



International Research Institute of Stavanger

www.iris.no

Lønningdal I, Aas RW, Kiær E, Ellingsen KL, Mørk G

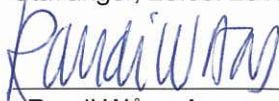
Hvilke holdninger og kulturer i virksomheten kan påvirke nærvær og fravær?

EN KVALITATIV STUDIE

Rapport IRIS – 2010/126

Prosjektnummer: 7202036
Prosjektets tittel: Inkluderende arbeidsliv i praksis
Finansiering: SpareBank 1 SR-Bank, NHO's Arbeidsmiljøfond, LO, Eigersund
kommune, Sokndal kommune
ISBN: 978-82-490-0634-2
Gradering: Åpen


Stavanger, 23.09. 2010


Randi Wågø Aas
Prosjektleder

27.09.10
Sign.dato


Gottfried Heizerling
Forskningsdirektør
Samfunns- og næringsutvikling

27.9.2010
Sign.dato


Astrid Solberg
Kvalitetssikrer

27/09 2010
Sign.dato

Våre samarbeidspartnere i prosjektet:



Arbeidstilsynet Vestlandet



Eigersund kommune



Sokndal kommune



Forord

Avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har ikke på samfunnsnivå samlet sett vist resultater i form av redusert sykefravær. Imidlertid har systematisk sykefraværs- og inkluderingsarbeid på virksomhetsnivå ofte gitt gode resultater. Dette er tydeliggjort gjennom virksomhetseksempler (www.idebanken.org), men også gjennom sykefraværstatistikk fra enkeltbransjer, som industrien. For å kunne spre denne arbeidsmåten til flere virksomheter er det av avgjørende betydning å identifisere hva det er som gjør at disse virksomheter oppnår å redusere sykefraværet. En slik erfaringsspredning krever både en teori om hva vi ved IRIS har valgt å kalle *IA-praksis*, men også en egnet metode for å kartlegge slik praksis. Dette danner bakgrunnen for et forskningsprosjekt som heter *Inkluderende arbeidsliv i praksis*. På grunn av prosjektets geografiske forankring til næringsliv og offentlige virksomheter i Dalaneregionen sør i Rogaland, bærer prosjektet også navnet *Dalaneprojektet*. Denne rapporten er en av flere rapporter fra det første delprosjektet.

Målet med delprosjektet var å kartlegge hva virksomheter må gjøre eller ha på plass for å oppnå gode resultater i sykefraværs- og inkluderingsarbeidet. Resultater av sykefraværs- og inkluderingsarbeid ble i denne sammenhengen, og i tråd med IA-avtalen definert som tre mål; å redusere sykefraværet, inkludere flere med redusert funksjonsevne samt øke den reelle pensjoneringsalder. Holdninger og kultur som kan bidra til økt fravær eller økt nærvær ble i denne studien identifisert som viktig for å oppnå resultater i sykefraværs- og inkluderingsarbeidet. Denne rapporten omhandler derfor resultater kun fra dette temaet.

Vi vil spesielt takke våre finansieringskilder som har gjort prosjektet mulig; SpareBank 1 SR-Banks gavefond, NHO's Arbeidsmiljøfond, LO, Egersund kommune og Sokndal kommune. En varm takk går også til våre 46 informanter; rådgivere ved NAV Arbeidslivssentra i Rogaland og Vest-Agder, samt private og offentlige virksomheters inkluderende-arbeidslivs-kontakter (IA-kontakter) og tillitsvalgte. Vi vil også takke den partsammensatte referansegruppen i prosjektet: Aker Solutions Egersund AS, Arbeidstilsynet Vestlandet, Egersund Group, Egersund kommune, Fellesforbundet LO, NAV Arbeidslivssenter Rogaland, NAV Nasjonalt utviklingsmiljø for tilrettelegging, Norsk Industri NHO, Sokndal kommune, Sparebank 1 - SR-Bank og Titania AS.

Ingvild Lønningdal har bidratt med rekruttering av informanter, datainnsamling, transkribering og formidling, Elisabeth Kiær med rekruttering av informanter, datainnsamling, analyse og formidling, Kjersti Lunde Ellingsen med analyse og formidling og Gry Mørk med datainnsamling, transkribering og analyse.

Jeg håper at rapportene fra dette prosjektet kan bidra til å videreutvikle den norske IA-modellen, og å gjøre det lettere for norske virksomheter å utvikle en nærværskultur.

Stavanger, 20.09.2010
Randi Wågø Aas
Prosjektleder

Innhold

SAMMENDRAG	5
1 BAKGRUNN.....	7
2 MÅL	11
3 METODE.....	11
3.1 Design.....	11
3.2 Informanter.....	11
3.3 Innsamling av data	14
3.4 Analyse av datamaterialet	15
3.5 Etikk	17
4 RESULTATER.....	19
4.1 Oversikt over resultatene.....	19
4.2 Nærværskultur og –holdninger.....	20
4.3 Utvikling av holdninger og kultur i virksomheten	25
5 DISKUSJON	27
5.1 Tematisk diskusjon.....	27
5.2 Metodiske begrensninger	29
5.3 Implikasjoner for praksis.....	30
6 REFERANSER.....	31
VEDLEGG	35

Sammendrag

Bakgrunn: Selv om holdninger og kultur ofte blir hevdet å være viktig for sykefraværs- og inkluderingsarbeidet, har vi lite forskningsbasert kunnskap om hva nærværs- og fraværskulturer omhandler. Kulturer kan komme til uttrykk på mer eller mindre synlige måter, eksempelvis i hvordan det snakkes om sykefravær, oppfatninger av hva som anses som gode grunner til å være borte fra jobb, hvor mye det er akseptert å påføre andre av merarbeid, oppfatninger av hvor store plager en bør tåle, samt hva som er å ofre seg for arbeidsplassen.

Mål: Målet med denne studien var å utforske hvilke holdninger og kulturer som er erfart å kunne påvirke sykefravær og nærvær i virksomheter.

Metode: Studien hadde et eksplorerende design, med en induktiv tilnærming. Datainnsamlingen ble gjennomført ved bruk av fokusgrupper (n=11). Informantene (n=46) var rådgivere ved NAV Arbeidslivssenter (n=20), IA-kontakter (n=14) og tillitsvalgte (n=12) fra ulike typer virksomheter. Informantene ble spurt om hva en virksomhet må gjøre eller må ha på plass for å oppnå resultater av sykefraværs- og inkluderingsarbeidet. Intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert fra lyd til tekst. Metoden Grounded Theory ble brukt i både datainnsamlingen og i analysefasen. Etter en analyse av hele materialet som resulterte i omkring 2425 meningsbærende enheter, ble alle enheter som omhandlet holdninger og kultur (n=352) identifisert og videre analysert.

Resultater: Analysene avdekket en rekke holdnings- og kulturmessige forhold som var erfart å kunne påvirke at virksomhetene oppnådde resultater i sykefraværs- og inkluderingsarbeidet. Holdninger og kultur blant ansatte og ledere ble av informantene omtalt som både hemmende og/eller fremmende for valget om å gå på jobb (nærvær) eller å bli hjemme (fravær). I datamaterialet ble det identifisert fire ulike situasjoner der ulike holdninger og kulturer ble beskrevet. De to første situasjonene var knyttet til nærvær på arbeidsplassen, mens de to siste hadde sammenheng med fravær (se figur 1):



Figur 1: Fire ulike situasjoner med ulike holdninger og kultur:

1. På jobb uten helseplager
2. På jobb med helseplager
3. Hjemme med helseplager
4. Hjemme uten helseplager

Situasjon en til tre ble beskrevet som situasjoner en ønsket å oppnå, situasjon fire som en uønsket situasjon. Situasjon to ble beskrevet som ønsket, forutsatt at den ikke oppsto som et resultat av en kultur som ikke aksepterte å være hjemme med helseplager (sykenærvær), men som et resultat av at organisasjonen hadde en kultur som muliggjorde nærvær på tross av helseplager.

Figur 2 oppsummerer informantenes utsagn om hvilke holdninger og kultur som kunne bidra til å skape de fire situasjonene. De to øverste firkantene beskriver to typer nærværskulturer. Disse har noe til felles, men noen holdninger og kulturer var viktigere for å oppnå den ene situasjonen kontra den andre. Fraværssituasjonene som er de to nederste firkantene, representerte en hvit fraværssituasjon og en sort fraværssituasjon. Informantene omtalte dette som en akseptert eller en uakseptert form for fravær. Kulturene som beskrives i de to fraværssituasjonene er naturlig nok svært ulike ettersom den ene er en ønsket og den andre en uønsket situasjon.

*Figur 2:
Oppsummering av
resultatene:
Holdninger og kultur i
fire ulike situasjoner
som skaper to ulike
typer nærvær-
kulturer og to typer
fraværskulturer*



Konklusjon: I denne studien ble det identifisert fire situasjoner der ulike holdninger og kulturer ble beskrevet: (1) på jobb uten helseplager, (2) på jobb med helseplager (3) hjemme med helseplager (4) hjemme uten helseplager. Virksomheter kan bruke disse beskrivelsene av hva kulturen inneholder som utgangspunkt for å utvikle kulturer som fremmer lavt sykefravær og inkludering i egen virksomhet. En bør være bevisst på å utvikle kulturene 1, 2 og 3, samtidig som kultur type 4 bør unngås.

Nøkkelord: Sykefravær, inkluderende arbeidsliv, fraværskultur, nærværskultur, holdninger

1 Bakgrunn

For de fleste arbeidstakere er det ønskelig å få mulighet til et arbeid som gir mening og innhold i tilværelsen, og at arbeidet stemmer overens med kompetanse og øvrige forutsetninger (Hanson, 2004). Arbeid spiller en viktig rolle for helsestatus i voksenlivet, og både fysiske og psykososiale faktorer ved arbeidet påvirker risikoen for å utvikle fysisk og psykisk dårlig helse (Marmot et al., 2006). Dette gjør sykefravær til en sammensatt utfordring, som handler om forholdet mellom enkeltmennesket og fellesskapet, den uklare grensen mellom helse og sykdom, og om rettigheter og plikter. Mange aktører deltar, og det praktiske sykefraværarbeidet må ta hensyn til at flere forståelsesrammer gjør seg gjeldende samtidig (Bauer and Odijk, 2004).

Det er utført mye forskning om årsaker til sykefravær (Allebeck and Mastekaasa, 2004b). Det kan være vanskelig å trekke klare grenser mellom studier som adresserer arbeidsrelaterte forhold, og de som analyserer andre aspekt ved sykefravær (ibid). Faktorer som avgjør om en syk person er i stand til å jobbe eller ikke, bestemmes ikke bare av selve helseproblemet, men av en rekke sosiale, psykologiske og fysiske faktorer (Eriksen et al., 2003). Disse kan påvirke valget om å melde seg syk, eller gå på jobb. Holdninger blant ansatte og ledere og den kultur som finnes i virksomheten blir ofte nevnt som faktorer som kan ha en betydning for nærvær og fravær. Vi har imidlertid mindre kjennskap til hvilke type holdninger og kulturer det er snakk om, og hva de inneholder.

I 2001 ble Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) første gang inngått mellom partene i arbeidslivet og Regjeringen. Det ble inngått nye avtaler både i 2006 og i 2010. (Partene i arbeidslivet, 2001, 2005, Aase and Fossåskaret, 2007). Avtalens overordnede mål i 2010 er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet, bedre arbeidsmiljøet samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet (Partene i arbeidslivet, 2010). Sandmannutvalgets innstilling og IA-avtalene har endret oppfølgingen av sykmeldte betydelig. Arbeidsplassen har blitt hovedarena for dette arbeidet, med leder og sykmeldte som hovedaktører (ibid). Tiltakene som blir iverksatt må forankres i lokal kultur og virkelighetsforståelse, og tilpasses den enkelte bedrift (NOU (2000:27)). IA-avtalen førte også til at begrepene helsefremmende arbeidsplasser og et inkluderende arbeidsliv ble implementert i den nye arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2006 (Arbeids- og sosialdepartementet, 2005). Det har altså skjedd en desentralisering av arbeidet ved at større ansvar og myndighet for eksempel for oppfølging, er flyttet ut til linjelederne (Econ Analyse, 2005).

Begrepene holdning, klima og kultur benyttes ofte i debattene rundt sykefravær, uten at det alltid er spesifisert hva som legges i dem. Eksempelvis sies det at det er viktig med riktige holdninger, en positiv kultur eller et godt klima. For å finne ut mer om hvilke type holdninger, kultur og/eller klima som kan påvirke fravær og nærvær, bør det først defineres hva som forstås med de ulike begrepene. *Holdninger* inneholder både kognitive, affektive- og atferdskomponenter, og kjennetegnes ved handlinger og verbale handlingsutsagn. Affektive eller emosjonelle komponenter er i følge Kjølmo kjernen i

holdninger (1993). Holdninger finnes i det psykiske system, og gjentatte stimuleringer vil bli lagret som strukturvariabler i personligheten. Holdninger kan være uttrykk for dypere underliggende motivasjoner (ibid). Flere spørsmål kan være relevante i forhold til holdninger: (1) Hva kan påvirke holdninger? (2) Hvilke holdninger eksisterer? (3) Hva er de tilknyttet og hvem innehar dem? (4) Hvilke konsekvenser kan ulike holdninger få relatert til handling? og (5) Hvilke holdningsfremmende tiltak kan iverksettes?

Kultur og klima defineres og oppfattes ulikt (Denison, 1996, Hofstede, 1998). I følge Denison viser kultur til de dype strukturer i organisasjonen, som har røtter i verdier, tro og antagelser blant medlemmene i organisasjonen. Meninger blir da etablert gjennom sosialisering i ulike grupper som samler seg på arbeidsplassen. Kulturer kommer til uttrykk på mer eller mindre synlige måter. Klima skildrer da de delene av arbeidsmiljøet som er bevisst oppfattet og er mer midlertidige enn en kultur. Begrepet blir ofte brukt til å beskrive folks subjektive oppfatninger eller holdninger til et eller annet fenomen. Måling av klima bidrar til å gi ”snap shots” av tilstanden i en organisasjon (House, 2004, Hofstede and Hofstede, 2005).

Schein har en vid forståelse av begrepet kultur og definerer det som: ”*Måten vi gjør tingene på her hos oss*” (Fischer and Sortland, 2001 s.154). Vaner og mønstre som er typiske og særegne kan betraktes som organisasjonens personlighetstrekk/karakter. Handlingen gjenspeiler da måtene å tenke på i organisasjonen. Aktørens mønster av handlinger er organisasjonens observerbare uttrykk og gjenspeiler det dypere liggende ”tankegods”. Det kognitive grunnlaget for handlingene kan være vanskelig tilgjengelig for aktørene. Kultur innebefatter da i følge Schein både grunnleggende antakelser (verdier /normer), tanker og organisasjonens observerbare uttrykk. Kulturer kan komme til uttrykk på mer eller mindre synlige måter, eksempelvis i hvordan det snakkes om sykefravær, oppfatninger av hva som anses som gode grunner til å være borte fra jobb, hvor mye det er akseptert å påføre andre av merarbeid, oppfatninger av hvor store plager en bør tåle, samt hva som er å ofre seg for mye for arbeidsplassen (Aas, 2009). Etersom forskningslitteraturen benytter begrepene klima og kultur noe ulikt, har vi i denne studien valgt å benytte begrepet kultur som da også vil innbefatte begrepet klima.

De senere årene har nærværsfokuset fått økende oppmerksomhet både innenfor lovgivningen og på den enkelte arbeidsplass (Foss and Skyberg, 2006). Lindberg og hans medarbeidere (2006) viser i sin studie at det er nødvendig med mer fokus på faktorer som kan fremme god arbeidsevne og nærvær, og ikke utelukkende se på risikofaktorer for sykefravær. De har blant annet funnet at de støttende faktorene ikke alltid er motsatt av de hemmende faktorene. Resultatene fra deres studie viste at noen var felles, men mer enn halvparten av faktorene var utelukkende assosiert med fremming av arbeidsevne eller hindring av dårlig arbeidsevne. Å fremme god arbeidsevne var mer avhengig av fysiske faktorer, tydelige arbeidsoppgaver og positive tilbakemeldinger. Det å forebygge at arbeidstakere fikk redusert arbeidsevne hang sammen med jobbsikkerhet, opplevelse av mestring og enkelte psykososiale faktorer. Begge typer faktorer anses å være påvirkbare, noe som gjør det mulig å sette i gang tiltak for å øke de støttende faktorene og redusere de hemmende faktorene mest mulig.

Nærværsfaktorer kan omtales som forebyggende (når de fører til at arbeidstakere ikke har fravær), og som årsaker til at arbeidstakere går på jobb selv om de har helseplager. Selv om det også her kan være snakk om en del faktorer som kan være felles, kan det likevel også være forskjeller både med tanke på målgruppe og innhold. Forebyggende nærværsfaktorer kan beskrives som faktorer som gir individet forutsetninger for å fungere optimalt (Bauer and Odijk, 2004). Bauer og Odijk (2003) mener nærværarbeid berører holdninger og verdier for den enkelte og for fellesskapet, og at disse bør forankres i organisasjonens formelle dokumenter, og sette preg på kulturen og organisasjonens identitet. Johnson og hans medarbeidere (2006) benytter begrepet langtidfrisk i denne sammenheng og beskriver det som: ”Å måle langtidfriske er å måle summen av bedriftskulturen, ledelsen, lederskapet, medarbeiderskapet og det nettverket og de aktivitetene som finnes på og utenfor jobben. Andelen langtidfriske er altså et statistisk mål på gruppenivå som måler helheten” (Johnsson et al., 2006 s.106).

Begrepet *nærværskultur* benyttes ofte også for å beskrive at det finnes noen normer som gjør det mulig å jobbe selv med problemstillinger som i andre organisasjonskulturer ville ha gitt fravær. Begrepet sykenærvær forbindes ofte med det som kalles nærværspress. Sykenærvær forstått som nærværspress kan defineres som å gå på jobb og være tilstede på jobben, selv om helsetilstanden egentlig tilsier at vedkommende burde ha vært hjemme. Dette er et nærvær som ikke er positivt for den enkelte ansatte eller bedriften (Aronsson and Gustafsson, 2005). En studie fra IRIS viste at kultur preget av nærværspress hadde en negativ påvirkning på relasjonen mellom leder og sykmeldt (Solberg and Aas, 2010).

Hva som er en virksomhets normer og adferd knyttet til *sykefravær* vil kunne påvirke den enkeltes fraværprofil. Begrepet ”*fraværskultur*” benyttes ofte som en antakelse om at det kan finnes normer for hva som er akseptabelt fravær, både når det gjelder omfang og årsak. Antakelsen forutsetter at fravær til en viss grad velges, og at en ser på fravær som handlingsalternativ, noe som ikke alltid vil være tilfelle. Noe fravær er opplagt, som ved ulykker eller behandling av alvorlig sykdom, mens en i andre sammenhenger må bruke skjønn for å bestemme hvor vidt en skal gå på jobb eller ikke. Dette gjelder særlig det egenmeldte sykefraværet, men også det legemeldte fraværet har et visst element av valg. Pasientens egen opplevelse av sin helsemessige situasjon og muligheter for nærvær på arbeidsplassen kan danne begrunnelsen for sykmeldingen. Terskelen for å sykmelde seg eller gå til lege kan være på et kontinuum eller skala fra høy til lav.

Det å studere nærvær- og fraværskulturer vil si å ha fokus på hvordan fellesskapet utvikler kulturer som blant annet angir normer for akseptabel atferd, idealer å strekke seg etter og strategier for problemløsning, tilrettelegging og mestring. Holdninger og kulturer kan bli styrende for hvordan belastninger og helseplager håndteres, og det kan være nyttig å se andre individuelle faktorer som helse og livsbetingelser i et sirkulært samspill. Hvilke av kulturens egenskaper som kan bidra til nærvær og hvilke det er som gir økt fravær vet vi imidlertid lite om. Dette prosjektet ønsket derved å bidra til å etablere ny kunnskap om forbindelser mellom fravær og nærvær som kollektive prosesser, og spesielt hvilke holdninger og kulturer som kan ha betydning for sykefravær og nærvær. Slik kunnskap kan muliggjøre mer målrettede kultur- og holdningsfremmende tiltak.

2 Mål

Målet med denne studien var å utforske hvilke holdninger og kulturer som er erfart å kunne påvirke sykefravær og nærvær i virksomheter.

3 Metode

3.1 Design

Studien ble designet som en kvalitativ undersøkelse hvor fokusgruppeintervjuer ble benyttet som datainnsamlingsmetode. Det ble tatt utgangspunkt i den mye brukte metoden Grounded Theory, der teori oppdages eller vokser frem gjennom data (Glaser, 1978b).

3.2 Informanter

Tre typer informanter ble rekruttert til fokusgruppeintervjuene (n= antall rekruttert/ antall møtt):

1. Rådgivere fra NAV Arbeidslivssentrene i Rogaland og Vest-Agder (n=25/20)
2. IA-kontakter fra virksomheter i Rogaland og Vest-Agder (n=18/14)
3. Tillitsvalgte fra virksomheter i Rogaland (n=18/12)

De tre gruppene ble valgt ut fordi de hadde god innsikt i sykefraværs- og inkluderingsarbeidet, og var såkalte "eksperter" på slikt arbeid. Informantene kunne derved gi verdifull informasjon om arbeidet som gjøres i virksomheter. I prosessen med å sette sammen informantgrupper var det derfor fokus på å danne homogene grupper, der de tre informantgruppen ble skilt fra hverandre. Det er en fordel å lage homogene fokusgrupper for å skape en komfortabel gruppedynamikk, i tillegg til at intervjuobjekter med samme erfaringsbakgrunn kan stimulere til en mer dyptgående diskusjon i gruppen (Polit and Beck, 2008, Krueger and Casey, 2009).

Her blir det først gitt en felles oversikt over kjennetegn ved informantene. I punkt 3.2.1 og 3.2.2 blir det gjort rede for inklusjons- og eksklusjonskriterier for valg av informanter med begrunnelser for hver av gruppene. Som vist i tabell 1 var det i utgangspunktet totalt 61 informanter som sa seg villige til å delta i studien. Femten av disse frafalt av ulike grunner, slik at det endelige antallet informanter som deltok i intervjuene ble 46.

Tabell 1: Rekruttering og deltagelse i informantgruppene (antall og prosent)

	Rådgivere NAV	IA-kontakter	Tillitsvalgte	Total
Rekruttert	25 (41,0)	18 (29,5)	18(29,5)	61 (100)
Deltok	20 (43,5)	14 (30,4)	12 (26,1)	46 (100)

Tabell 2 viser den fylkesvise fordelingen mellom informantene. Ca 70 prosent av informantene kom fra Rogaland, mens ca 30 prosent kom fra Vest-Agder.

Tabell 2: Informanter fordelt på fylke (antall og prosent)

	Rådgivere NAV	IA-kontakter	Tillitsvalgte	Totalt
Rogaland	11 (55,0)	10 (71,4)	12 (100)	33 (71,7)
Vest-Agder	9 (45,0)	4 (28,6)	0 (0)	13 (28,3)
Totalt	20 (100)	14 (100)	12 (100)	46 (100)

Tabell 3 viser informantgruppens kjønnsmessige fordeling. Av tabellen ser vi at nesten 70 prosent av informantene var kvinner, mens den resterende tredjedelen var menn. Størstedelen av de mannlige informantene finner vi i gruppen tillitsvalgte.

Tabell 3: Informantenes kjønn (antall og prosent)

	Rådgivere NAV	IA-kontakter	Tillitsvalgte	Totalt
Kvinne	16 (80,0)	10 (71,4)	5 (41,7)	31 (67,4)
Mann	4 (20,0)	4 (28,6)	7 (58,3)	15 (32,6)
Totalt	20 (100)	14 (100)	12 (100)	46 (100)

Tabell 4 gir oversikt over hvilket utdanningsnivå informantene hadde. Vi ser altså at nesten 74 prosent av informantene hadde utdanning på høyskole/universitetsnivå, og at cirka 26 prosent hadde utdanningsnivå på videregående skole eller lavere.

Tabell 4: Informantenes høyeste utdanningsnivå (antall og prosent)

	Rådgivere NAV	IA-kontakter	Tillitsvalgte	Totalt
Grunnskole	0	0	3	3 (6,5)
Videregående skole	0	2	7	9 (19,6)
Høgskole/Universitet ≤ 4 år	5	8	0	13 (28,3)
Høgskole/Universitet > 4 år	15	4	2	21 (45,6)

3.2.1 Rådgivere fra NAV Arbeidslivssenter

Rådgiverne ved de fylkesvise Arbeidslivssentrene har en sentral rolle i å bistå IA-virksomhetene i deres sykefraværs- og inkluderingsarbeid. I ordningen ligger det at hver IA-virksomhet får en egen fast rådgiver. Rådgivere fra Arbeidslivssentrene NAV Rogaland og Vest-Agder ble per brev (vedlegg 6 og 7) forespurt om å delta i denne studien. Ved forespørsel ble det gitt informasjon om prosjektet, samt hvilke inklusjonskriterier som lå til grunn for å delta. Til sammen ble det gjennomført fem fokusgruppeintervjuer med rådgivere (Rogaland: n=3, Vest-Agder: n=2). Informantene fra NAV Arbeidslivssenter ble delt i 2 kategorier:

- Rådgivere med minst to års erfaring fra NAV Arbeidslivssenter (n=12)
- Rådgivere som har arbeidet på NAV Arbeidslivssenter ett år eller mindre (n=8)

Det var i utgangspunktet et ønske om å intervju flere rådgivere med erfaring, men dette var ikke mulig å få til på grunn av en nyoppstått stor turnover. Det hevdes at tilnærmet lik erfaring gjør det enklere å dele synspunkt i en gruppe (Polit and Beck, 2008). Derved ble erfarne rådgivere og relativt nyansatte rådgivere delt i to ulike grupper og intervjuet hver for seg. På denne måten kunne de som var sist ansatt komme med nye perspektiver og ideer uten å bli styrt av mer erfarne rådgivere, samtidig som de erfarne kunne gå mer dypt inn i beskrivelser og begrunnelser.

Rådgivere med ett års erfaring eller mindre fra NAV Arbeidslivssenter hadde gjennomsnittlig 14,0 år med relevant erfaring fra arbeidslivet (min 2 - maks 38, SD 12,6), og hadde jobbet som rådgivere i gjennomsnittlig 0,9 år (min 0 - maks 1, SD 0,354). Rådgiverne med minst to års erfaring fra NAV Arbeidslivssenter hadde gjennomsnittlig 26,0 år relevant erfaring fra arbeidslivet (min 10 - maks 40, SD 9,2), og hadde jobbet som rådgivere i gjennomsnittlig 5,0 år (min 2 - maks 7, SD 1,651). Begge gruppene hadde derfor lang fartstid i arbeidslivet. Intervjuene ble foretatt i Arbeidslivssentrenes lokaler og ble tatt opp på bånd.

3.2.2 IA-kontakter og tillitsvalgte fra virksomheter

Det var ønskelig å finne virksomheter som hadde opparbeidet seg god erfaring med sykefraværs- og inkluderingsarbeid. Før det ble gjort et utvalg av virksomheter, ble det sendt en forespørsel per e-post til Arbeidslivssenteret i Rogaland og Vest-Agder, til Norsk Industri (NHO) og andre sentrale arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Her ble de oppfordret til å foreslå navn på virksomheter i Rogaland og Vest-Agder som de mente hadde kommet langt i sykefraværs- og inkluderingsarbeidet. Ønsket var å finne eksperter på slikt arbeid.

Inklusjonskriteriene for IA-kontakter og tillitsvalgte fra virksomhetene var virksomheter som hadde oppnådd resultater av sykefraværs- og inkluderingsarbeid, tegnet IA-avtale før 01.01.07, at de representerte ulike bransjer samt at de hadde ulik størrelse. Vi tok i tillegg hensyn til at det meste av finansieringen av dette prosjektet kom fra privat sektor, og derved at vi ønsket at denne sektoren skulle være godt representert. I utgangspunktet ble det sett som praktisk at IA-kontaktene og de tillitsvalgte kom fra samme virksomhet. Dette lot seg gjøre i seks av de totalt elleve bedriftene som deltok. Forespørsel til den enkelte informant (IA-kontakt og tillitsvalgt) ble gjort per telefon og e-post. Tabell 5 viser hvordan IA-kontaktene (n=14) og tillitsvalgte (n=12) fordelte seg i forhold til sektor, bransje og virksomhetsstørrelse. Den viser at selv om spredningen er stor mellom bransjer så var det var en overvekt av store private virksomheter innen industri og bergverksdrift som deltok.

Tabell 5: Sektor, bransjetilhørighet og virksomhetsstørrelse til IA-kontakter og tillitsvalgte (antall og prosent)

Sektor	IA-kontakter	Tillitsvalgte	Totalt (%)
Statlig	1	2	3 (11,5)
Kommunal	3	1	4 (15,4)
Fylkeskommunal	0	1	1 (3,9)
Privat	10	8	18 (69,2)
Totalt			26 (100)
Bransjetilhørighet			
Jordbruk/skogbruke/fiske	1	0	1 (3,9)
Olje- og gassutvinning	1	1	2 (7,7)
Industri og bergverksdrift	5	6	11 (42,2)
Bygg- og anleggsvirksomhet	1	1	2 (7,7)
Offentlig administrasjon	3	1	4 (15,4)
Undervisning	0	2	2 (7,7)
Helse- og sosialtjeneste	2	0	2 (7,7)
Media	1	1	2 (7,7)
Totalt			26 (100)
Virksomhetsstørrelse			
< 20	1	0	1 (3,9)
20 – 49	0	0	0 (0,0)
50 – 199	1	2	3 (11,5)
200 >	12	10	22 (84,6)
Totalt			26 (100)

Det ble gjennomført tre fokusgruppeintervjuer med IA-kontakter (Rogaland: n=2, Vest-Agder: n=1). De to intervjuene i Rogaland hadde henholdsvis fem og fire informanter, mens intervjuet i Vest-Agder hadde fire informanter. To av intervjuene ble foretatt i bedriftenes lokaler, mens ett ble foretatt på IRIS. Det ble gjennomført tre fokusgruppeintervju med tillitsvalgte i Rogaland (n=3). De tre intervjuene hadde henholdsvis fire, tre og fem informanter. Informantene hadde roller som både plass- og hovedtillitsvalgte. Det ble ikke gjennomført intervju av tillitsvalgte i Vest-Agder av ressursmessige årsaker. To av intervjuene foregikk på IRIS og et ved en virksomhet. De tillitsvalgte (n=12) hadde arbeidet gjennomsnittlig 23,9 år hos nåværende arbeidsgiver og vært tillitsvalgt i gjennomsnitt 7,1 år (min 1 - maks 20, SD 5,8).

3.3 Innsamling av data

Fokusgruppeintervju er spesielt godt egnet ved innsamling av empirisk data om erfaringer, holdninger eller synspunkter i et miljø der mange mennesker samhandler (Malterud, 2002). Ved planlagte gruppediskusjoner kan en dra nytte av gruppedynamikken for å få tilgang på innholdsrik informasjon på en effektiv måte (Polit & Beck, 2008). På bakgrunn av dette ble fokusgruppeintervju valgt som datainnsamlingsmetode. Målet med datainnsamlingen var å skaffe et rikt materiale ved at informantene delte ideer, tanker, erfaringer og perspektiver med hverandre. Det ble lagt vekt på å finne forhold i virksomheten som opplevdes å ha bidratt til redusert sykefravær, inkludering av ansatte med redusert funksjonsevne og å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i jobb. Intervjuguidene ble utarbeidet i forkant av intervjuene (se vedlegg 1 og 2). Den ble utformet i tråd med Grounded Theory sine

prinsipper, der helt åpne spørsmålsstillinger ble brukt for ikke å styre temaene som ble diskutert i gruppene. Hvert fokusgruppeintervju startet med at moderator presenterte hensikten med studien og intervjuene, og grunnreglene for diskusjonen. Det ble i tillegg forsøkt å fremme det Stewart et al. (2007) og Krueger og Casey (2009) understreker, at moderator skaper en positiv og trygg atmosfære slik at deltakerne lettere skal kunne åpne seg. Deltakerne fikk informasjon om at gruppeintervjuet ville bli tatt opp på bånd, men at både personer og virksomheter ville bli anonymisert allerede under transkriberingen av intervjuet. Deltakerne ble også bedt om å fylle ut et spørreskjema med bakgrunnsopplysninger (vedlegg 3,4 og 5).

I fokusgruppeintervjuene ble det stilt to åpne spørsmål. Deltakerne fra NAV Arbeidslivssenter ble først spurt om å *tenke på en virksomhet som de hadde erfart hadde lyktes med sykefraværs- og inkluderingsarbeidet, og hva denne virksomheten hadde gjort for å oppnå resultater*. Rådgiverne ble bedt om å skrive ned alt de mente var viktig og deretter merke de to de mente var de viktigste. Da diskusjonen startet, sørget moderator for at hver informant fikk presentert sine to nedskrevne punkter. På den måten kom alle deltakerne til orde, noe som er viktig i gruppedynamiske prosesser slik som fokusgruppeintervjuer (Malterud, 2003). Senere i intervjuet ble de spurt om å *tenke på en virksomhet som de har erfart ikke hadde oppnå resultater av sykefraværs- og inkluderingsarbeidet, og hva de mente årsaken var til at de ikke hadde lyktes*. Rådgiverne hadde en stor portefølje av bedrifter de var rådgivere for. Spørsmålene ble formulert slik, for at de da lettere skulle kunne konkretisere svaret ved å tenke på en bestemt virksomhet. Dette kan høyne validiteten i svarene.

Den samme framgangsmåten ble brukt overfor IA-kontakter og tillitsvalgte (se intervjuguide, vedlegg 1 og 2), men til forskjell fra rådgiverne ble de bedt om å knytte spørsmålene til sin egen virksomhet. Målet med dette var å få et høyere presisjonsnivå i svarene. Informantene delte erfaringer om hva de aktuelle virksomhetene hadde oppnådd resultater med, og hva virksomhetene burde bli bedre på. Diskusjonen i fokusgruppen foregikk uten for mye avbrytelse fra moderator. Oppfølgings- og oppklarings spørsmål ble stilt for å verifisere hvordan utsagn ble oppfattet. Moderator hadde likevel en oppgave med å holde fokus på tema, ved å trekke diskusjonen videre i riktig retning. Samtidig måtte moderator være forberedt på at relevant informasjon kunne komme fram i en annen sammenheng enn det som var forventet eller planlagt (Malterud, 2003).

Intervjuene varte fra 90-120 minutter. Datainnsamlingen ble utført av to masterstudenter og to forskere ved IRIS i perioden september 2008 til januar 2009. Det var ikke mulig å foreta en såkalt teoretisk sampling i denne studien. Alle valg vedrørende hvilke informanter og hvilke intervjuer som ble gjennomført, ble i stor grad gjort i forkant av analysefasen.

3.4 Analyse av datamaterialet

Analysen av datamaterialet ble utført i tråd med det som ofte kalles glaseriansk Grounded Theory (Glaser and Strauss, 1967, Glaser, 1978a, 1998, 2003b). Kategorier, egenskaper og hypoteser vokste fram (emerged) fra dataene, og ikke fra forskerens antagelser og forutbestemte teoretiske referanser (Glaser and Strauss, 1967). Mønster,

likheter og sammenhenger ble identifisert gjennom gransking av deltakernes redegjørelser og forklaringer (Glaser, 2003a).

Først ble deler av materialet induktivt analysert. Metoden gikk så over i en deduktiv fase ved at kategorier, egenskaper og hypoteser som oppsto kontinuerlig ble sammenlignet ved å analysere og å feste de opp mot resten av datamaterialet. Prosessen pågikk til det oppsto en metning (Glaser, 1978b). For å utvikle mer presise og relevante kategorier ble kategoriene som kom fram i datamaterialet sammenlignet med det resterende materialet, for å avdekke likheter og variasjon. Memoskriving er viktig i Grounded Theory metodologi (Glaser, 1998). Ved å skrive memos ble ideer om kategorier og deres egenskaper generert, som derved kunne videreutvikles til teorier. Materialet leses derved i et nytt lys, og nye oppdagelser kan finne sted (Hartman, 2001). Memoskriving ble utført i alle fasene ved analysen og fungerte som en konstruktiv tankeprosess. Det ble holdt orden på ideer som dukket opp i forhold til aktuelle kategorier og relasjoner dem i mellom. To forskere og en masterstudent gjennomførte analysen og overføringen til resultater, ved å veksle mellom analyse og repeterte diskusjoner rundt gjennomført analyse. De kom etter mange runder frem til en felles forståelse av hva som vokste frem fra dataene om kultur og holdninger i virksomheten.

Analysen ble gjennomført i fire trinn:

- 1) Åpen koding innebærer at kategorier og deres egenskaper oppdages i datamaterialet. Kategorier er et meningsfenomen for en bestemt gruppe mennesker (Hartman, 2001). I denne fasen settes det ikke opp noen begrensninger i forhold til relevans, desto flere kategorier som oppdages desto bedre (Glaser, 1978b). Forarbeidet til dette var gjennomgang av lydopptak sammen med observasjonsnotater og informantens nedskrevne faktorer. Kodingen startet ved at transkribert tekst ble delt i meningsenheter. Meningsenhetene ble kondensert (reformulert av forsker) ved at hovedessensen ble gjengitt. Det ble tilstrebet å benytte ordene som var brukt av informantene for å være så tekstnær som mulig, jmfør Glaser (1978b). Egenskaper ved virksomhetenes sykefraværs- og inkluderingsarbeid ble identifisert og kategorier vokste fram. Meningsenhetene ble merket med informanttype, samt pluss, minus eller null ut i fra om de var positive, negative eller nøytrale utsagn om hva som bidrar til å oppnå resultater med sykefraværs- og inkluderingsarbeidet. Meningsenhetene som informantene hadde prioritert høyest, ble så merket. Bakgrunnsinformasjon om informantene, som var innhentet ved hjelp av et spørreskjema, ble lagt inn i statistikkprogrammet SPSS (15.0).
- 2) Under arbeidet med åpen koding, vokste det fram et tema som omhandlet holdninger og kultur. Det ble gjort en konstruksjon av et delmateriale som handlet kun om det aktuelle temaet. Materialet som inneholdt 352 meningsenheter ble kodet på nytt, på et mer detaljert nivå.
- 3) Hver meningsenhet ble lest på nytt og kodet som kategorier som omhandlet innholdet i utsagnet. Ut i fra dette vokste det fram hypoteser om holdninger/kulturs forhold til nærvær/fravær. Denne delen av analysearbeidet endte opp med fire ulike situasjoner som de ulike holdnings- og kulturkomponentene ble kodet og linket i forhold til.
- 4) I den teoretiske fasen ble det å finne relasjonen mellom kategoriene (Glaser, 1978a) satt i fokus. Mens den tidligere kodingen var konkretisert ut fra datamaterialet, var de teoretiske ideer mer abstrakte. I denne fasen ble det gjort refleksjoner rundt kodene og kategoriene som allerede var kommet fram i materialet. Her var memoskrivingen og prosessen med kontinuerlig å sammenligne tidligere funn med ny data, til god hjelp for at teorien skulle vokse fram.

3.5 Etikk

Tematikken i denne studien involverer ikke sensitive opplysninger og det var derfor ikke nødvendig å få studien godkjent av Regional komité for medisinsk og helsefaglig etikk, REK Vest. Informasjon om konfidensialitet og konsekvenser av å delta i forskningsprosjektet ble vektlagt ved rekruttering, datainnsamling, analyse og ved formidling av resultater (se vedlegg 6-9). Dette ble blant annet gjort ved at deltakerne ble informert om at gruppeintervjuet ville bli tatt opp på bånd og sikret at det ikke var mulig å identifisere enkeltinformanter eller virksomheten. Dette ble anonymisert allerede under transkriberingen. De fikk også informasjon om at de kunne trekke seg som informanter når som helst, uten begrunnelse.

4 Resultater

4.1 Oversikt over resultatene

Beskrivelser av de to fenomenene kultur og holdninger er slått sammen i presentasjonen av resultatene. Dette er gjort fordi det ofte er glidende overganger mellom når det er snakk om individuelle holdninger og når det er snakk om noe som er blitt en etablert kultur i virksomheten. Ofte kan det også være snakk om begge deler samtidig. Informantene har heller ikke alltid presisert hvorvidt de snakker om kulturen mer generelt, eller de snakker om holdninger.

I alt ble 2425 meningsenheter identifisert i datamaterialet, hvorav 352 omhandlet temaet holdninger og kultur. Analysene avdekket en rekke holdnings- og kulturmessige forhold som var erfart å kunne påvirke at en oppnådde resultater i sykefraværs- og inkluderingsarbeidet. Holdninger og kulturen blant ansatte og ledere ble av informantene omtalt som både hemmende og/eller fremmende for valget om å gå på jobb (nærvær) eller bli hjemme (fravær). I datamaterialet ble det identifisert fire ulike situasjoner der ulike holdninger og kulturer ble beskrevet: (1) på jobb uten helseplager, (2) på jobb med helseplager (3) hjemme med helseplager (4) hjemme uten helseplager (se figur 1). De to første situasjonene var knyttet til nærvær på arbeidsplassen, mens de to siste hadde sammenheng med fravær. Situasjon en til tre ble beskrevet som situasjoner en ønsket å oppnå, situasjon fire som en uønsket situasjon. Situasjon to ble beskrevet som ønsket, men med en forutsetning om at den ikke oppsto som et resultat av en kultur som ikke aksepterte å være hjemme med helseplager (sykenærvær), men som et resultat av at organisasjonen hadde en kultur som muliggjorde nærvær på tross av helseplager.

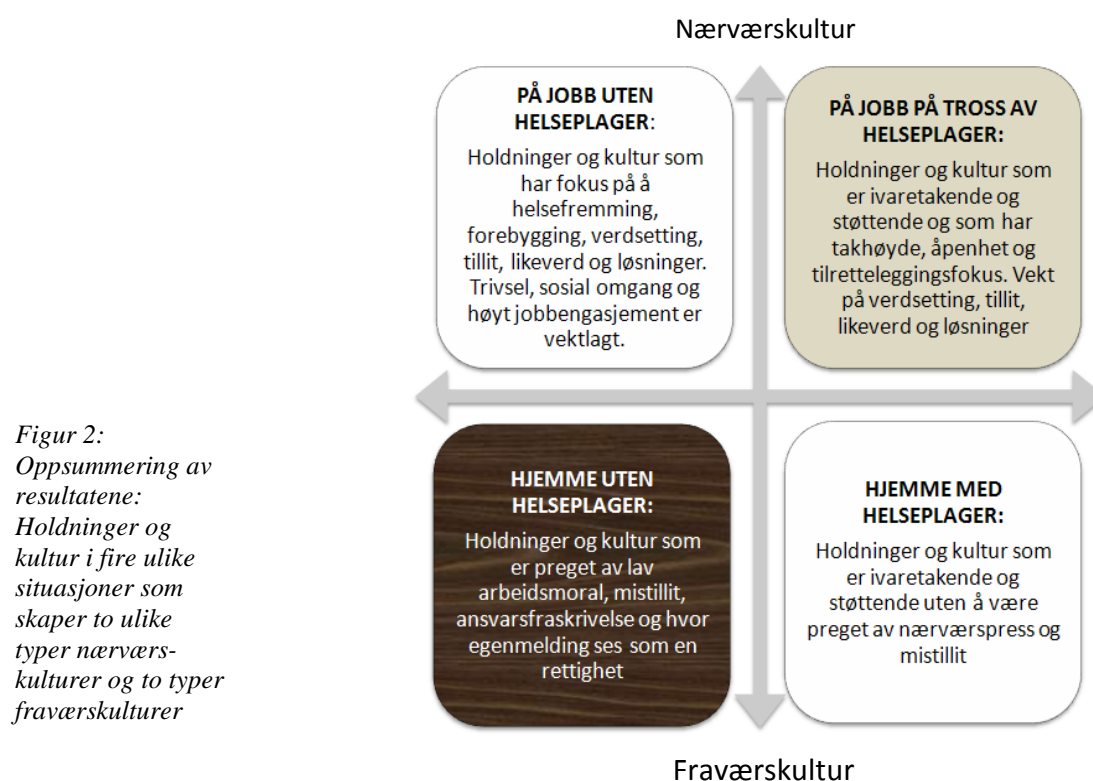
Figur 1: Fire ulike situasjoner med ulike holdninger og kultur:

1. På jobb uten helseplager
2. På jobb med helseplager
3. Hjemme med helseplager
4. Hjemme uten helseplager



Figur 2 oppsummerer informantenes utsagn om hvilke holdninger og kultur som kan påvirke de fire situasjonene. De to øverste firkantene beskriver to typer nærværskulturer. Disse har noe til felles, men noen holdninger og kulturer var viktigere for å oppnå den ene situasjonen kontra den andre. Eksempelvis viste resultatene at en ivaretagende og støttende kultur var viktigere for å kunne jobbe på tross av helseplager, enn for å kunne jobbe uten å *få* helseplager.

Fraværssituasjonene som er de to nederste firkantene, representerte en hvit fraværssituasjon og en grå/sort fraværssituasjon. Informantene omtalte dette som en akseptert eller uakseptert form for fravær. Den kulturen som preger de to fraværssituasjonene er naturlig nok svært ulik ettersom den ene er en ønsket og den andre en uønsket situasjon.



Figur 2:
Oppsummering av resultatene:
Holdninger og kultur i fire ulike situasjoner som skaper to ulike typer nærværskulturer og to typer fraværskulturer

4.2 Nærværskultur og –holdninger

4.2.1 Situasjon 1: På jobb uten helseplager

Tabell 6 viser resultatene som omhandlet hvilke holdninger og kultur som informantene opplevde at påvirket at arbeidstakere ikke hadde eller ikke fikk fravær, altså nærværsfaktorer. Noen var fremmende for nærvær, andre var hemmende for nærvær.

I følge enkelte av informantene var virksomhetens fokus helt sentralt. Det at de hadde fokus på å ikke få folk syke, på nærvær og trivsel på arbeidsplassen, samt på at de ansatte skulle ha glede av å være der var sett som viktig. Det ble også nevnt at hvis

lederen mente at det svarte seg å tenke forebyggende, kunne dette gi utslag i at penger ble satt av til dette arbeidet. En informant sa det slik: ” ... *det er viktig å forebygge at folk snubler- det å se folk i forkant*”. Informantene mente at i en kultur hvor en tenker positivt og løsningsorientert kunne bidra til at ansatte ikke ble syke. Kultur for positiv sosial omgang og dialog samt en god og uformell kontakt mellom ansatte kunne bidra til en lavere terskel for å si fra. Det å få positive tilbakemeldinger ble også trukket frem som viktig: ”*Mange er flinke til å gi ris når en har gjort en dårlig jobb, men en trenger rosen også*”. En informant mente at lave sykefraværstall var resultatet av en veldig god arbeidsmotivasjon hos den enkelte ansatte. En kultur der arbeid er sett på som helsefremmende og at en er friskere når en går fra jobb enn når man kom, ble i følge informantene også sett som noe som kunne virke positivt på valget om å gå på jobb.

Tabell 6: Holdninger og kultur som fremmer eller hemmer at ansatte kan jobbe uten å få helseplager

Rolle	Kjennetegn ved holdninger og kultur	Informantenes beskrivelser
Fremmende for nærvær	Fokus på forebygging	Fokus på tiltak som hindrer at ansatte blir syke
	Fokus på helsefremming	Fokus på at arbeid fremmer helse
	Trivsel	Et arbeidsmiljø der trivsel er i fokus
	Jobbengasjement	Fokus på motivasjon hos arbeidstakerne
	Likeverd*	Ansatte blir behandlet på lik linje, uavhengig av utdanningsnivå og hvor i virksomheten de jobber
	Tillit*	Tillit er fundament for et godt samarbeid mellom ledere og ansatte, og er viktig for å lykkes med sykefravær- og inkluderingsarbeidet
	Verdsetting**	Å gi de ansatte en opplevelse av at de er viktige og nyttige for virksomheten. Tilbakemeldinger fra leder er også sentralt
Hemmende for nærvær	Løsningsfokus**	Kultur i bedriften for å tenke løsningsorientert
	Manglende uformell kontakt	Ansatte på arbeidsplassen har liten kontakt og sosial omgang, noe som gjør det vanskeligere å fange opp eventuelle behov
	Lite fokus på de ”friske”	Lederne gir for lite oppmerksomhet til de som er på jobb hver dag

Note: Noen av meningsenhetene fremkom i begge nærværssituasjonene, dvs. de var overlappende. De overlappende var av to typer: * meningsenheter som ikke kunne spesifiseres til en bestemt nærværssituasjon. ** meningsenheter som kunne relateres til begge nærværssituasjonene.

Noen informanter mente at ledelsen bare brydde seg når de ansatte var syke, og ikke hadde nok omtanke for de som var på jobb. ”*Bedriften har ikke fokus på de som er på jobb, de tar som en selvfølge at de ansatte kommer på jobb hver dag*”. Lite fokus på trivsel og forbygging ble også nevnt som noe som kunne hemme nærvær. Manglende kontakt og kommunikasjon mellom de ansatte ble beskrevet slik: ”*Bedrifter som ikke har kultur for å samsnakke seg imellom blir fremmede for hverandre som kolleger, og klarer ikke å fange opp hvis noen sliter*”.

4.2.2 Situasjon 2: På jobb med helseplager

Tabell 7 viser resultatene om hvilke holdninger og kultur informantene mente var viktig for å fremme nærvær selv om en hadde helseplager, og hvilke som hemmet nærvær i slike situasjoner.

Tabell 7: Holdninger og kultur som fremmer eller hemmer det å jobbe på tross av helseplager

Rolle	Kjennetegn ved holdninger og kultur	Informantenes beskrivelser
Fremmende for nærvær	Ivaretakende og støttende	Kolleger som tar vare på hverandre, er gode støttespillere, og ledere som viser at de bryr seg og følger opp
	Ressursfokus	Leder ser ressurser hos alle ansatte, og fokuserer på arbeidsevne og det som faktisk fungerer
	Åpenhet	Åpen kultur gjør at vanskeligheter lettere kommer til syne, og at en lettere kan ta imot forslag til løsninger fra andre
	Takhøyde	Raushet og toleranse for annerledeshet, og for å slippe frem ulike meninger
	Tilretteleggingsfokus	Leder er opptatt av å legge til rette for de ansatte og ser etter muligheter, og kolleger som er pådrivere for å finne alternative arbeidsoppgaver
	Likeverd*	Ansatte blir behandlet på lik linje, uavhengig av utdanningsnivå og hvor i virksomheten de jobber
	Tillit*	Tillit er fundament for et godt samarbeid mellom ledere og ansatte, og er viktig for å lykkes med sykefraværs- og inkluderingsarbeidet
	Verdsetting**	Å gi de ansatte en opplevelse av at de er viktige og nyttige for virksomheten. Tilbakemeldinger fra leder er også sentralt
	Løsningsfokus**	Kultur i bedriften for å tenke løsningsorientert.
Hemmende for nærvær	Fokus på merarbeid	Kolleger har fokus på den ekstra belastningen en sykmelding kan medføre
	Mistenksomhet	Kolleger som setter spørsmålsteget ved om behovet for tilpassede krav er reelt
	Fokus på begrensningene	Leder ønsker ikke ansatte på jobb, dersom de ikke kan yte hundre prosent
	Ensidig fokus på lønnsomhet	Virksomheter som har mer fokus på produksjon og inntjening, enn ivaretagning av ansatte og inkludering

Note: Noen av meningsenhetene fremkom i begge nærværssituasjonene, dvs. de var overlappende. De overlappende var av to typer: * meningsenhetene som ikke kunne spesifiseres til en bestemt nærværssituasjon. ** meningsenheter som kunne relateres til begge nærværssituasjonene.

Flere informanter trakk frem at en ivaretakende og støttende holdning blant kolleger og fra leder ble vurdert som en fremmende komponent for å kunne jobbe med helseplager. ”Virksomheten hadde en kultur for å ta vare på sine ansatte”. At det eksisterer en kultur for å hjelpe når noen har vanskeligheter, mente de også hadde betydning. Når leder har fokus på arbeidsevne og det som faktisk fungerer hos den ansatte, mente informantene at virksomheten hadde større mulighet til å lykkes med nærværarbeidet. Dette mente de også kunne bidra til at det ble lettere å finne alternative arbeidsoppgaver i virksomheten. At de ansatte har en opplevelse av at det er et reelt behov for dem og at de er verdsatt, ble trukket frem som sentralt. For å få dette til, måtte leder kommunisere at det er viktig

at de kommer på jobb. Det var flere utsagn fra informantene som omhandlet denne tematikken: *”Det er viktig at ansatte føler seg verdsatt. De kommer ofte tidligere tilbake på jobb igjen hvis leder ringer og følger dem opp når de er sykmeldt”. ”...ansatte er avhengig av å bli sett på en positiv måte av sin nærmeste leder” og ”..holdninger kan være vanskelig å definere, men det kan merkes ved hvordan ledelsen omtaler sine ansatte”.*

Virksomheter med stor takhøyde, som er kreative og tenker nytt, samt er løsningsorientert når det gjelder sykemeldinger, ble betraktet som forbilledlige når det gjelder å inkludere personer med helseplager. Begreper som åpenhet og romslighet ble også benyttet i denne sammenheng. En åpen kultur kunne også føre til at problemer ble mer synlige. I tillegg kunne det i følge en informant gi seg utslag i at en lettere kunne søke hjelp utenfra. En informant trakk fram at bistand til en ansatt som sliter kan bli en vinn-vinn situasjon, fordi det på sikt kan gi en mer motivert medarbeider som vil yte mer for virksomheten. En oppmuntrende kultur og spennende arbeidsoppgaver mente informantene kunne få ansatte til å gå på jobb på tross av helseplager: *”Det å ha en god kultur slik at folk lengter tilbake”.* Virksomhetens og de ansattes holdninger til tilrettelegging var en annen komponent som informantene mente kunne ha stor betydning. Hvis den sykmeldte opplevde en positiv holdning til tilrettelegging i bedriften, kunne dette bidra til at hun/han meldte fra tidligere. *”Kolleger som signaliserer at de vil ha den syke på jobb og legger til rette for han eller henne og at en støtter hverandre”.* En åpen tone og forståelse fra kolleger ble ansett som sentralt for at tilretteleggingen skulle lykkes. En leder som var fokusert på å finne løsninger på hvordan arbeidet kan organiseres eller endres, ble trukket frem som et positivt eksempel: *”..virksomheten diskuterer på alle nivå og i alle fora for å finne alternative oppgaver til ansatte med helseplager, ved at virksomheten da fokuserer på det friske og det personen kan gjøre”.*

Noen informanter mente at kollegene til den ansatte som har helseplager kunne oppleve situasjonen som en belastning, blant annet fordi dette medførte merarbeid for dem. Enkelte kolleger ble mistenksomme hvis de erfarte at noen personer slapp unna for mange belastende arbeidsoppgaver. Noen opplevde at fokuset i virksomheten på sykmeldte eller ansatte med helseplager blir for stort, og at de ”friske” blir tatt som en selvfølge. Informantene mente at dersom leder signaliserer at de kun har bruk for folk med 100 prosent arbeidsevne, vil dette lett bli en del av kulturen og den sykmeldte vil da la være å komme på jobb selv om hun/han ønsker det. *”Ledere som sier til sine ansatte at de må være 100 prosent for å komme på jobb, sender samtidig ut signal om at den sykmeldte ikke betyr noe for arbeidsmiljøet”.* Dette kunne ofte bunne i en holdning hvor man ser begrensningene og ikke mulighetene. Denne holdningen kunne også gi seg utslag i forhold til å ikke ville inkludere/ansette personer med nedsatt funksjonsevne eller med helseplager. Noen av informantene sa at dersom en virksomhet sier de ikke kan tilrettelegge, så handler dette om manglende vilje eller kreativitet. Et synspunkt var at noen ledere ikke ville tilrettelegge for personer som ikke er lønnsomme for virksomheten. Enkelte virksomheter hadde i følge en informant mer fokus på inntjening enn på hva som skal til for å få sykmeldte tilbake. I tillegg mente informantene at enkelte virksomheter hadde en negativ holdning til inkludering og ivaretaging, og at det kom langt ned på prioriteringslisten.

4.2.3 Situasjon 3: Hjemme med helseplager

Tabell 8 viser resultatene om hvilke holdninger og kultur som informantene mente fremmet eller hemmet at de med helseplager følte det greit å være hjemme, det vil si hvitt eller legitimt fravær. Med hvitt fravær sikter vi her til fravær der det å være hjemme helt eller delvis er å foretrekke, og der fravær er opplevd som hensiktsmessig av både den sykmeldte, arbeidsgiver og lege/helsepersonell. Et eksempel kan være at den ansatte har influensa med feber, ett annet eksempel kan være at en er under cellegiftbehandling og allmenntilstanden tilsier at det ikke er mulig å delta på jobb eller for eksempel at type jobb fører til smerter og betennelser og at en går og venter på omplassering.

Tabell 8: Holdninger og kultur som fremmer eller hemmer legitimt fravær

Rolle	Kjennetegn ved holdninger og kultur	Informantenes beskrivelser
Fremmer legitimt fravær	Ivaretakende og støttende	Den sykmeldte får støtte på at det er greit å være hjemme, og blir kontaktet og invitert på tilstelninger.
Hemmer legitimt fravær	Mistillit*	Uten tillit er det vanskeligere å få til dialog og tidlig kontakt ved sykefravær.
	Nærværspress	Stort fokus på å få ned sykefraværet, kan føre til et press som gir dårlig samvittighet for de som må være hjemme på grunn av helseplager.

Note: * = kjennetegn som var til stede i begge fraværssituasjonene

Ivaretakende og støttende holdning fra tillitsvalgt og leder ved langtidssykmelding, ble trukket frem som en sentral fremmede faktor. Dette viste seg blant annet ved at sykmeldte ble invitert på lunsj og sosiale arrangementer. Dersom ikke tilliten er der i hverdagen mente informantene at det kunne føre til at det ikke ble så lett å få til dialog og tidlig kontakt ved sykefravær. Noen syke ansatte var redd for ikke å bli trodd av bedriftshelsetjenesten, fordi det var så stort fokus på at en ikke skal være sykmeldt. Den ansatte ønsket kanskje å være hjemme når en følte seg syk, men opplevde et nærværspress fra helsetjenesten og virksomheten.

4.2.4 Situasjon 4: Hjemme uten helseplager

Tabell 9 viser resultatene fra situasjon fire, som beskriver hvilke holdninger og kultur som hemmer eller fremmer illegitimt fravær slik at ansatte holder seg hjemme selv om de ikke har helseplager eller er syke. Det var svært ulike synspunkter og meninger blant informantene om dette temaet.

Det ble nevnt at kulturen i form av gode forbilder kunne gi en høyere terskel for at ansatte var borte fra jobben. Hvis kollegaene strakk seg langt og gikk på jobb selv om de ikke alltid var helt i form, mente informantene at dette kunne påvirke de andre ansatte.

En negativ kultur der leder mistenkeliggjør de ansatte, ble i følge flere informanter trukket frem som negativt: ”en viktig faktor for å ikke lykkes er mistillit”. Dette gjaldt også i forhold til kolleger, der mistillit i forhold til egenmeldingsbruk også kunne være

en utfordring. Enkelte av informantene nevnte at noen virksomheter har tatt opp med legen at de skriver ut for mange sykmeldinger. Noen virksomheter ble ansett for å ha et negativt fokus og syntes de ansatte hadde dårlige holdninger, men så ikke på arbeidsvilkårene rundt arbeidstaker som en mulig årsak til fraværet.

Tabell 9: Holdninger og kultur som fremmer eller hemmer illegitimt fravær

Rolle	Kjennetegn ved holdninger og kultur	Informantenes beskrivelser
Hemmer illegitimt fravær	Gode forbilder	Det finnes gode forbilder blant kollegaer som ikke velger å være hjemme unødige
Fremmer illegitimt fravær	Mistillit*	Mistenkeligjøring av de ansattes fravær
	Lav arbeidsmoral	Lav terskel for å melde seg syk
	Ansvarsfraskrivelse	Legger ansvaret for fraværet over på legen
	Egenmelding som en rettighet	Ser egenmelding som en rettighet, uavhengig av sykdom

Note: * = kjennetegn som var til stede i begge fraværssituasjonene

Informantene pekte på at utvidet rett til egenmelding ga økt ansvar. Noen mente at enkelte arbeidstakere ønsket å legge ansvaret over på legen for å slippe å ta valg. Ansatte fraskrev seg da ansvaret for sykmeldingen, og trengte bekreftelse fra legen for å oppleve at de blir trodd. Konsekvensen av at de ikke turte å bruke egenmelding, kunne i følge informantene føre til at fraværet varte enda lengre. Egenmeldinger innebar en større grad av forpliktelse for arbeidstaker, og større grad av kontroll og oppfølging fra arbeidsgivers side. Noen ansatte hadde i følge enkelte av informantene lav terskel for å melde seg syke, og så på egenmelding som en rettighet de hadde krav på uavhengig om de var syke eller ei. Dette mente de var en større tendens blant de yngre, og at de tok med seg erfaringer og holdninger fra skolen inn i arbeidslivet. I følge en informant kunne dårlig moral være et problem i større bedrifter: ”...en ansatt som er litt syk en dag og er i tvil om han skal gå på jobb, da er det lett at han ser på hvilken moral kollegaene har og bruker samme argumentasjon”.

4.3 Utvikling av holdninger og kultur i virksomheten

Identifisering, bevisstgjøring, involvering og ansvarliggjøring var begreper som gikk igjen i datamaterialet når det var snakk om hva som var sentralt for kunne endre holdninger og kultur i en virksomhet (se figur 3). Første trinn var å identifisere egen kultur og den enkeltes ansvar, og at en gjennom dialog kom frem til hva som kan skape ulike kulturer. Enkelte av informantene mente det var utfordrende å få bedrifter til å reflektere rundt egne holdninger og tørre å snakke om emner som mistillit og lav arbeidsmoral. En bevisstgjøring av at alle ansatte har med seg ulike holdninger og kunnskaper i ”ryggsekken” ble vektlagt, samt at alle bør være involvert i prosessen. Informantene mente det var viktig å forstå at kulturendring er utfordrende og tar tid; ”Vi jobber kontinuerlig med å få bort alle missene (misunnelse, mistillit og misforståelsene)”. Tidsfaktoren ble også nevnt som en utfordring i forhold til det å bli

vant til å ta ansvar for beslutningen i forhold til sykefravær, og det på påpekt som viktig å få nyansatte raskt inkludert som eiere av kulturen: ” Vi har møte en gang i året for å si litt om kulturen, det å være løsningsfokuset og kommunikasjon i bedriften, slik at nyansatte også kan fange det opp og bli en del av kulturen”. For å inkludere ansatte i en ønsket kultur var det i følge en informant viktig å: ”...nå frem til hjertet til de ansatte gjennom praktiske eksempler”.

- Identifisering og bevisstgjøring av egen kultur gjennom dialog
- Involvering og ansvarliggjøring av alle ansatte i kulturbygging
- Rask integrering av nyansatte i ønsket kultur
- Erkjenning av at endring av kultur tar tid
- Bruk av praktiske eksempler

Figur 3: Informantenes oppfatninger om hvordan bygge eller endre en ønsket nærvær- og fraværskultur

5 Diskusjon

5.1 Tematisk diskusjon

Målet med denne studien har vært å utforske hvilke holdninger og kultur som kan påvirke fravær og nærvær i virksomhetene.

Et sentralt funn i denne studien var at holdninger og kultur som kan påvirke at en kan jobbe på tross av helseplager, var det som var aller mest og best beskrevet av informantene. Dette har vært selve bærebjelken i IA-æraen fra 2000 (Sosial og helsedepartementet, 2000, Aas, 2009). Likevel kom det tydelig frem at en slik kultur ikke finnes i alle organisasjoner. Enkelte av informantene mente det var uheldig at ledelsen så tydelig viste at de bare ønsket å ha ansatte på jobb som var hundre prosent friske. Denne holdningen ble sett på som et hinder for å lykkes med sykefraværs- og inkluderingsarbeidet. Med fokuset sykefraværsarbeidet har hatt på inkludering og tilrettelegging de siste årene kunne en kanskje forvente at en slik holdning allerede var etablert i IA-virksomheter.

Informantene i denne studien var opptatt av at mange ansatte med helseplager valgte å være hjemme selv om de kunne fungert på jobb. Årsaken til dette var at de ikke følte seg ønsket og heller ikke opplevde å få støtte i arbeidsmiljøet. Dette kan indikere at holdningen om at arbeidsplassen skal være en arena for å bli raskere frisk, fortsatt er utfordrende for mange ansatte og for virksomhetene. En studie av Dew og medarbeidere (2005) konkluderte med at arbeidsmiljøet kan være en ressurs i forhold til å hjelpe ansatte til å mestre vanskelige jobbsituasjoner. Dette er også i tråd med en studie som Eriksen og kolleger (Eriksen et al., 2003) utførte, der de undersøkte innvirkningen organisasjonskultur/-klima kunne ha på sykefravær blant hjelpepleiere i Norge. Resultatene viste at mangel på oppmuntring og støttende kultur i arbeidsenheten var den viktigste kulturkomponenten for å kunne forutsi sykefravær. Begge disse funnene er i tråd med resultatene fra vår studie, der også ivaretagende, oppmuntrende og støttende kultur blir trukket frem som sentrale faktorer. En forutsetning for å fange opp om noen hadde det vanskelig, var i følge informantene, at en i bedriften snakket sammen og lyttet til hverandre. Dette støttes av en studie hvor en fant at ansatte med nære bånd til kollegaene i større grad kan bli motiverte til å møte opp på arbeid når de er syke (Grinyer and Singleton, 2000).

Det finnes også noen studier som har funnet at lav sosial støtte kunne føre til mindre sykefravær (Stansfeld et al., 1997, Gonzalez-Roma et al., 2005). Forklaringen på denne motsetningen kan være at liten støtte kan føre til at ansatte ikke tør å la være å gå på arbeid, noe som på sikt kan føre til større helseproblemer og langtidsfravær. Dette fenomenet betegnes ofte som nærværspress og sykenærvær (Sickness Presenteeism) (Aronsson et al., 2000, Bergstrom et al., 2009, Hansen and Andersen, 2009). Motivene for at ansatte går på jobb med helseplager er altså av betydning. Et såkalt nærværspress kan komme fra flere parter; ledere, kolleger og/eller ansatte selv. Funnene fra vår studie viste at stort fokus på å få ned sykefraværet, kan føre til et press som gir dårlig samvittighet for de som må være hjemme på grunn av helseplager. I evalueringen av IA-avtalen (Ose et al., 2009) trekkes det også frem et behov for å finne forskjellene

mellom nærværspres og sykenærværsfaktorer. Noen kan ha behov for å ta seg inn en periode, og sykmelder må derfor være tydelig når den ansatte trenger ”aktivitet” og når ”passivitet/jobbfravær” er nødvendig. Faktorer som de mener en i den sammenheng må se nærmere på er knyttet til vikarbruk, ansattes samvittighet og en kultur om at en ikke går hjem før jobben er gjort. Tiltak som å ta i bruk vikar, samt kunne utføre alternativt arbeid i virksomheten kan i følge evalueringen lette presset for sykmeldte. Lavere nærværspres, sammen med muligheter for tilrettelegging blir da sentralt (ibid).

For at det skal være mulig å kunne arbeide med helseplager, var det i følge våre informanter også en sentral faktor at virksomheten tilrettela arbeidssituasjonen for den enkelte. Dette fremheves også i en studie av Hansson og kolleger (2006). De fant at høy grad av tilpasningsmuligheter bidro til at ansatte kom tilbake i jobb fordi de regnet med at det var akseptert at de returnerte på tross av plagene. Johnsson og Lundberg (2004) har en hypotese i ”sjukflexibilitetsmodellen” om at ansatte med høy grad av kontroll over arbeidsoppgavene (adjustment latitude) har lettere for å gå jobb med helseplager, fordi de kan ha mulighet for å tilpasse arbeidsoppgavene slik at helsetilstanden deres ikke forverres. Dette forutsetter at det i bunnen ligger vilje og forståelse på arbeidsplassen for en slik fleksibilitet. En vet imidlertid at det er knyttet større utfordringer til å tilrettelegge arbeidet i noen typer virksomheter (Dew et al., 2005).

I Luxemburgdeklarasjonen fra det Europeiske nettverk for helsefremmende arbeidsplasser i 1997, ble det skissert at bedriftskulturen bør ha prinsipper som oppmuntrer til motivasjon, ansvarlighet og deltakelse hos alle ansatte og der bør være kultur for å balansere tilstrekkelig mellom jobb-krav og jobb-kontroll, ferdigheter og sosial støtte. Leders rolle blir også fremhevet, og det er vesentlig at leder og bedrift generelt ser på sine ansatte som en ressurs og nødvendig suksessfaktor for bedriften (Tones and Green, 2004). Johnsen og kolleger studerte de friskeste medarbeiderne som ikke hadde vært sykmeldt, for å se om de fant noen fellesnevne. De fant fire forutsetninger for å ha langtidsfriske medarbeidere: En bevisst organisasjon med klare mål, kreativt miljø, rådgivende lederskap og åpent arbeidsklima (Johnsson et al., 2006). Flere av disse komponentene ble også vektlagt av informantene i vår studie; åpenhet, verdsetting, fokus på ressurser og løsninger, samt på arbeidstakers motivasjon, ble trukket frem som sentrale egenskaper ved virksomhetskulturen og dens betydning for å fremme nærvær.

Et annet sentralt tema i vår studie var hvilke holdninger og kulturer som påvirker beslutningen om å være borte fra jobb. Dette var også fokus i en undersøkelse om holdninger til sykefravær i Norden (Dahl et al., 2007). De undersøkte blant annet hva de ulike landene mente var god nok begrunnelse for å være borte fra arbeidet. I Norge var den minst aksepterte årsaken til fravær forkjølelse og feber, mens den mest aksepterte grunnen for fravær var hvis en var borte på grunn av mobbing på arbeidsplassen. Det var ulik profil mellom landene. Eksempelvis hadde finske arbeidstakere minst aksept for fravær dersom det skyldtes at nære familiemedlemmer trengte omsorg, og hadde størst toleranse for fravær som skyltes for stort alkoholinntak dagen før blant de nordiske landene.

Informantene i vår studie mente at ansatte henviste til sykmeldingen som en bekreftelse fra legen fordi de var redde for ikke å bli trodd på arbeidsplassen. På den andre siden

uttalte de at et sentralt aspekt for å lykkes var leders grunnholdning til sine ansatte og at de stolte på dem når de sa de var syke. Lederne blir sett på som helt sentrale i arbeidet med å etablere holdninger i virksomheten som gir rom for tillit. Informantene var videre opptatt av at noen ansatte hadde lav terskel for bruk av egenmelding. Dette reiser igjen noen spørsmål om tillit og hvordan en årsaksforklarer fraværet. Fraværet ble ofte forklart på individnivå, med lav arbeidsmoral og motivasjon. Nicholson og Johns (Nicholson and Johns, 1985) har argumentert med at forståelsen av fraværsfenomenet blir for snevert når sykefravær kun fremstilles som individuelt eller privat, uten at det tas hensyn til den sosiale konteksten. Dette synspunktet støttes heller ikke av IA-prinsippene eller ideologien om helsefremmende arbeidsplasser.

En av informantene påpekte at ansatte bruker samme argumentasjon som kollegaer hvis de er i tvil om de skal gå på jobb eller ikke. I tillegg uttalte en informant at det er ulike holdninger i virksomheten på hva som registreres som fravær. Disse uttalelsene støttes av Nicholson og Johns (1985), som mener at fraværsatferd læres gjennom observasjon av kollegers fraværsmønster, og hvilke reaksjoner disse møtes med. Det å identifisere og reflektere rundt egne holdninger og virksomhetens kultur, ble av flere informanter trukket frem som positivt i forhold til å endre en uheldig kultur. Forståelsen for kompleksiteten mellom individuell og kollektiv påvirkning på fravær, kan ha betydning for valg av tilnærming ved iverksetting av tiltak i virksomheten.

5.2 Metodiske begrensninger

For å skape en trygg ramme rundt intervjuene ble det tilstrebet homogenitet i fokusintervjugruppene, slik det er beskrevet i metodekapittelet. Det var likevel varierende hvordan intervjuene foregikk med tanke på flyt og dominans i gruppene. For at alle skulle bidra med sine egne synspunkt måtte alle informantene ved starten av intervjuene skrive ned de viktigste faktorene for å oppnå resultater i sykefraværs- og inkluderingsarbeidet på gule lapper. Slik var det mulig å begrense at gruppedynamikken stengte for avvikende synspunkt eller hindret ensidig gjennomføring av gruppesamtalen, jamfør Malterud og Stewart et al. (2003, 2007).

Ubevisste antagelser og hvilke ”briller” forskeren har på seg styrer i stor grad hvilke utvelgelser og tolkninger som blir gjort i forskningsarbeidet (Malterud, 2003, Aase and Fossåskaret, 2007). Selv om forskerens forforståelse kan virke begrensende på å oppdage kunnskap (Gadamer, 2001), kan egen erfaring som både tillitsvalgt, ansatt og leder, gi en større horisont og mulighet for flere perspektiv innenfor tematikken IA. Det var derfor en fordel at forskerteamet i prosjektet hadde ulik bakgrunn, utdanning og arbeidserfaring. Det er da større mulighet for at de presenterte resultatene reflekterer flere perspektiv (Malterud, 2001). Det var også en styrke at forskningsgruppen kunne supplere hverandre og få fram kontraster i stedet for å sjekke om en hadde forstått datamaterialet likt.

Denne studien var en del av et større prosjekt om IA-praksis, der formålet var å identifisere faktorer eller elementer som hadde bidratt til at virksomheter hadde lyktes med sykefraværs- og inkluderingsarbeidet. Dette betyr at det i utgangspunktet ikke ble spurt spesifikt etter holdnings- og kulturkomponenter, men at meningene fremkom ut fra de åpne generelle spørsmålene i intervjuene. Det kan derfor være flere aspekter ved

denne tematikken som ikke ble berørt, avhengig av hvordan de ulike gruppeintervjuene forløp. På den annen side ble åpne spørsmålsstillinger brukt i intervjuene nettopp for å få fram faktorer som informantene var opptatt av, uten at dette ble påvirket av intervjuer.

5.3 Implikasjoner for praksis

Nærvær og fravær blir ofte omtalt som to situasjoner og to fenomener. Resultatene fra denne studien viste at det kan være en fordel å differensiere ytterligere mellom disse situasjonene og fenomenene. Holdningene og kulturen som er knyttet til de ulike situasjonene er i denne studien beskrevet. Dette kan gjøre det lettere å identifisere hvilke holdninger og kultur som eksisterer i virksomheten, samt å kunne sette inn mer presise tiltak for å kunne utvikle ønsket kultur og motvirke uønsket kultur.

6 Referanser

- Allebeck P, Mastekaasa A (2004b) Swedish Council on Technology Assessment in Health Care (SBU). Chapter 5. Risk factors for sick leave - general studies. *Scand J Public Health Suppl* 63:49-108.
- Arbeids- og sosialdepartementet (2005) LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (Arbeidsmiljøloven).
- Aronsson G, Gustafsson K (2005) Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *J Occup Environ Med* 47:958-966.
- Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M (2000) Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health* 54:502-509.
- Bauer M, Odijk J (2003) Nærværsarbeid i Statoil: DST forpleining. Stavanger: Statoil.
- Bauer M, Odijk J (2004) Nærværsarbeid i Statoil Forpleining. *Tidsskrift for Den norske Lægeforening* 124:2630-2632.
- Bergstrom G, Bodin L, Hagberg J, Aronsson G, Josephson M (2009) Sickness Presenteeism Today, Sickness Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study on Sickness Presenteeism and Future Sickness Absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 51:629-638.
- Dahl S, Holmås T, Skjeret F, E. K (2007) En kartlegging av holdninger til sykefravær i Norden. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning AS.
- Denison D (1996) What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars *Academy of management review* 21:619-654.
- Dew K, Keefe V, Small K (2005) 'Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Soc Sci Med* 60:2273-2282.
- Econ Analyse (2005) 16 IA-virksomheter to år etter. pp 99, 18 s. Oslo: ECON Analyse AS.
- Eriksen W, Bruusgaard D, Knardahl S (2003) Work factors as predictors of sickness absence: a three month prospective study of nurses' aides. *Occup Environ Med* 60:271-278.
- Fischer G, Sortland N (2001) Innføring i organisasjonspsykologi. Oslo: Universitetsforl.
- Foss L, Skyberg K (2006) Utvikling i sykefravær og andre helsedata før og etter avtalen om Inkluderende arbeidsliv (IA) Hvordan samspiller individuelle faktorer med forhold ved bedriften?: STAMI-rapport.
- Gadamer H-G (2001) Estetikk og hermeneutikk. vol. 2, pp S. 137-146 Oslo: Spartacus.
- Glaser BG (1978a) *Theoretical sensitivity*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser BG (1978b) *Theoretical sensitivity: advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, Calif.: Sociology Press.
- Glaser BG (1998) *Doing grounded theory: issues and discussions*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser BG (2003a) *Description's remodeling of grounded theory methodology*.
- Glaser BG (2003b) *The grounded theory perspective II: Description's remodeling of grounded theory methodology*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser BG, Strauss AL (1967) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.

- Gonzalez-Roma V, Vaananen A, Ripoll P, Caballer A, Peiro JM, Kivimaki M (2005) Psychological climate, sickness absence and gender. *Psicothema* 17:169-174.
- Grinyer A, Singleton V (2000) Sickness absence as risk-taking behaviour: a study of organisational and cultural factors in the public sector. *Health, Risk & Society* 2: 7 - 21.
- Hansen CD, Andersen JH (2009) Sick at work-a risk factor for long-term sickness absence at a later date? *Journal of Epidemiology and Community Health* 63:397-402.
- Hanson A (2004) *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hansson M, Bostrom C, Harms-Ringdahl K (2006) Sickness absence and sickness attendance--what people with neck or back pain think. *Soc Sci Med* 62:2183-2195.
- Hartman J (2001) *Grundad teori: teorigenerering på empirisk grund*. Lund: Studentlitteratur.
- Hofstede G (1998) Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organ Stud* 19:477-493.
- Hofstede G, Hofstede GJ (2005) *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- House RJ (2004) *Culture, leadership, and organizations: the GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Johnsson J, Lugn A, Rexed B (2006) *Langtidsfrisk: slik skapes helse, effektivitet og lønnsomhet*. Kjeller: Genesis.
- Kjørmo O (1993) *Hva er holdninger? Hvordan påvirke og måle effekten av påvirkningsarbeid?* Oslo: Norges Idrettshøgskole.
- Krueger RA, Casey MA (2009) *Focus groups: a practical guide for applied research*. Los Angeles: Sage.
- Lindberg P, Josephson M, Alfredsson L, Vingard E (2006) Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: the same determinants? Results from the Swedish HAKuL study. *Occupational and Environmental Medicine* 63:113-120.
- Malterud K (2001) Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *Lancet* 358:483.
- Malterud K (2002) Kvalitative metoder i medisinsk forskning - forutsetninger, muligheter og begrensninger. *Tidsskrift For Den Norske Legeforening: Tidsskrift For Praktisk Medisin* 122:2468-2472.
- Malterud K (2003) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring*. Oslo: Universitetsforl.
- Marmot M, Siegrist J, Theorell T (2006) Health and the psychosocial environment at work. In: *Social determinants of health*(Marmot, M. G. and Wilkinson, R. G., eds) New York: Oxford University Press.
- Nicholson N, Johns G (1985) The Absence Culture and the Psychological Contract-Who's in Control of Absence? *The Academy of Management Review* 10: 397-407.
- NOU (2000:27) *Sykefravær og uførepensjonering: Et inkluderende arbeidsliv*. (inkluderingsdepartementet, A.-o., ed).
- Ose SO, Bjerkan AM, Pettersen I, Hem K, Johnsen A, J. L, Paulsen B, Mo TO, P.Ø. S (2009) *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. Trondheim: SINTEF.
- Partene i arbeidslivet (2001) *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2001-2005*. Oslo.

- Partene i arbeidslivet (2005) Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009. Oslo.
- Partene i arbeidslivet (2010) Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv: Mars 2010-31 desember 2013. Oslo.
- Polit DF, Beck CT (2008) Nursing research: generating and assessing evidence for nursing practice. Philadelphia, Pa.: Wolters Kluwer/Lippincott Williams & Wilkins.
- Solberg A, Aas RW (2010) Tilbakeføring til arbeid: Relasjonen mellom sykmeldt og nærmeste leder. IRIS-rapport - 2010/102. International Research Institute of Stavanger.
- Sosial og helsedepartementet (2000) NOU 2000:27. Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv.
- Stansfeld SA, Rael EGS, Head J, Shipley M, Marmot M (1997) Social support and psychiatric sickness absence: A prospective study of British civil servants. *Psychological Medicine* 27:35-48.
- Stewart DW, Rook DW, Shamdasani PN (2007) Focus groups: theory and practice. Thousand Oaks: SAGE.
- Tones K, Green J (2004) Health promotion: planning and strategies. London: Sage Publications.
- Aas RW (2009) Raskt tilbake: kunnskapsbasert rehabilitering av sykmeldte. Oslo: Gyldendal.
- Aase TH, Fossåskaret E (2007) Skapte virkeligheter: kvalitativt orientert metode. Oslo: Universitetsforlaget.

Vedlegg

1. Intervjuguide for rådgivere i NAV Arbeidslivssentra
2. Intervjuguide for IA-kontakter og tillitsvalgte
3. Spørreskjema til NAV Arbeidslivssentra
4. Spørreskjema til IA-kontakter
5. Spørreskjema til tillitsvalgte
6. Forespørsel Arbeidslivssenteret Rogaland
7. Forespørsel Arbeidslivssenteret Vest-Agder
8. Informasjonsbrev IA-kontakter
9. Informasjonsbrev tillitsvalgte

Forskningsprosjektet Inkluderende Arbeidsliv i Praksis (IA-praksis)

Intervjuguide for rådgivere i NAV Arbeidslivssenter

Mål og metode:

- Mål:** Målet med intervjuet er å identifisere elementer eller faktorer i virksomheten som kan bidra til redusert sykefravær (forebyggende og rehabiliterende), inkludering av ansatte med redusert funksjonsevne og at eldre arbeidstakere blir stående lengre i jobb.
- Forberedelse:** Intervjuobjektene blir bedt om på forhånd å velge ut én IA-virksomhet de har vært rådgiver for som har lyktes og én som ikke har lyktes.
- Type intervju:** Intervjuet har en åpen form, og det vil si at det ikke skal styres stramt av monitor. Det monitor skal fokusere på er å forfølge det som blir sagt, for å utdype eller verifisere utsagn. Monitor skal ikke være den som presenterer faktorene/elementene som utgjør en sterk/svak IA-praksis. Begrepet IA-praksis nevnes heller ikke for informantene.
- Opplagg:** Faktorer som er identifisert som fremmende/hemmende for å lykkes med inkludering og sykefraværreduksjon skrives på post-it lapper. Det brukes en lapp per faktor. De to viktigste faktorer merkes med et kryss i høyre hjørne av informanten. Lappene samles inn ved intervjuets slutt.

Spørsmål som stilles i intervjuet:

a. Å lykkes med inkluderende arbeidsliv i virksomheten

Tenk på en IA-virksomhet som du har erfart *har lyktes* i IA-arbeidet, en virksomhet som gjør de rette tingene og som oppnår resultater i forhold til sykefravær, inkludering og/eller utsatt pensjonering. Hva er det denne virksomheten **har gjort** eller **har på plass** som har bidratt til at de har lyktes? Skriv ned faktorer på post-it lapper (en faktor pr lapp). Prioriter to av de faktorene som du mener har vært viktigst, og merk de med et kryss i høyre hjørne.

Alle informantene blir etter tur bedt om å presentere sine prioriterte faktorer og begrunne dette valget. Gruppen diskuterer alle faktorene underveis og begrunner hvorfor disse er viktige for å lykkes i IA-arbeidet.

b. Å ikke lykkes med inkluderende arbeidsliv i virksomheten

Tenk på en IA-virksomhet som du har erfart *ikke har lyktes* i IA-arbeidet, en virksomhet som **ikke gjør de rette tingene** og som **ikke oppnår resultater** i forhold til sykefravær, inkludering eller utsatt pensjonering. Hva er det med denne virksomheten som har bidratt til at de ikke har lyktes? Faktorer begrunnes og diskuteres.

Forskningsprosjektet Inkluderende Arbeidsliv i Praksis (IA-praksis)

Intervjuguide for IA-kontaktpersoner og tillitsvalgte

Mål og metode:

- Mål:** Målet med intervjuet er å identifisere elementer eller faktorer i virksomheten som kan bidra til redusert sykefravær (forebyggende og rehabiliterende), inkludering av ansatte med redusert funksjonsevne og at eldre arbeidstakere blir stående lengre i jobb.
- Type intervju:** Intervjuet har en åpen form, og det vil si at det ikke skal styres stramt av monitor. Det monitor skal fokusere på er å forfølge det som blir sagt, for å utdype eller verifisere utsagn. Monitor skal ikke være den som presenterer faktorene/elementene som utgjør en sterk/svak IA-praksis. Begrepet IA-praksis nevnes heller ikke for informantene.
- Opplegg:** Faktorer som er identifisert som fremmende/hemmende for å lykkes med inkludering og sykefraværsreduksjon skrives på post-it lapper. Det brukes en lapp per faktor. De to viktigste faktorer merkes med et kryss i høyre hjørne av informanten. Lappene samles inn ved intervjuets slutt. Intervjuet skal i størst mulig grad være ens med intervjuguiden for rådgivere i NAV Arbeidslivssenter.

Spørsmål som stilles i intervjuet:

c. Å lykkes med inkluderende arbeidsliv i virksomheten

Tenk på din egen virksomhet. Hvilke faktorer eller elementer har bidratt til at dere har lyktes med IA-arbeidet? Hva er det dere **har gjort** eller **har på plass**? Skriv ned faktorer eller elementer på post-it lapper (en faktor pr lapp). Prioriter to av de faktorene du mener har vært viktigst, og merk de med et kryss i høyre hjørne.

Alle informantene blir etter tur bedt om å presentere sine prioriterte faktorer og begrunne dette valget. Gruppen diskuterer alle faktorene underveis og begrunner hvorfor disse er viktige for å lykkes i IA-arbeidet.

d. Å ikke lykkes med inkluderende arbeidsliv i virksomheten

Hvilke faktorer eller elementer mener du bidrar til at virksomheter *ikke lykkes* i IA-arbeidet? Faktorer diskuteres og begrunnes.

FORSKNINGSPROSJEKTET INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I PRAKSIS (IA-PRAKSIS)

SPØRRESKJEMA TIL NAV ARBEIDSLIVSSENTRA

1. Alder og kjønn

Hva er din alder? (Antall hele år)

Kjønn: mann kvinne

2. Stilling

Hvilket Arbeidslivssenter jobber du i? Rogaland Vest-Agder

Hvor stor stillingsstørrelse har du i nåværende stilling? (Angi prosent eks 80%)

3. Utdanning

Hva er ditt utdanningsnivå? Grunnskole
 Videregående skole
 Universitets- og høyskoleutdanning *til og med 4 år*
 Universitets- og høyskoleutdanning *mer enn 4 år*

Type profesjon/ utdanning:

4. Erfaring

Hvor mange år har du jobbet som rådgiver i Nav Arbeidslivssenter? (Rund av til nærmeste hele år)

Hvor mange års *relevant* erfaring har du fra arbeidslivet? (Rund av til nærmeste hele år)

FORSKNINGSPROSJEKTET "INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I PRAKSIS"

SPØRRESKJEMA TIL IA-KONTAKTPERSONER

1. Alder og kjønn

Hva er din alder? (Antall hele år)

Kjønn: Mann Kvinne**2. Utdanning**Hva er ditt høyeste utdanningsnivå? (*sett ett kryss*)

- Grunnskole
 Videregående skole
 Universitets- og høgskoleutdanning til og med 4 år
 Universitets- og høgskoleutdanning mer enn 4 år

3. Stilling

a) Hvilken sektor jobber du i? (*sett ett kryss*) Statlig Kommunal Fylkeskommunal
 Privat sektor/off. næringsvirksomhet

b) Hvilken næring jobber du i? (*sett ett kryss*)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Jordbruk/skogbruk/fiske | <input type="checkbox"/> Varehandel m.v. |
| <input type="checkbox"/> Olje og gass utvinning | <input type="checkbox"/> Hotell- og restaurantvirksomhet |
| <input type="checkbox"/> Industri og bergverksdrift | <input type="checkbox"/> Transport og kommunikasjon |
| <input type="checkbox"/> Kraft- og vannforsyning | <input type="checkbox"/> Finanstjenester |
| <input type="checkbox"/> Bygge og anleggsvirksomhet | <input type="checkbox"/> Forretningsm. tj., eiendomsdrift |
| <input type="checkbox"/> Offentlig administrasjon | <input type="checkbox"/> Helse- og sosialtjenester |
| <input type="checkbox"/> Undervisning | <input type="checkbox"/> Annet |

c) Størrelse på virksomheten (*sett ett kryss*):

Under 20 ansatte Fra 20-49 ansatte Fra 50-100 ansatte Over 199 ansatte

d) Hvilket år inngikk virksomheten du jobber i IA-avtale? (årstall)

e) Hva er ditt nåværende yrke?

f) Hvor stor stillingsstørrelse har du i nåværende stilling? (Angi prosent eks 80%)

4. Erfaringa) Hvor mange års **relevant** erfaring har du fra arbeidslivet? (Rund av til nærmeste hele år)

b) Hvor mange år har du arbeidet i nåværende virksomhet? (Rund av til nærmeste hele år)

c) Hvor mange måneder har du vært IA-kontaktperson i nåværende bedrift? (Mnd)

SPØRRESKJEMA TIL TILLITSVALGTE

1. Alder og kjønn

Hva er din alder?..... (Antall hele år)

Kjønn: Mann Kvinne**2. Utdanning**

Hva er ditt utdanningsnivå? (sett ett kryss)

- Grunnskole
 Videregående skole
 Universitets- og høyskoleutdanning *til og med* 4 år
 Universitets- og høyskoleutdanning *mer enn* 4 år

3. Stilling

a) Hvilken sektor jobber du i? (sett ett kryss) Statlig Kommunal Fylkeskommunal
 Privat sektor/off. næringsvirksomhet

b) Hvilken næring jobber du i? (sett ett kryss)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Jordbruk/skogbruk/fiske | <input type="checkbox"/> Varehandel m.v. |
| <input type="checkbox"/> Olje og gass utvinning | <input type="checkbox"/> Hotell- og restaurantvirksomhet |
| <input type="checkbox"/> Industri og bergverksdrift | <input type="checkbox"/> Transport og kommunikasjon |
| <input type="checkbox"/> Kraft- og vannforsyning | <input type="checkbox"/> Finanstjenester |
| <input type="checkbox"/> Bygge og anleggsvirksomhet | <input type="checkbox"/> Forretningsm. tj., eiendomsdrift |
| <input type="checkbox"/> Offentlig administrasjon | <input type="checkbox"/> Helse- og sosialtjenester |
| <input type="checkbox"/> Undervisning | <input type="checkbox"/> Annet |

c) Størrelse på virksomheten (sett ett kryss): Under 20 ansatte fra 21-49 ansatte
 50-100 ansatte Over 100 ansatte

d) Hvilket år inngikk virksomheten du jobber i IA-avtale? (årstall)

d) Hva er ditt nåværende yrke?

e) Hvor stor stillingsstørrelse har du i nåværende stilling? (Angi prosent eks 80%)

4. Erfaring

a) Hvor mange år har du arbeidet i nåværende virksomhet? (Rund av til nærmeste hele år)

b) Hvor lenge har du vært tillitsvalgt i nåværende bedrift? (Rund av til nærmeste hele år)

c) Har du tidligere arbeidet i andre IA-virksomheter hvor du har hatt funksjon som tillitsvalgt?

(sett ett kryss) Ja Nei



International Research Institute of Stavanger

NAV Arbeidslivssenter Rogaland

Stavanger, 11.06.08

FORESPØRSEL OM Å DELTA PÅ ET GRUPPEINTERVJU I FORSKNINGSPROSJEKTET "INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I PRAKSIS (IA-PRAKSIS)"

IA-virksomheter har på ulike måter implementert og opprettholdt fokus på IA-arbeidet. Noen av virksomhetene har oppnådd gode resultater og har klart å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Det er gjort lite forskning på å avdekke hvilke faktorer det faktisk er i IA-virksomhetenes praksis (struktur, kultur, prosesser og tiltak) som styrker muligheten for nærvær på arbeidsplassen. Vi ønsker derfor i denne studien å finne ut hva som kjennetegner en bedrift med god inkluderings- og tilretteleggingskultur og hvilken innvirkning dette kan ha på nærvær eller sykefravær i bedriften.

Denne delstudien har som mål å avdekke disse faktorene ved å intervju grupper av personer som har erfaring og kunnskap på området. I denne omgang vil vi gjerne snakke med 3 grupper rådgivere på Nav Arbeidslivssenter. Det er ønskelig at det deltar 5 rådgivere i hver gruppe, og at gruppene deles inn slik:

- Gruppe 1: Rådgivere som har minst tre (3) års erfaring fra Arbeidslivssenteret
- Gruppe 2: Rådgivere som har arbeidet på Arbeidslivssenteret ett år eller mindre
- Gruppe 3: Rådgivere fra avdelingskontoret i Haugesund (blanding av erfarne og nyansatte)

Intervjuene gjennomføres enten på IRIS på Ullandhaug eller på Arbeidslivssenteret, alt etter hva som er mest ønskelig fra deres side. Samtalen vil vare i ca 2 timer, og vil bli tatt opp på bånd slik at vi slipper å skrive alt som blir sagt. Disse oppbevares uten navn, og slettes på opptakeren etter at vi har skrevet dem inn. Resultatene fra intervjuene vil bli anonymisert slik at det ikke kan spores tilbake til den enkelte enhet eller rådgiver.

Det er frivillig å delta, og du/ dere kan trekke dere på et hvilket som helst tidspunkt uten begrunnelse. Alle opplysningene du/ dere gir til oss anonymiseres og oppbevares slik at de ikke kan identifiseres tilbake til deg/ dere. Vi som jobber med prosjektet er alle underlagt taushetsplikt.

Ta gjerne kontakt hvis du/ dere ønsker mer informasjon.

Med vennlig hilsen

Randi Wågø Aas
Prosjektleder
Ergoterapeut, seniorforsker
E-post: randi.aas@iris.no
Telefon: 51 87 50 08 / 911 82 266

Elisabeth Kjør
Sosiolog, forsker
E-post: elisabeth.kjar@iris.no
Telefon: 51 87 50 08

Ingvild Lønningdal
Sosionom, Masterstudent
E-post: ingvild.lonningdal@iris.no

Stavanger:
P.O.Box 8046, N-4068 Stavanger, Norway
Tel.: +47 51 87 50 00, Fax: +47 51 87 52 00

Mekjarvik:
Mekjarvik 12, N-4070 Randaberg, Norway
Tel.: +47 51 87 55 00, Fax: +47 51 87 55 30

Bergen:
Thormøhlensgt. 55, N-5008 Bergen, Norway
Tel.: +47 55 54 38 50, Fax: +47 55 54 38 60

Enterprise number: 988 944 459 MVA - www.iris.no



IRIS

International Research Institute of Stavanger

NAV Arbeidslivssenter Vest-Agder

Stavanger, 11.06.08

FORESPØRSEL OM Å DELTA PÅ ET GRUPPEINTERVJU I FORSKNINGSPROSJEKTET "INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I PRAKSIS (IA-PRAKSIS)"

IA-virksomheter har på ulike måter implementert og opprettholdt fokus på IA-arbeidet. Noen av virksomhetene har oppnådd gode resultater og har klart å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Det er gjort lite forskning på å avdekke hvilke faktorer det faktisk er i IA-virksomhetenes praksis (struktur, kultur, prosesser og tiltak) som styrker muligheten for nærvær på arbeidsplassen. Vi ønsker i denne studien å finne ut hva som kjennetegner en bedrift med god inkluderings- og tilretteleggingskultur og hvilken innvirkning dette kan ha på nærvær eller sykefravær i bedriften.

Denne delstudien har som mål å avdekke disse faktorene ved å intervju grupper av personer som har erfaring og kunnskap på området. I denne omgang vil vi gjerne snakke med 2 grupper rådgivere på Nav Arbeidslivssenter i Vest-Agder. Det er ønskelig at det deltar 5 rådgivere i hver gruppe, til sammen 10 rådgivere. Ettersom det er flere nyansatte på senteret hos dere, er det hensiktsmessig at gruppene settes opp slik:

- Gruppe 1: Rådgivere som har minst tre (3) års erfaring fra Arbeidslivssenteret
 Gruppe 2: Rådgivere som har arbeidet på senteret i ett år eller mindre.

Dersom det er i orden for dere, gjennomføres intervjuene på Arbeidslivssenteret i Vest-Agder. Samtalen vil vare i ca 2 timer, og vil bli tatt opp på bånd slik at vi slipper å skrive alt som blir sagt. Disse oppbevares uten navn, og slettes på opptakeren etter at vi har skrevet dem inn. Resultatene fra intervjuene vil bli anonymisert slik at det ikke kan spores tilbake til den enkelte enhet eller rådgiver.

Det er frivillig å delta, og du/ dere kan trekke dere på et hvilket som helst tidspunkt uten begrunnelse. Alle opplysningene du/ dere gir til oss anonymiseres og oppbevares slik at de ikke kan identifiseres tilbake til deg/ dere. Vi som jobber med prosjektet er alle underlagt taushetsplikt.

Ta gjerne kontakt hvis du/ dere ønsker mer informasjon.

Med vennlig hilsen

Randi Wågø Aas
 Prosjektleder
 Ergoterapeut, seniorforsker
 E-post: randi.aas@iris.no
 Telefon: 51 87 50 08 / 911 82 266

Elisabeth Kiær
 Sosiolog, forsker
 E-post: elisabeth.kiar@iris.no
 Telefon: 51 87 50 08

Ingvild Lønningdal
 Masterstudent
 E-post: ingvild.lonningdal@iris.no

Stavanger:
 P.O.Box 8046, N-4068 Stavanger, Norway
 Tel.: +47 51 87 50 00, Fax: +47 51 87 52 00

Meljarvik:
 Meljarvik 12, N-4070 Randaberg, Norway
 Tel.: +47 51 87 55 00, Fax: +47 51 87 55 30

Bergen:
 Thormøhlensgt. 55, N-5008 Bergen, Norway
 Tel.: +47 55 54 38 50, Fax: +47 55 54 38 60

Enterprise number: 988 944 459 MVA - www.iris.no

IA-kontaktpersoner

Stavanger, 11/9-08

INFORMASJON OM FORSKNINGSPROSJEKTET "INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I PRAKSIS"

IA-virksomheter har på ulike måter implementert og opprettholdt fokus på IA-arbeidet. Noen av virksomhetene har oppnådd gode resultater og har klart å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Det er gjort lite forskning på å avdekke hvilke faktorer det faktisk er i IA-virksomhetenes praksis som styrker muligheten for nærvær på arbeidsplassen.

Målet i denne studien er å avdekke faktorer/elementer som er viktige for å lykkes i IA-arbeidet. Hva er det som må gjøres og være på plass i virksomheten for å få dette til?

Metoden som brukes er gruppeintervju av personer fra både Rogaland og Vest-Agder som har erfaring og kunnskap på området. Det er tre typer informanter: Rådgivere ved NAV Arbeidslivssenter, IA-kontaktpersoner og tillitsvalgte i IA-virksomheter.

I din gruppe vil det til sammen være 5-6 personer. Intervjuet har en åpen form, og blir lagt opp som en gruppesamtale med diskusjon. Resultatene vil bli anonymisert slik at ingen opplysninger kan spores tilbake til den enkelte person eller virksomhet. Samtalen vil være i ca 2 timer, og vil bli tatt opp på bånd slik at vi slipper å skrive alt som blir sagt. Disse oppbevares uten navn, og slettes på opptakeren etter at vi har skrevet dem inn. Vi som jobber med prosjektet er alle underlagt taushetsplikt.

Ta gjerne kontakt hvis du/ dere ønsker mer informasjon.

Med vennlig hilsen

Randi Wågø Aas
Prosjektleder
Seniorforsker
E-post: randi.aas@iris.no

Elisabeth Kiær
Forsker
E-post: elisabeth.kiar@iris.no
Telefon: 51 87 50 08

Ingvild Lønningdal
Masterstudent
E-post: ingvild.lonningdal@iris.no

Tillitsvalgt i IA-virksomhet

Stavanger, 11/9-08

INFORMASJON OM FORSKNINGSPROSJEKTET "INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I PRAKSIS"

IA-virksomheter har på ulike måter implementert og opprettholdt fokus på IA-arbeidet. Noen av virksomhetene har oppnådd gode resultater og har klart å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Det er gjort lite forskning på å avdekke hvilke faktorer det faktisk er i IA-virksomhetenes praksis som styrker muligheten for nærvær på arbeidsplassen.

Målet i denne studien er å avdekke faktorer/elementer som er viktige for å lykkes i IA-arbeidet. Hva er det som må gjøres og være på plass i virksomheten for å få dette til?

Metoden som brukes er gruppeintervju av personer fra både Rogaland og Vest-Agder som har erfaring og kunnskap på området. Det er tre typer informanter: Rådgivere ved NAV Arbeidslivssenter, IA-kontaktpersoner og tillitsvalgte i IA-virksomheter.

I din gruppe vil det til sammen være 5-6 personer. Intervjuet har en åpen form, og blir lagt opp som en gruppesamtale med diskusjon. Resultatene vil bli anonymisert slik at ingen opplysninger kan spores tilbake til den enkelte person eller virksomhet. Samtalen vil vare i ca 2 timer, og vil bli tatt opp på bånd slik at vi slipper å skrive alt som blir sagt. Disse oppbevares uten navn, og slettes på opptakeren etter at vi har skrevet dem inn. Vi som jobber med prosjektet er alle underlagt taushetsplikt.

Ta gjerne kontakt hvis du/ dere ønsker mer informasjon.

Med vennlig hilsen

Randi Wågø Aas
Prosjektleder
Seniorforsker
E-post: randi.aas@iris.no

Elisabeth Kiær
Forsker
E-post: elisabeth.kiar@iris.no
Telefon: 51 87 50 08

Ingvild Lønningdal
Masterstudent
E-post: ingvild.lonningdal@iris.no