmiljøfeltet hverandre, og hvilke utslag gir dette på oppgaver og roller?*

Status etter den empiriske innsamlingen

Etter datainnsamlingen så vi at det var uklarheter i forhold til hvilke roller og oppgaver de forskjellige aktørene hadde og skulle utføre. De forskjellige aktørene i feltet innehar forskjellige posisjoner som påvirker hvordan de ser seg selv og hvordan de forsøker å fylle sin rolle og løse sine oppgaver. Dette påvirker også hvilke aktører de kan forsøke å utfordre og hvilke en vil forsøke å "holde seg inne" med for å kunne påvirke sin posisjon i arbeidsmiljøfeltet. Dette vil i sin tur påvirke hver enkelt sin oppfattelse av andre aktørers roller og hvordan samarbeide mellom aktørene blir. Vi vil i 5.1 og 5.2 forsøke å belyse dette nærmere.

5.1 Oppfatninger av egen rolle og posisjon

Etter å ha gjennomført intervjuene satt vi igjen med et inntrykk av at roller og oppgaver som de forskjellige aktørene forholdt seg til ikke var så klart definert som de først ga inntrykk av. På den ene siden uttalte de seg klart i forhold til hva som var forventet av dem i forhold til IA-avtalen, lover og regler, mens på den annen side, når de fortalte hva

de gjorde i praksis, stemte nødvendigvis ikke dette overens med deres tidligere uttalelser.

I det følgende vil vi besvare det første forskningsspørsmålet som er: *Hva kjennetegner aktørenes oppfatning av egen rolle og posisjon?*

5.1.1 Institusjonalisering i forhold til rolleforståelsen

Vi kan på mange måter si at arbeidsmiljøfeltet er mer eller mindre institusjonalisert. Felles for alle aktørene innenfor feltet er å jobbe mot målet om et godt arbeidsmiljø om dog på ulike måter. Aktørene står i relasjon til hverandre, noe som gjør at de utøver press på hverandre, som også fører til at de alle vil oppleve motstridende forventninger fra sine omgivelser. Ut ifra et feltperspektiv vil aktørenes relasjoner være preget av komplementaritet og samarbeid på den ene siden, og konkurranse og maktkamp på den andre, noe som vil kunne føre til interessekonflikter. (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 6). Arbeidsmiljøfeltet som et felt består av forskjellige aktører som på mange måter er tilnærmet likt organisert med tanke på den formelle strukturen. Dette stemmer overens med teorien om at institusjonaliserte felt ligner mer og mer på hverandre organisatorisk, og de etterlever på denne måten forventningene om en rasjonell struktur som legitimerer dem som relevante aktører (Meyer & Rowan, 1977).

Innpass til dette feltet, som vi kan si er en del av institusjonaliseringsprosessen, er betinget av flere forhold. Et grunnleggende kriterium er at aktørene (de konkrete institusjonene i feltet) forholder seg til fenomenet arbeidsmiljø, på en relevant og til dels unik måte. Det vil si, på en måte som oppfattes av de andre aktørene i feltet å være viktig og som kan tilføre feltet noe. I tillegg vil man kunne si at den enkelte aktør må forholde seg til sentrale premisser eller føringer som definerer feltet, slik som eksempelvis etterlevelse av både lover og regler, satt av myndighetene og av trepartssamarbeidet. Det vil være vanskelig å bli ansett av omgivelsene som en legitim aktør innen feltet hvis en for eksempel åpenbart ikke tok utgangspunkt i arbeidsmiljøloven som et normgivende premiss. Man kan også tenke seg at de ulike

aktørene er nødt til å tilpasse seg et krav om å utvikle sine strategier basert på forskning og vitenskapelig kunnskap (Meyer & Rowan, 1977, s. 340-341).

På den ene siden kan vi si at slike felles premisser som eksempelvis gjeldende lover, regler og kunnskapsnormer innen feltet, er med på å forme kollektive mønstre for samhandling. Både det å følge lover og regler og det å arbeide kunnskapsbasert pålegger aktørene visse handlingsmønstre, fordi dette blir det «riktige» å gjøre. Det er dette «de andre» gjør. På den måten kan man si at aktørene i feltet presses inn i et handlingsmønster, og blir mer og mer homogene ettersom institusjonaliseringsprosessen utfolder seg. DiMaggio og Powell (1983) argumentere for at denne homogeniseringsprosessen skjer gjennom tre former for isomorfi, som fører til at organisasjonene utformes og opptrer på mer eller mindre de samme måtene, ikke nødvendigvis for å oppnå effektivitet, men for å få legitimitet. Dess større grad en aktør er institusjonalisert i feltet dess mer stabil og lik blir aktørens handlingsmåte, ved at de gjentar de samme handlingene som en reaksjon på de samme utfordringene (Berger & Luckmann, 1966; Meyer & Rowan, 1977).

På den andre siden er aktørene i arbeidsmiljøfeltet også i konkurranse med hverandre. Nettopp fordi de befinner seg innenfor samme felt som skal løse den samme oppgaven (skape et godt arbeidsmiljø), oppstår det et behov for å legitimere ens egen posisjon og rolle overfor de andre aktørene i feltet. Dette betyr at det foregår en kontinuerlig maktkamp mellom de involverte partene, hvor de stiller ulikt i forhold til tilgang på ressurser de kan benytte seg av inn i denne maktkampen. Hvilke ressurser de har tilgjengelig avhenger også av hvilken posisjon de innehar i feltet. I et samfunn hvor myndighetene og profesjoner har høy grad av legitimitet og dermed kan legge rasjonelle føringer (DiMaggio & Powell, 1983, s.147), vil eksempelvis STAMI og Arbeidstilsynet kunne tillegge seg selv mer avklarte og autonome posisjoner, enn hva NALS og BHT har. De to sistnevnte institusjonene jobber i mindre grad ut ifra en profesjonsbaserte tilnærminger til feltet, noe som gir dem mindre legitimitet enn de to førstnevnte. Dette gjør det lettere for både STAMI og Arbeidstilsynet å opprettholde sin posisjon nettopp fordi deres rolle fremstår som tydeligere og mer forutsigbar (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 11, 14).

NAV Arbeidslivssenter (NALS)

Ut fra vår empiri kan det virke som om NALS fortsatt forsøker å finne sin plass i feltet. Arbeidslivssenteret har “store-NAV” i ryggen, på godt og vondt. Med det mener vi at de har tilgang på et stort virkemiddelsystem og støtteapparat, samtidig som de må tilpasse seg de institusjonelle reglene og “drive dugnad” for et felles NAV. De skal på den ene siden forholde seg til en stor institusjon med et overordnet mål om “flere i arbeid”, samtidig som de skal løse NALS sitt mer avgrensede hovedoppdrag knyttet til å redusere sykefraværet og holde folk i jobb. Som IA-rådgivere har de ikke noen myndighet til å verken gi eller skaffe folk jobb, det er det virksomhetene og arbeidsgiverne som må ta ansvar for.

Ut fra vår empiri ser det ut som de andre aktørene i feltet oppfattet det som om NALS sine tjenester er veldig personavhengige og at de opererer veldig ulikt fra fylke til fylke. Våre informanter i NALS gir uttrykk for at det er en del frustrasjon knyttet til den interne organiseringen. Det er uklart hvordan ressursfordelingen mellom “store-NAV” sitt samfunnsoppdrag og Arbeidslivssentrenes hovedoppdrag skal være og hvordan organiseringen og samarbeid internt i NAV skal være. Det kan dermed virke som om NALS ikke bare har utfordringer med å finne sin posisjon i arbeidsmiljøfeltet men også med å finne sin posisjon internt i NAV-institusjonene. Internt i NAV kan det virke som om den formelle organisasjonsstrukturen ikke er helt på plass og i stor nok grad institusjonalisert. Dette har ført til ulik organisering av de forskjellige NALS-kontorene, og til ulike måter å utøve praksisen på, noe som de andre aktørene bekrefter i intervjuene.

NALS er altså en del av NAV og påvirkes av “store-NAV” som institusjon, samtidig som de er en del av arbeidsmiljøfeltet - som til dels legger andre krav og forventninger på hva de skal drive med. For å få legitimitet for sitt arbeid må de dermed følge ulike sett av institusjonelle regler. De må forsøke å innarbeide og kombinere forskjellige forventninger fra to hold for å oppnå stabilitet og økt mulighet for overlevelse (Meyer & Rowan, 1977). Dersom disse forventningene er svært forskjellige, kan dette være noe av årsaken til frustrasjon innad i NALS over hvordan de blir dratt i forskjellige retninger. IA-

rådgiverne prøver å finne ut av hvordan de skal oppføre seg, og lære reglene som gjelder for de to institusjonene og hvordan de skal kombinere disse (Eriksson-Zetterquist et al., 2014).

Det kan virke som ulike forventninger har gitt seg utslag i usikkerhet, og ifølge våre informanter i BHT, så oppgir disse at IA-rådgiverne kopierer måter som BHT arbeider på. Ut fra IA-rådgivernes noe uavklarte rolle kan det tyde på at NALS ser til andre aktører for inspirasjon og løsning på oppgaver. Dette kan forklares i lys av begrepet om imiterende isomorfi (DiMaggio & Powell, 1983, s. 151-152). Våre informanter i BHT opplyser om at de har opplevd å sitte på arrangementer i regi av Arbeidslivssentrene og sett en tilnærmet ren kopi av egen PowerPoint presentasjon. Dette kan tyde på at NALS anstrenger seg for å finne sin egen rolle og posisjon i forhold til hvilke arbeidsområder og strategier de eksplisitt skal bruke for å løse oppgaver knyttet til å skape et godt arbeidsmiljø. Gjennom å etterligne hva BHT gjør, løser de sine utfordringer, uavhengig av sin eventuelt manglende kunnskap eller erfaring. De forsøker kanskje å gardere seg for å oppfylle de uklare forventningene som stilles til dem som forholdsvis nye aktører i feltet. Derfor velger de å se mot BHT etter "beste praksis" og kopierer noen av deres handlingsmåter. Denne adferden kan være en bevisst eller delvis ubevisst strategi for å "passe inn" i feltet og finne sin posisjon (DiMaggio & Powell, 1983, s.151-152).

Bedriftshelsetjenesten

BHT er en aktør som har lang fartstid i feltet og gjennom intervjuene uttrykker våre informanter at de ser seg selv som en aktør med høy grad av faglig kompetanse. De mener de har mye kompetanse og erfaring å bistå med, men opplever at de har blitt fratatt deler av sitt ansvarsområde og ikke blitt inkludert i videreutviklingen av arbeidsmiljøarbeidet, hvor de selv mener at de har en naturlig plass. De anser seg selv som en høyst relevant og legitim institusjon, som har vært en del av feltet over lang tid, og som har opparbeidet vesentlig erfaring og kompetanse. De opplever at deres posisjon er noe låst fordi de har en rådgivende og veiledende rolle som det er opp til virksomhetene å benytte seg av, og at de dermed ikke får muligheten til å leve opp til sitt potensiale.

På den ene siden kan en derfor si at BHT tilskriver seg selv mye og viktig kapital innen arbeidsmiljøfeltet, i form av at de har en spesifikk form for kompetanse som gir dem en viss status i feltet. Videre prøver BHT å fremstille seg selv som en aktør som har lang historikk innen feltet med mye erfaring og god kompetanse. De spiller på sin historiske kapital og bruker denne kapitalen for å fremstå som spesielle, og en aktør med lang erfaring som det er verdt å høre på. Den historiske kapitalen blir brukt som et maktmiddel inn i feltet i et forsøk på å beholde og styrke sin posisjon. Videre forsøker BHT å prege feltet ved å påpeke at deres kompetanse og måten de fremstår i feltet på, er den riktige måten sett i lys av tidligere erfaringer og historikken i feltet (Emirbayer & Johnson, 2008). Samtidig ser det ut som om denne kompetansekapitalen ikke virker å ha den samme verdien ute i markedet (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 3-5).

BHT ser at markedet etterspør nye oppskrifter og konsepter knyttet til hvordan man skal jobbe med arbeidsmiljø, som ifølge institusjonell teori blant annet skyldes at stadig flere virksomheter forstår seg selv i lys av forestillingen om at de er systemlike organisasjoner (Røvik, 2007, Christensen et al. 2004). Det som i dag etterspørres av tjenester, er noen ganger tjenester som ligger utenfor det som tradisjonelt har vært ansett å ligge innenfor BHT sitt mandat eller deres samfunnsoppgave. På den ene siden er de nødt til å levere disse tilleggstjenestene for å opprettholde status og legitimitet som en moderne, innovativ og relevant aktør, overfor virksomheten i markedet, noe kanskje BHT er mer avhengig av enn de andre aktørene da de faktisk må tjene penger. På den annen side skal de også tilfredsstille normene i arbeidsmiljøfeltet som sier at de skal holde seg innenfor sitt mandat i forhold til hva de tilbyr av tjenester. Formelt sett må de holde seg til sitt hovedoppdrag, og ha dette som et "utstillingsvindu" overfor feltet, mens overfor kunden må de operere med et annet "utstillingsvindu", da de er avhengig av markedet for å overleve (Meyer & Rowan, 1977).

BHT fremstiller sin rolle som rådgivere og veiledere som låst, og prøver på denne måten å legitimere at de følger sitt mandat og de reglene som gjelder innenfor feltet så godt de kan. De "frir" til den institusjonaliserte logikken om at aktørene i feltet alle har gode intensjoner. De prøver kanskje å fremstå som ydmyke ved å si at de ikke er gode nok til å formidle sin kompetanse, mens de på den andre siden tar imot bestillinger på

tilleggstjenester. De fører en dobbellogikk der de på den ene siden formelt ønsker å fremstå som seriøse og relevante i forhold til arbeidsmiljøfeltet, mens de på den andre siden i praksis ønsker å fremstå som moderne og relevante i forhold til markedet og kunden (Meyer & Rowan, 1977; Røvik, 2007).

BHT ser på IA-rådgiverne som en konkurrent innen feltet. De opplever stadig at de har overlappende oppgaver. Grunnet dette ønsker de å differensiere seg fra NALS sine oppgaver slik at kundene kan se at de er to forskjellige aktører inn i feltet, og for å få et konkurransefortrinn ved å tilby nye konsepter. Dette kan sees i lys av Emirbayer & Johnson (2008) beskrivelse av hvordan aktører innenfor det samme feltet kan være i en mer direkte konkurranse med andre aktører, og særlig hvordan historisk sett etablerte aktører som for eksempel BHT, konkurrerer med nye aktører i feltet som IA-rådgiverne. BHT bruker sin posisjon innen feltet til å fremstille seg som “den autentiske aktøren” og fremstiller IA-rådgiverne som de “nye” som kopierer. Det kan virke som om dette er en mer eller mindre bevisst strategi for å posisjonere seg innen feltet.

På samme måte som NALS og IA-rådgiverne er preget av mimetisk isomorfi, så kan også BHTs rolle forstås som påvirket av mimetisk isomorfi. BHT kan ha blitt usikre grunnet økt konkurranse fra NALS, og de føler kanskje at de er nødt til å forholde seg til nye og mer “populariserte” praksiser som har oppstått innen feltet, for å sikre seg legitimitet. Slik sett tar de ikke bare avstand til NALS og IA-rådgiverne, men ser også til disse for å finne nye praksiser som kan bidra til at de selv henger med i tiden og fremstår som “moderne og innovative”. Og ved nye overlappende oppgaver med NALS, kan de velge å løse disse oppdragene på en rask og billig måte ved å se til NALS for å komme raskere på banen og kanskje “kapre” oppdraget før IA-rådgiverne tar det. BHT er også avhengig av å få en viss mengde oppdrag for å overleve og en ny konkurrent i markedet fører til usikkerhet, og introduksjonen av NALS inn i feltet i tillegg til mindre samarbeid mellom BHTene, kan være med på å øke konkurransenivået i feltet ytterligere (Mandal et al., 2016, s. 23). BHT kan derfor velge å imitere det som er på mote, altså de siste moderne oppskriftene innen feltet, for å virke attraktive overfor virksomheten i markedet. Et eksempel fra dette i vår empiri, er at BHT har begynt å holde “tankevirus” kurs som NALS driver med og som etterspørres av kunden. Gjennom mimetisk isomorfi kan BHT altså vinne

legitimitet både i og utenfor feltet og på denne måten få tilgang til mange oppdrag (DiMaggio & Powell, 1983).

STAMI

STAMI oppfatter seg selv, gjennom sin posisjon i det internasjonale arbeidsmiljøfeltet og sitt eksklusive samarbeid med myndighetene, som å ha en slags premissgivende rolle innen feltet. De kan sies å ha en normativ forklaring og begrunnelse for hvorfor de innehar denne rollen. Dette går på at ingen andre kan inneha denne rollen, da feltet er såpass smalt at det ikke blir satset på innen universiteter og høyskoler. Videre mener de at gjennom deres egen forskning og innhenting av forskning fra verden, er bidragsytere til “beste praksiser” og at de “vet” hvilke tiltak som gir de beste resultatene. De ser på seg selv som en aktør som er høyt oppe i felthierarkiet, med en høy status og som vet best hvordan man skal drive innen feltet. Som en leverandør av “eksklusiv og forskningsbasert kunnskap” påberoper de seg retten til å mene mye om hvordan de andre aktørene skal opptre, og særlig hvordan BHT skal drive sin virksomhet innen feltet.

I lys av de posisjoneringsstrategiene som Emirbayer & Johnson (2008) beskriver, kan dette knyttes til den strategien de beskriver som bevaringsstrategien. Denne strategien går ut på å bevare hierarkiserings-prinsippet. Dette er en gunstig strategi for STAMI, og kan være med på å beskytte, eller til og med forbedre deres posisjon. Ved å spille på denne kapitalen som den øverste i hierarkiet som vet best, kan de være med på å bestemme reglene i feltet og hvordan de mener de andre aktørene skal opptre. De vil da bruke denne kapitalen for å styrke sin posisjon. STAMI kan spille på en rekke ressurser for å posisjonere seg i feltet. De har historisk kapital gjennom å ha vært en sentral aktør innen feltet over år, de har politisk kapital gjennom at de sees på som en troverdig kunnskapsleverandør som råd gir og konsekvens utreder politikernes forskjellige forslag. Alle disse ressursene som sees på som deres total kapital og kan brukes til å dominere feltet og bestemme spillets regler.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet bidrar til arbeidsmiljøfeltet gjennom å føre tilsyn, veilede og gi informasjon til virksomhetene. Disse oppgavene utføres etter etablerte prosedyrer og mønstre som utføres tilnærmet likt, og på denne måten følger de lover og utfører sitt samfunnsoppdrag. Arbeidstilsynet er, kanskje sammen med STAMI, den institusjonen som har, i hvert fall ut fra egen selvforståelse, den høyeste graden av institusjonalisering (Meyer & Rowan, 1977, s 341).

Både de selv og de andre aktørene vi har snakket med gir uttrykk for at Arbeidstilsynets rolle og deres oppgaver innen arbeidsmiljøfeltet er tydelig avklart. Også Arbeidstilsynet har imidlertid de senere årene fått tilført nye og utvidede oppgaver og nye virkemidler i forbindelse med økt fokus på A-krim. Dette har påvirket deres kapasitet og ressurser i forbindelse med å følge opp det forebyggende fokuset de tidligere har hatt, og det har også utfordret tilliten de har opplevd å ha ute i virksomhetene. Dette ser imidlertid ikke ut til å ha påvirket samspillet med verken IA-rådgiverne og BHTene.

Det kan virke som om Arbeidstilsynet er inne i en avinstitusjonaliseringsprosess hvor utfallet av Arbeidstilsynets vridningen mot A-krim i større grad vil kunne utfordre det svært høyt institusjonaliserte trepartssamarbeidet i arbeidsmiljøfeltet.

Institusjonaliseringen av trepartssamarbeidet bidrar til å opprettholde en tillit til at alle partene bidrar til et felles samarbeid, og til troen på at dette gagnar alle partene i arbeidsmiljøfelt, mer enn hva konflikt vil. For å opprettholde sin kredibilitet må Arbeidstilsynet etterstrebe å ha en tilnærmet lik håndtering av virksomhetene. Dette gjør at Arbeidstilsynet tvinges til å pålegge virksomheter som forsøker å etterleve lover og regler på en seriøs måte, uhensiktsmessig høye bøter. Da Arbeidstilsynet har gitt tilsvarende bøter til andre useriøse aktører for samme overtredelse, som forsøk på å tvinge disse useriøse aktørene til å etterleve lover og regler, må også seriøse virksomheter få samme behandling. Dette vil kunne være med på å delegitimere Arbeidstilsynets posisjon i feltet, ved at deres kredibilitetskapital reduseres hos markedets virksomheter og på den måten utfordrer trepartssamarbeidet, ved at virksomheten vil kunne miste troen på fordelene av samarbeidet med myndighetene.

I likhet med STAMI kan det virke som Arbeidstilsynet i kraft av å være en organisasjon som er godt institusjonalisert og med sin lange fartstid innen feltet, plasserer seg selv blant de øverste i felthierarkiet. Med sin spisskompetanse innen tilsyn dominerer de helt dette området, og i kraft av sin posisjon påberoper også de seg, i likhet med STAMI, å uttale seg og mene ting om de andre aktørene. De velger bevaringsstrategien (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 11), som STAMI, og bruker sin kapital som en historisk og kunnskapsrik aktør til å dominere i feltet. Det kan virke som om den formelle og uformelle strukturen innen Arbeidstilsynet er tettere knyttet sammen enn hos de andre aktørene i feltet, og dette kan kanskje henge sammen med at de som en tilsynsmyndighet er ekstremt avhengig av å være troverdige og å skape tillit for å beholde sin plass i hierarkiet både innenfor og utenfor feltet. Dette kommer til uttrykk gjennom at det de sier de gjør og det de faktisk gjør i praksis stemmer overens (Emirbayer & Johnson, 2008).

5.2 Rolleoppfatningens påvirkning av samarbeidet mellom aktørene

Når vi videre så på den innsamlede empirien i forhold til uklarheter knyttet til roller og oppgaver som de forskjellige aktørene forholdt seg til, så det ut som om de opererte med to forskjellige organisasjonsforståelser, en formell og en uformell. Dette samsvarer godt med teorien om at den formelle forståelsen frikobles fra det som skjer i praksis. Dette tillater organisasjonene å framstå som rasjonelle og moderne på overflaten, og ved å operere med en uttalt og en skjult forståelse oppnår de legitimitet som gjør dem overlevelsedyktige, samtidig som det ikke påvirker praksisen deres (Brunsson og Olsen, 1990, s. 251-52 i Eriksson-Zetterquist et.al., 2014).

Det pågår altså en kamp om posisjon i feltet som påvirkes og påvirker hvordan aktørene utfører sine oppgaver, og hvordan de forholder seg til de andre aktørene i feltet. Noen aktører innehar en posisjon som gir dem større påvirkningskraft, og hvordan de forskjellige aktørene foretar seg ut fra sin formelle og uformelle forståelse av seg selv og de andre aktørene, tar vi utgangspunkt i når vi videre i oppgaven ser på hvordan de ulike aktørene posisjonerer seg i arbeidsmiljøfeltet.

I det følgende vil vi besvare det andre forskningsspørsmålet: *Hvordan påvirker rolleoppfatningen samarbeidet mellom aktørene?*

5.2.1 Legitimering og delegitimering av aktørene i feltet

NALS legitimering og delegitimering av andre aktører

IA-rådgiverne mener de har en sentral plass i arbeidsmiljøfeltet gjennom IA-avtalen, og at de har en viss tyngde inn i feltet selv om de er forholdsvis “nye” aktører. Dette er i stor grad knyttet til at de har “store-NAV” sitt apparat og ressurser i ryggen, og at de har politisk forankring gjennom IA-avtalen. De ser på samarbeidet med BHT som lite problematisk, og er mer frustrert over samarbeidet internt i NAV. De synes BHT er en viktig kunnskapsaktør inn i feltet og drar nytte av deres samarbeid. De mener at de komplimenterer hverandre inn mot virksomhetene. Ellers er NALS opptatt av å jobbe kunnskapsbasert og følge råd og veiledning fra STAMI.

IA-rådgiverne legitimerer BHT ved å anerkjenne deres kompetanse gjennom å ønske samarbeide og ved å si at de komplementerer hverandre. De er opptatt av at virksomhetene skal bruke begge aktørene inn i virksomheten for å løse oppgaver innen arbeidsmiljøet og ser gjerne hvordan BHT løser sine oppdrag. På den annen side mener de at de selv er en mer nøytral aktør inn mot virksomhetene, og at BHT er styrt av arbeidsgiver, siden det er arbeidsgiver som betaler for tjenestene de bestiller fra BHT. Dette kan sees på som en delvis delegitimering av BHT. Vi kan si at NALS her spiller på sin økonomiske kapital for å fremme egen posisjon som en mer nøytral og legitim aktør (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 11).

Det kan se ut som IA-rådgiverne er usikre og ikke helt har funnet sin plass som “nye” aktører i feltet da deres rolle stadig er under utforming, og det kan derfor virke som de holder en lav profil hvor de ikke delegitimerer de andre aktørene i stor grad. De prøver å lære seg spillereglene innenfor både “store-NAV” og arbeidsmiljøfeltet, og dette fører blant annet til at de kopierer BHT og følger STAMI sin “beste praksiser” for å sikre seg legitimitet i feltet (Meyer og Rowan, 1977). NALS har ikke helt tatt til seg de

institusjonaliserte tanke- og atferdsmønstrene i feltet, og er dermed kanskje ikke institusjonalisert i like stor grad i feltet. Men homogeniseringsprosessen pågår og de lærer stadig hva som er legitimt, og de er i forsøker stadig å finne sin plass og rolle (DiMaggio & Powell, 1983; Emirbayer & Johnson, 2008).

IA-rådgiverne har mange ressurser å spille på. De har fått legitimitet som en aktør innen arbeidsmiljøfeltet gjennom IA-avtalen, og de har fått tilskuddsmidler som et virkemiddel i sitt arbeid. Dette er kapital som de bruker inn i feltet for å posisjonere seg. De er med på å bestemme hvilke prosjekter det skal satses på innen feltet via utdeling av tilskuddsmidler, og styrer dermed indirekte hva BHT skal samarbeide med virksomhetene om gjennom diverse prosjekter. Ifølge Emirbayer & Johnson (2008), bruker de en subversjonsstrategi der de ønsker å omdanne autorisasjonssystemet innenfor feltet, slik at de får være med å prege feltet også som en ny aktør. Denne tilnærmingen tillater dem å forsøke å heve sin egen posisjon uten å gå i direkte opposisjon med de institusjonaliserte reglene for atferd.

BHTs delegitimering av andre aktører

Som tidligere nevnt oppfatter BHT seg selv som en aktør med høy grad av faglig kompetanse og de oppfatter NALS sitt søkelys på sykefravær som for atomistisk, og stiller spørsmålsteget ved om IA-rådgiverne innehar den rette kompetansen til å jobbe med arbeidsmiljøet. Det kan virke som om BHT bruker sin posisjon i feltet til å si hvordan arbeidet burde gjennomføres, for på denne måten å forsøke å holde IA-rådgiverne utenfor «sitt felt» på bakgrunn av at de ikke har den angivelige riktige kompetansen. De delegitimerer på denne måten IA-rådgivernes kunnskap. BHT prøver å bruke sin kapital som en aktør med lang historikk i feltet til å hevde sin posisjon. De ser på seg selv som et symbol på det autentiske, anerkjente og legitime, og mener selv at de hever seg over IA-rådgivernes posisjon som er en ny aktør som “bare kopierer” (Emirbayer & Johnson, 2008).

BHT synes det er utfordrende å forstå hva som skiller NALS sine oppgaver fra deres egne oppgaver, og mener at IA-rådgiverne kommer inn i «deres» marked og tilbyr gratis tjenester som de selv er avhengig av å ta seg betalt for. BHT oppfatter IA-rådgiverne

som statlig finansierte konkurrenter med mye kapital, både økonomisk og politisk, samtidig som de etterlyser sin plass i IA-arbeidet. De uttrykker at de ikke har nok kunnskap om hva NALS sin oppgave egentlig er, og at de ikke helt vet hva de gjør utover å *“være rause med penger”* (BHT-informant). BHT mener selv at sykefravær er et symptom på noe i arbeidsmiljøet og at arbeidet med å forhindre sykefravær og holde folk i arbeid er en naturlig forlengelse av arbeidet de allerede er satt til å gjøre, og at det dermed kan bli en del overlappende oppgaver mellom BHT og NALS. BHT opplever dette som en delegitimering av deres posisjon og ansvarsområde innen feltet.

Vi ser at posisjonene mellom BHT og IA-rådgiverne er forskjellig i forhold til hva de har av ressurser. Gjennom IA-avtalen er IA-rådgiverne sikret *“goodwill”* og støtte gjennom trepartssamarbeidet som er inngått politisk, og de har i tillegg fått tildelt flere økonomiske virkemidler som de kan bruke aktivt inn i sitt arbeid for å løse sitt oppdrag. Mye energi og prestisje er lagt ned for å få i havn denne avtalen, og NALS har fått mye støtte og oppmerksomhet de siste årene og blitt satset på. BHT på sin side føler seg forbigått ved at de ikke er *“tatt med inn i varmen”* ved planlegging av IA-avtalen. Det kan virke som de synes IA-rådgiverne delvis tar over deres plass, og at derfor deres kompetanse har blitt lite verdsatt. Det foregår en maktkamp mellom aktørene, der BHT ønsker å bestemme spillereglene og forsøker å delegitimere NALS for å styrke sin egen posisjon.

BHT og IA-rådgiverne stiller med forskjellig kapital i denne maktkampen. Ressursene til IA-rådgiverne utgjør både politisk og økonomisk kapital, mens BHT sine ressurser utgjør historisk kapital fra mange år som en legitim aktør med spesialisert kompetanse. Bruken av kapitalen inngår i en maktkamp mellom de to aktørene og kan brukes til å posisjonere seg i feltet. Det kan virke som om NALS har mye kapital i forhold til BHT, og at de derfor utgjør en reell trussel for BHT både som konkurrent, men også i forhold til ha innflytelse på spillereglene innen feltet (Emirbayer & Johnson, 2008). Det kan oppfattes som om BHT føler sin posisjon i feltet som truet, og at de da er villige til å utfordre de institusjonelle reglene som blir tatt for gitt. Dette kan være en reaksjon på deres opplevelse av å ha blitt satt på sidelinjen av feltet i forbindelse med IA-avtalen og

dens økende dreining mot BHT sitt domene innen arbeidsmiljøfeltet (Meyer & Rowan, 1977).

For å opprettholde sin relevans i arbeidsmiljøfeltet tilpasser både BHT og NALS sine roller og sine oppgaver og søker å bli like de andre organisasjonene i feltet for å få legitimitet (Meyer & Rowan, 1977). Institusjonaliseringen av feltet er med på å gjøre organisasjonene(aktørene) mer like hverandre gjennom en homogeniseringsprosess. Slik sett er det derfor ikke rart at BHT har vansker med å skille NALS oppgaver fra egne oppgaver som forårsaket av både normative, mimetiske og tvingende isomorfi gjennom denne institusjonaliseringsprosessen (Eriksson-Zetterquist et.al. 2014; Emirbayer & Johnson, 2008).

BHT ønsker å skille seg ut som en spesiell aktør i feltet, både for å differensiere seg fra tjenestene som NALS tilbyr og som en direkte respons på etterspørsel i markedet. De ønsker å fremstå som relevante og moderne aktører i markedet gjennom å tilby nye konsepter. De får imidlertid et dilemma i forhold til sin legitimitet innad i feltet og ut mot markedet. For å løse dette problemet velger BHT å frikoble sin praksis fra den formelle organiseringen ved å framstå som en aktør som følger de institusjonaliserte reglen innen feltet, samtidig som de uoffisielt utarbeider nye konsepter og tilbyr disse i markedet. Dette kan de gjøre ved å ha en løs struktur der den formelle strukturen frikobles fra det som skjer i praksis. De beholder sin legitimitet utad, samtidig som de kan levere tjenester som markedet vil ha (Eriksson-Zetterquist et al., 2014, Meyer & Rowan, 1977).

BHT delegitimerer STAMI sin rolle som kunnskapsleverandør ved å velge bort STAMI sine kurs i større og større grad. BHT sier de får lite igjen for å være på kursene, og påpeker at det som blir presentert på disse kursene er vanskelig å overføre til praksis. Dette mener BHT skyldes manglende relevans i forhold til det som etterspørres av virksomhetene, og de kritiserer innholdet i STAMI sine kurs som lite hensiktsmessig i forhold til dagens arbeidsmarked. Samtidig som BHT kritiserer disse kursene gir gjennomføringen av disse kursene legitimitet, men det kan virke som om BHT prøver å fremme sin posisjon ved å vise at de følger med i utviklingen, mens STAMI ikke gjør det.

De bruker sin kapital som en aktør med lang fartstid i feltet og med autentisk og høy fagligkompetanse. De forsøker på denne måten å utfordre hierarkiet i feltet for å oppnå legitimitet gjennom å fremstå som mer tidsriktige og relevant enn STAMI for å innta en posisjon med mer innflytelse på reglene i feltet (Emirbayer & Johnson, 2008, s. 11-12).

STAMI sin legitimering og delegitimering av andre aktører

Informanten fra STAMI ser på utvidelsen BHT gjør av sitt tjenestetilbud, som en "tøying" av det de mener er BHT sitt tildelte mandat. Denne kritikken er forøvrig lik den kritikken som uttrykkes fra myndighetene gjennom rapporten «Hva bør skje med BHT?», som er en rapport fra ekspertgruppen som ble nedsatt av Arbeids- og sosialdepartementet for å evaluere treffsikkerheten og effekten av BHT i arbeidslivet. Selv om BHT er en privat aktør så mener STAMI sin informant at BHT ikke selv bare kan bestemme og utvide tjenestetilbudet sitt, i og med at de opererer i dette pseudoregulerte området. Implisitt kan det virke som STAMI ønsker å styre BHT, og de uttrykker bekymring for at BHT ikke bruker sin kompetanse "riktig" for å løse problemene innen sitt mandat. De delegitimerer kompetansebruken til BHT.

I kraft av sin status høyt i hierarkiet med høy anerkjennelse som en eksklusiv og reflektiv leverandør av kunnskap, i tillegg til både historisk og politisk kapital, kan det se ut som STAMI påberoper seg retten til å bestemme og å mene ting om BHT. De tillater seg å drive en kamp der de vil ha kontroll over spillereglene i feltet og bruker sin kapital som våpen i dette maktspelet. De delegitimerer BHT ved å mene at de bruker sin kompetanse på feil måte inn i feltet, blant annet ved å tilby sine tilleggstjenester, og på denne måten styrker STAMI sin egen posisjon (Emirbayer & Johnson, 2008).

Eksplisitt mener informanten fra STAMI at BHTene ikke er tilstrekkelig samkjørte og institusjonaliserte, samtidig som de mener at det er viktig at BHTene er frie til å handle som de vil, og at de kan gå i sin egen takt i et delvis fritt marked. Denne ambivalente måten å tenke på påvirker samarbeidet med BHT og hvordan de andre aktørene i feltet ser på BHT, da det gir vidt forskjellige signaler om deres standpunkt til hvordan BHT sin rolle skal være. I det ene øyeblikket vil STAMI at de skal holde seg strengt til det smale

sporet som lover og regler sier at de skal bruke sin kompetanse på, mens i det neste øyeblikket gir de signaler om viktigheten av at BHT er en privat aktør som selv må få styre sin virksomhet. På denne måten bidrar også STAMI til at BHT sin rolle forblir uavklart, og viser til en viss grad at de også kanskje ikke har en tydelig forståelse av BHT sin rolle.

Ved at STAMI ønsker at BHT skal danne en bransjeforening, kan det virke som om STAMI mener BHT har mye god kompetanse å komme med og jobber på den "riktige" måten når de jobber innenfor sitt mandat. Gjennom en bransjeforening vil BHT kunne få mer politisk kapital og styrke sin posisjon innen feltet og ikke fremstå like fragmenterte som de gjør i dag. Det vil også føre til større grad av institusjonalisering av BHT-bransjen, som igjen vil kunne gjøre det lettere for dem å vinne fram med sitt syn på hvilke regler og normer som bør følges i arbeidet for å få til et godt arbeidsmiljø. Disse reglene stemmer antakelig overens med STAMI sitt syn siden de ønsker å styre BHT i denne retningen ved hjelp av sin kapital. På den annen side vil det også bli lettere for STAMI å påvirke BHT gjennom en bransjeforening enn å måtte påvirke BHTene enkeltvis, så motivet kan være todelt. BHT vil gjennom en bransjeforening kunne oppnå en klarere og sterkere posisjon inne arbeidsmiljøfeltet, men vil på den andre siden også bidra til å opprettholde og forsterke institusjonaliseringen av felte.

Formelt sett påberoper STAMI seg å være en nøytral aktør og mener at dette er veldig viktig. Ut fra dette er de nødt til å mene at BHT må få kunne styre sin egen virksomhet som privat aktør. Dette gir dem legitimitet som en nøytral aktør, og de unngår å bli beskyldt for å styre BHT. Den uformelle delen av STAMI som organisasjon blir derimot brukt til å samordne og styre det som skjer i deler av feltet i den retningen som de selv mener er best. Den formelle strukturen frikobles altså fra det som skjer i praksis (Eriksson-Zetterquist et al., 2014). STAMI kan på denne måten styre BHT inn "på den rette vei" i kraft av sin posisjon. Gjennom sin kapital har de makt i arbeidsmiljøfeltet til å komme med føringer og styre de andre aktørene i ønsket retning, mens de på overflaten kan opptre som en nøytral aktør.

Vår informant fra STAMI legitimerer NALS gjennom å si at IA-avtalen er en god formalisering på overordnet organisasjonsnivå gjennom trepartssamarbeidet. På den annen side delegitimerer de dem gjennom å poengtere at NALS ikke har fått til å jobbe samkjørt og på en ensartet måte over fylkesgrensene. Ifølge vår empiri mener STAMI at det er viktig at virkemiddelbruken til IA-rådgiverne samkjøres, at feltet jobber mer sammen og at alle aktørene jobber kunnskapsbasert.

Gjennom sin posisjon i feltet utøver de en symbolsk makt ved å anerkjenne NALS og IA-rådgiverne som en "ny" aktør innen feltet, samtidig som de anerkjenner de andre aktørene gjennom å erklære at det er viktig at de samarbeider. De fremhever sin egen posisjon ved å påpeke at alle må jobbe kunnskapsbasert og følge deres oppfattelse av riktige spilleregler og bruk av kompetanse.

Arbeidstilsynets legitimering og delegitimering av andre aktører i feltet

Ut fra empirien mener Arbeidstilsynet at BHT er en viktig aktør og ser på BHT som en faglig og kyndig bistand for virksomhetene i markedet til oppfølging av arbeidsmiljøet. De sier at både BHT og IA-rådgiverne har et felles mål om forebygging innen arbeidsmiljøfeltet, men at de tilnærmer seg feltet forskjellig, og at de er inne i markedet på forskjellige premisser. BHT sine tjenester koster, mens IA-rådgiverne har insentiver gjennom tilskuddsmidler. Arbeidstilsynet har lite direkte samarbeid med både BHT og IA-rådgiverne, men noe indirekte via virksomhetene.

Videre påpeker informantene fra Arbeidstilsynet at de ser at virksomhetene benytter BHT og NALS forskjellig, men at begge aktørene må ha klarsignal fra lederne av virksomhetene før de kan foreta seg noe og at det derfor er en viss fare for at de blir styrt av arbeidsgiverne. De ser at markedet er med på å styre aktørenes aktivitet, og påpeker at det kan virke som virksomhetene velger å prioritere innsetting av andre tiltak enn de som virker for å få "valuta" for pengene. De ser også at ressursene til NALS og IA-rådgiverne er skjevt fordelt.

Arbeidstilsynet bruker sin posisjon som en historisk og politisk dreven aktør i feltet, med mye erfaring og kompetanse som kapital til å anerkjenne både BHT og NALS som viktige aktører inn i feltet. De påpeker samtidig at de to aktørene har kommet inn på forskjellige premisser og med forskjellige ressurser. De kan bruke sin maktposisjon til å synliggjøre skjevhetene mellom de to aktørene i markedet, ved å fremheve BHT og delegitimere IA-rådgiverne. På denne måten er de med på å styre den interne makkampen i feltet. Ved å påpeke at begge aktørene er styrt av markedet, kan Arbeidstilsynet i lys av sin posisjon synliggjøre overfor resten av arbeidsmiljøfeltet at BHT og IA-rådgiverne delvis er prisgitt markedet og handler i god tro i forhold til de institusjonaliserte reglene i feltet. På denne måten kan de være med på å gi dem legitimitet (Emirbayer & Johnson, 2008).

Informantene er skeptiske til den store pengebruken som har vært inne i IA-prosjektet og om dette er riktig bruk av ressursene. De delegitimerer NALS gjennom å si at de ikke ser den store sammenhengen mellom ressursbruken og effektene, og sier, forholdsvis direkte at dersom de hadde hatt så mye ressurser, så hadde nok effekten vært en annen. De er skeptisk til bruken av ressursene IA-rådgiverne har til disposisjon, og fremhever seg selv og sin posisjon ved å mene at de kunne ha brukt ressursene på en bedre måte og oppnådd større resultater, dersom Arbeidstilsynet hadde vært like heldig med utdeling av midler. På denne måten får de fram sin fortrefelighet og faglige dyktighet, samtidig som de får synliggjort at de selv ikke har fått så mye midler som de selv synes de burde. De setter sin status over de andre aktørenes og virker å ha mye makt til å dominere feltet. Gjennom sin historiske kapital, og som eneste tilsynsmyndighet kan det virke som de er i en egen klasse, der ingen av de andre aktørene utgjør noen reell trussel for deres posisjon, men der de allikevel ønsker å være med på å styre den videre utviklingen i feltet for å kunne opprettholde sin egen posisjon. Dette får de blant annet til ved å legitimere og delegitimere aktører og deres oppførsel i feltet i kraft av sin symbolske kraft som en høyt respektert aktør (Emirbayer & Johnson, 2008).

5.3 Foreløpig konklusjon

Vi kan se at de forskjellige aktørene i feltet innehar forskjellige posisjoner som påvirker hvordan de ser seg selv og hvordan de forsøker å fylle sin rolle og løse sine oppgaver. BHT og NALS ser begge på sin egen rolle som et viktig bidrag inn i feltet, men ser at oppgavene de utfører er overlappende. BHT opplever sin rolle og posisjon som utfordret fra flere hold, og oppfatter seg som forbigått og delegitimert. NALS ser på sin rolle som komplimenterende overfor BHT, men opplever at det er sprikende interne forventninger til sin rolle og at deres posisjon i feltet er uavklart. Både Arbeidstilsynet og STAMI opplever sin egen rolle og posisjon i feltet som mer avklart, men STAMI på sin side mener at BHT og NALS burde tilstrebe et tettere samarbeid og benytter sin posisjon i feltet til å forme spillereglene og institusjonaliseringsprosessen.

BHT ser på sin rolle som den rettmessige innehaveren av rollen som arbeidsmiljøets talsmann. De ser på NALS sin sykefraværsoppfølging som en misforstått tilnærming til et mer omfattende arbeidsmiljøarbeid, og anser NALS for å være en statlig finansiert konkurrent som utfordrer BHT sin posisjon, BHT anser ikke IA-rådgiverne som faglig kompetente til jobben og ønsker derfor i begrenset grad samarbeid med NALS.

BHT anser sin rolle som utfordret og forsøker derfor å komme i posisjon til å kunne være med å i større grad forme innholdet og reglene for arbeidsmiljøfeltet. For å gjøre det forsøker de å delegitimere NALS sin rolle i feltet, samtidig som de utfordrer STAMI sin modernitet og evne til å følge med i utviklingen i arbeidslivet. NALS på sin side er fortsatt i en posisjon hvor rollen deres stadig endres i takt med endringene i IA-avtalen, og hvor de fortsatt forsøker å finne den passende tilnærmingen i feltet for å oppnå tilstrekkelig legitimitet og anerkjennelse.

Både Arbeidstilsynet og STAMI benytter seg av sin posisjon i toppen av felthierarkiet for å opprettholde feltet i en tilstand av mer eller mindre status quo for å ivareta sin egen dominerende posisjon. Arbeidstilsynet er noe på siden i denne posisjoneringskampen fordi de på bakgrunn av sin tilsynsmyndighet har en eksklusiv oppgave som gjør at ingen av de andre aktørene utgjør en reell trussel mot deres posisjon.

På det overordnede plan, kan vi si at det er de sentrale institusjonene i samfunnet som setter rammene og forventningene til aktørene i arbeidsmiljøfeltet. Ut ifra dette kan vi se at aktørene forsøker å finne sin posisjon i feltet og etterstreber å imøtekomme omgivelsenes premisser for hvordan de skal løse sine oppgaver. De benytter seg av forskjellige strategier for hvordan de skal fremstå som legitime og for hvordan de kan tilegne seg og benytte seg av kapital for å fremme sin posisjon i feltet. Hvilke posisjoner de forskjellige aktørene har i feltet vil påvirke hvordan de forholder seg til sine omgivelser.

6 Avslutning og konklusjon

Vårt formål med denne studien har vært å forsøke å få frem hvordan relasjoner mellom forskjellige aktører innen feltet kan være med å påvirke organisasjonene i feltet og hvordan dette igjen kan påvirke feltet som helhet. Vi har valgt å fokusere spesielt på forholdet mellom bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter, da dette er to parter som er sentrale aktører innen feltet og fordi grensegangen mellom disse to aktørene kan oppfattes utydelig. Hvilken påvirkning STAMI og Arbeidstilsynet har for deres roller og posisjon i feltet mente vi også ville være av betydning for dette forholdet.

Dette har vi forsøkt å få frem gjennom å se på hva som kjennetegner aktørenes oppfatninger av egen rolle og posisjon, og videre gjennom å se på hvordan denne rolleoppfatningen påvirker samarbeidet mellom aktørene for å svare på problemstillingen:

Hvordan påvirker aktørene i arbeidsmiljøfeltet hverandre, og hvilke utslag gir dette på oppgaver og roller?

Ut fra vår forskning kommer det tydelig fram at de forskjellige aktørene har ulike posisjoner innen feltet, hvor noen kan sies å ha mer makt enn andre. Vi ser at STAMI og Arbeidstilsynet anvender forskjellige strategier for å opprettholde feltet tilnærmet uendret for å beholde sine maktposisjoner, mens BHT og NALS benytter seg av andre strategier for å forsøke å utfordre og endre feltet for å heve sin posisjon og tilegne seg mer makt. På denne måten ser det ut som om aktørene håper på å kunne påvirke og dominere feltets struktur og funksjon i større grad selv.

Gjennom empirien ser vi et tydelig mønster av at posisjonene de forskjellige aktørene har i feltet, påvirker hvilke ressurser, eller kapital de har tilgjengelig, og hvilken kapital de har tilgang på vil være med å påvirke deres posisjon. Maktkampen mellom aktørene i arbeidsmiljøfeltet er altså både en kamp om kapital og posisjon i feltet.

Det kan også virke som om det pågår en maktkamp mellom aktørene om å være i posisjon til å definere hva arbeidsmiljøfeltet bør handle om. De forskjellige aktørene bruker sine ressurser gjennom blant annet historisk, politisk og økonomisk kapital for å

posisjonere seg og påvirke de interne reglene og derigjennom hva som er legitimt og ikke. STAMI og Arbeidstilsynet bruker sin posisjon i toppen av felthierarkiet til å opprettholde og fremme sin egen posisjon gjennom en bevaringsstrategi. BHT og NALS på sin side benytter seg av en subversjonsstrategi som tillater dem å utfordre de dominerende posisjonene uten å gå i direkte konfrontasjon, og på denne måten forsøker de å påvirke feltet for selv å komme i en mer dominerende posisjon med mer innflytelse på feltet. BHT bruker sin historiske kapital og spesialiserte kompetanse og IA-rådgiverne bruker sin politiske og økonomiske kapital som våpen inn i denne maktkampen (Emirbayer & Johnson, 2008, s.6-11).

BHT er den aktøren som vi ser utsettes for flest endringer og brytninger innen feltet i forhold til den tradisjonelle måten å jobbe på, og som kan virke å være i sentrum for de maktkampene som foregår. De har hatt en sentral posisjon i feltet over mange år hvor deres spesifikke kompetanse inn mot virksomhetene har vært helt sentral og anerkjent, som et viktig virkemiddel for å få til et godt arbeidsmiljøarbeid.

Ved innføringen av IA-avtalen opplever de brått å stå på sidelinjen og ikke bli tatt med på råd i forhold til videre utvikling av feltet. Da de er en aktør som er avhengig av å få oppdrag for å tjene penger, opplever de å bli utfordret av NALS som tilbyr tilnærmet like tjenester som de selv er satt til å levere, gratis, samtidig som konkurransen mellom de forskjellige BHTene øker. De opplever også at markedet etterspør tjenester som ligger utenfor deres mandat, kanskje i forbindelse med at virksomhetene får tjenestene som er innenfor mandatet gratis gjennom NALS. Disse faktorene fører til at de opplever seg delegitimert og forsøkt skjøvet ut av sin posisjon.

BHT ønsker å heve sin posisjon for å få større legitimitet i feltet og muligheten til i større grad å kunne påvirke feltet og dets aktører. Dette gjør BHT blant annet gjennom å delegitimere NALS ved å stille spørsmålstegn ved IA-rådgivernes kompetanse og beskyldt dem for å kopiere deres arbeid, og videre gjennom å delegitimere STAMI ved å utfordre innholdet i deres kurs.

For å hevde seg og få til en bedre posisjonering i feltet kan det se ut som om BHT utfordrer de institusjonelle rammene i feltet. Dette gjør de blant annet gjennom å utvikle nye konsepter og tilby ekstratjenester som ligger utenfor sitt mandat og sin gitte rolle. På denne måten gjør de kunden til lags, men bryter reglene i feltet. I tillegg velger de å ikke benytte STAMIs kurs, og heller fremme og fornye sin egen kompetanse gjennom nye konsepter for å heve sin posisjon som en moderne aktør og delegitimere STAMI ved å utfordre deres modernitet. BHT prøver på denne måten å definere og påvirke hva arbeidsmiljøfeltet bør handle om gjennom å repositionere seg.

Det kan se ut som om BHT utfordrer de institusjonelle rammene i feltet ved nettopp å gå utover sin gitte rolle ved å velge bort STAMI sine kurs, og at vi kan si at det foregår en intern kamp om dominans i arbeidsmiljøfeltet hvor BHT går i litt mer direkte opposisjon, ved å fortsette leveransen av tilleggstenester på tross av andre aktørers gjentatte forsøk på irrettesettelse. Det er uenigheter knyttet til hva som skal og ikke skal anses som deler av arbeidsmiljøarbeidet, og BHT er kanskje den aktøren som er mest i sentrum av de kampene som foregår i feltet, da både deres oppgaver og deres posisjon utfordres fra flere hold.

NALS og IA-rådgiverne har kommet inn i arbeidsmiljøfeltet som en "ny" aktør gjennom innføringen av IA-avtalen. Som "ny" aktør utgjør de et uromoment innen feltet ved at de er med på å forskyve maktbalansen til de andre aktørene i feltet. De sees på som en konkurrent av BHT og utgjør en trussel for deres posisjonering og eksistens. Ved at de kommer inn med nye virkemidler og nye måter å løse oppgavene i feltet på, er de også med på å påvirke hvordan arbeidsmiljøfeltet skal defineres og hva det skal handle om, og kan derfor virke som en trussel på alle de andre aktørene og deres posisjoner.

NALS er forsiktig med å delegitimere de andre aktørene, og prøver å finne sin plass i feltet ved å se til BHT og STAMI for "beste praksis" for å få legitimitet og aksept som ny aktør. De bruker sine ressurser gjennom politisk kapital som en legitim aktør som har krav på en plass i feltet gjennom IA-avtalen, og sin økonomiske kapital til å påvirke hva som skal prioriteres av oppgaver innen feltet. På denne måten klarer de å hevde sin posisjon og å være med å definere hva arbeidsmiljøfeltet skal handle om. I likhet med

BHT, forsøker NALS å påvirke felte via en ikke-konfronterende strategi for å omdanne styringssystemet for selv å komme mer på banen.

STAMI og Arbeidstilsynet anser seg selv etter mange år som aktører i feltet, som å ha høy status i hierarkiet innen arbeidsmiljøfeltet. STAMI fremstår som en leverandør av “eksklusiv og forskningsbasert” kunnskap og er en aktør med tett samarbeid med myndighetene. Arbeidstilsynet på sin side er drevet av myndighetene og har høy spisskompetanse innen tilsyn, samtidig som de har ansvar for godkjenningsordningen av BHT. Ut fra denne rolleoppfattelsen av egen status påberoper de seg retten til å mene noe om de andre aktørene i feltet. Gjennom å legitimere og delegitimere de andre aktørene i feltet på forskjellige måter, bruker de sin status gjennom symbolsk kraft og posisjon til å påvirke posisjonen i feltet, og derigjennom hvem som skal ha størst og minst innflytelse på feltet. På denne måten påvirkes de interne reglene, og derigjennom hva som gir legitimitet og ikke. STAMI og Arbeidstilsynet bruker begge en bevaringsstrategi der de ønsker å beholde sin symbolske makt og suverenitet innen feltet. Dette prøver de å få til ved å bruke sine ressurser gjennom historisk, økonomisk, politisk og kunnskapskapital som våpen i kampen for å posisjonere seg. Håpet er å oppnå status quo og fortsette å ha stor innflytelse og makt.

Videre forskning

På lik linje med tidligere forskning som har vært innom forholdet mellom BHT og NALS, finner vi at det er uavklarte rolleforhold og dette påvirker arbeidet med deres felles mål om å bidra til et bedre arbeidsmiljø. Videre ser vi at det er gjort mye forskning på hva som påvirker arbeidsmiljøet, men lite forskning på hvordan forholdet mellom aktørene som skal bidra inn i dette arbeidet, påvirker arbeidsmiljøarbeidet.

I denne oppgaven har vi blant annet støttet oss på Pierre Bourdieus forskning om; felt, kapital og hans relasjonelle tankemodus. Det finnes lite forskning på arbeidsmiljøarbeidet fra denne vinklingen, og vi mener derfor at vår studie vil bidra til ytterligere forståelse av de mekanismene som foregår innen et felt som er med på å påvirke dette arbeidet. Det ville også vært interessant å foreta en større undersøkelse som dekket større deler av landet, for å få et mer omfattende bilde av feltet som

helhet. Vi håper derfor at det i fremtiden vil bli gjort mer forskning i større skala for å skape en bedre forståelse for hvilke krefter som er i spill og på denne måten kunne bidra til et enda bedre arbeidsmiljø i det norske arbeidslivet.

Referanseliste

Arbeidsmiljøloven. (2006) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62) Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>

Arbeidstilsynet. (2019). Bedriftshelsetjeneste. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/>

Arbeidstilsynet. (2019). Godkjenning av bedriftshelsetjeneste. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/godkjenning-av-bedriftshelsetjenester/>

Arbeidstilsynet. (2019). Om oss. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/>

Berger, P. & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality*. London: Penguin Books.

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative research journal*, 9(2), s. 27-40.

Busch, T. (2016). *Akademisk skriving: for bachelor-og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforlaget.

Buvik, M.P., Thun, S. & Øyum, L. (2018). *Partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid: Hva er et godt forebyggende arbeidsmiljø og hvordan bidrar partssamarbeidet til dette?* (SINTEF Rapport). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/c89014aac25b4e39b24b1b0fe8c9195e/rapport-partssamarbeid-og-forebyggende-arbeidsmiljo-2018.pdf>

Christensen, T, Lægreid, P, Roness, P.G & Røvik, K.A. (2004). *Organisasjonsteori for offentlig sektor: Instrument, kultur, myte*. Oslo: Universitetsforlaget.

Czarniawska, B. & Joerges, B. (1996). Travel and Ideas. I Czarniawska, B. & G. Sevón (Red.), *Translating organizational change*. (13-48). Berlin: Walter de Gruyter & Co.

DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American sociological review*, 48(2.), 147-160.

DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1991). Introduction. I Powell, W. W. & DiMaggio, P. J. (Red.), *The new institutionalism in organizational analysis*. (1-38). Chicago: University press.

Emirbayer, M. & Johnson, V. (2008). Bourdieu and organizational analysis. *Theory and society*, 37(1.), 1-44.

Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A. & Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Hernes, T. (2016). *Organisering i en verden i bevegelse*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Gilje, N. og Grimen, H. (1993). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger: Innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Jacobsen, D.J. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (3.utg.). Oslo: Cappelen Damm AS.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. (2.utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Mandal, R., Dyrstad, K., Melby, L., & Midtgård, T. M. (2016). *Evaluering av bedriftshelsetjenesten i Norge*. (SINTEF Rapport). Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/8fbe98d5ac2a4b5dbee5dfe31c03515/a27819_evaluering_bht.pdf

March J. G. & Olsen, J. P. (1989). *Rediscovering Institutions: the organizational basis of politics*. New York: The Free Press, Macmillan Inc.

Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.

Molander, P., Jensen, J., Grasdahl, A. L., Sletmo, K. & Eriksen, H. R. (2018). *Hva bør skje med BHT: En fremtidsrettet bedriftshelsetjeneste med fokus på kjerneoppgaver*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/d0b365d15ae344b2b0f86848d99ba65b/a-0047_b_bedriftshelsetjenesten_ny_version_19062018.pdf

Morgan, D.L. (1996). Focus groups. *Annual review of sociology*, 22 (1), 129-152.

NAV. (2015). *NAV Arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver 2014-2018*.

NAV. (2019). *Organisering av NAV*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Om+NAV/Fakta+om+NAV/organisering-av->

[nav](#)

Ose, S. O., Bjerkan, A. M., Pettersen, I., Hem, K. G., Johnsen, A., Lippestad, J., Paulsen, B., Mo, T. O. & Saksvik, P. Ø. (2009). *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. (SINTEF Rapport). Hentet fra <https://www.sintef.no/contentassets/6c2204e7252844aeb9d2453576e9028e/rapport-evaluering-av-ia-avtalen.pdf>

Larsen, Ø. (2014). Bedriftshelsetjenesten: fra katedral til markedsplass. *Ramazzini - Norsk tidsskrift for arbeids- og miljømedisin*. 21(1), 10-13. <https://beta.legeforeningen.no/contentassets/323bb95ee1024c929e993b2504857805/ramazzini-1-2014.pdf>

Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag*. (4. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

Røvik, K.A (2014) *Reformideer i norsk skole. Spredning, oversettelse og implementering*. Oslo: Cappelen Damm AS

Røvik, K.A. (2007). *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kleven, Ø. (2016) Nordmenn på tillitstoppen i Europa. *SSB Samfunnsspeilet*, (2), 13-18.

STAMI. (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018: Status og utviklingstrekk*, 19(3). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

STAMI. (2016). *Strategi 2025*. Hentet fra https://stami.no/content/uploads/2016/10/STAMI_strategi_2025.pdf

Thagaard, T. (2002). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. (2. utg.). Oslo. Fagbokforlaget.

Tjora, A. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (3. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: NSD godkjenning