

Egenmeldt fravær og årsaker til fravær

En kvalitativ undersøkelse av kvinnelige barnehageansatte

—

Lene Derås

Mastergradsoppgave i sosiologi - Høst 2016

Innholdsfortegnelse

Forord.....	v
Sammendrag.....	vii
Abstract	ix
1 Innledning.....	1
1.1 Tema og problemstilling	1
1.1.1 Generelt om sykefravær	1
1.1.2 Kvinner og sykefravær	4
1.1.3 Egenmeldt sykefravær i helse og omsorgsektoren.....	7
1.1.4 Tidligere forskning på arbeidsplassens betydning for egenmeldt fravær	8
1.2 Oppgavens mål og oppbygning	10
2 Teori	11
2.1 Psykososialt arbeidsmiljø.....	11
2.1.1 Jobbnærvær	13
2.2 Sosial integrering	14
2.3 Betydningen av normer.....	16
2.3.1 Anerkjennelser og sanksjoner på arbeidsplassen.....	17
3 Metode.....	20
3.1 Valg av kvalitativ metode	20
3.2 Intervju som forskningsmetode	21
3.2.1 Semi-strukturerte individuelle intervjuer	22
3.2.2 Struktur for fokusgruppeintervjuer	23
3.2.3 Gruppeintervju og enkeltintervju.....	23
3.3 Rekruttering av informanter	25
3.4 Forskerrollen	27
3.5 Refleksjoner rundt gjennomføringen av forskningsprosessen.....	30
3.5.1 Utfordringer ved intervjusituasjonen.....	32
3.6 Temabasert analyse	35

4	Analyse.....	38
4.1	Innledning til analyse	38
4.2	Samhold.....	39
4.2.1	Samhold og egenmeldinger.....	40
4.2.2	Samholdets betydning for å levere egenmelding	42
4.2.3	Kan graden av samhold på arbeidsplassen være aldersbetinget?	44
4.3	Ansvar og tillit	45
4.3.1	Ansvarsfordeling, hvem sitt ansvar er sykefraværet.....	46
4.3.2	Hvordan tillit påvirker det egenmeldte fraværet.....	48
4.3.3	Hvordan ansvar påvirker det egenmeldte fraværet.....	49
4.4	Kollegial praksis	50
4.4.1	Ønskede overførbare væremåter	52
4.4.2	Uønskede overførbare væremåter.....	53
4.5	Tilrettelegging.....	55
4.5.1	Tilrettelegging for å unngå unødvendig bruk av egenmeldinger	56
4.5.2	Tilrettelegging ved egenmeldt fravær	58
4.6	Oppsummering	60
5	Drøfting.....	62
5.1	Mine funn.....	62
5.2	Mine funn i det teoretiske perspektivet.....	66
5.2.1	Fremgangsmåte for funn	71
6	Konklusjon.....	73
7	Referanseliste.....	74
8	Vedlegg.....	79

Forord

Jeg vil rette en stor takk til Sintef Nord for muligheten til å delta i deres prosjekt samt god hjelp og veiledning i forbindelse med denne masteroppgaven. Sammen med NAV arbeidslivsenter og Tromsø kommune. En særlig takk til Signe Sønvisen som har bidratt med gode ideer, innspill og motivasjon og gjort denne studien spesielt lærerik for meg.

Jeg vil takke min veileder Anne Grete Sandaunet for god veiledning, verdifulle og nyttige innspill, motiverende samtaler, og for å være tilgjengelig sent og tidlig. Tusen takk.

I tillegg en takk til informanter som deltok på intervjuer og til styrelederne i de spesielle barnehagene som omorganiserte timeplaner og gjorde selve intervjuene mulig.

Stor takk til kjæreste, familie og venner for støtte og gode tips underveis. Takk til Renate og Marte for korrekturlesing.

Lene Derås

Tromsø 2015/2016

Sammendrag

Denne rapporten er skrevet som et bidrag til Sintef Nords prosjekt *Effektive tiltak for redusert sykefravær i nord*. Tittelen for min masteroppgave i sosiologi ble; *Egenmeldt fravær og årsaker til fravær – En kvalitativ undersøkelse av kvinnelige barnehageansatte*.

Prosjektet gjennomføres i et samarbeid med Sintef Nord, NAV arbeidslivsenter og Tromsø kommune. I denne rapporten finnes viktige funn fra kvalitativt feltarbeid gjort i tre forskjellige barnehager i tre ulike kommuner.

Temaet for denne oppgaven er egenmeldt fravær og årsaker til fravær. Denne oppgaven bygger på kvalitative data, som er samlet gjennom individuelle- og gruppeintervjuer gjort i barnehager. Forskningen ble gjort blant kvinnelige barnehageansatte, og fokus ble lagt på forhold på arbeidsplassen. Det er generelt høyt sykefravær i helse og omsorgsektoren i Norge, og særlig på arbeidsplasser med overvekt av kvinnelige arbeidstakere. Tidligere forskning tyder på at forhold på arbeidsplassen kan ha betydning for egenmeldt fravær. Jeg har i denne oppgaven undersøkt hvilke forhold på arbeidsplassen som kan ha betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte.

Nøkkelord: Egenmelding, arbeidsmiljø

Abstract

This report is written as a contribution to Sintef Nords project *Effective measures to reduce absenteeism due to sickness in north*, the title for my thesis in sociology is *Self-certified absence and causes of absence – A qualitative study of female kindergarten employees”*

The project is implemented in a collaboration with SINTEF Nord, NAV employment center, and Tromsø Municipality. This report's key findings from qualitative fieldwork are done respectively in three different kindergartens in three different municipalities.

The theme of this thesis is certified absence and causes for absence.

This thesis is based on qualitative data collected through individual and group interviews conducted in kindergartens. I've done research among female kindergarten employees, and focused in particular on workplace conditions. It is generally high absenteeism in the health and care sector in Norway, and especially high absence rate among women

Previous research suggests that workplace conditions may affect the certified absence. I have during this project examined factors at work that may have importens for self-certified absence among female kindergarden employees.

Keywords: Self-certified absence, work environment,

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Temaet for denne oppgaven er egenmeldt sykefravær og jeg vil belyse dette ved å forske på temaet blant kvinnelige barnehageansatte i Norge. Hensikten med oppgaven er å bidra til en bedre forståelse for bruken av egenmeldt fravær og årsaker til fravær. Det er særlig forhold på arbeidsplassen som forfølges i denne oppgaven. For å få en bredere forståelse for egenmeldt fravær er problemstillingen jeg har jobbet ut i fra *”Hvilke forhold på arbeidsplassen har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte?”*

Problemstillingen gripes gjennom kvalitative samtaler der temaet er egenmeldt fravær på arbeidsplassen. I følgende kapittel skal jeg redegjøre for hvorfor det er interessant å gjøre studier på egenmeldt fravær, og jeg skal vise avgrensningen av temaet ved å tydeliggjøre hvorfor jeg har valgt å studere blant kvinner innen helse og omsorgssektoren, og til sist hvorfor jeg har valgt å forfølge forhold på arbeidsplassen, i nevnte rekkefølge.

Det er gjort forskning på temaet og det er nødvendig å vise til tidligere forskning gjort om egenmeldt sykefravær, for å støtte min forskning, samt sette den opp imot det jeg avdekket der det faller seg naturlig. Det er hensiktsmessig å få et bredere perspektiv på hvordan kvinners sykefravær ser ut i Norge. Samtidig er det interessant å belyse hvorfor det er aktuelt å undersøke forhold hvor jeg kan trekke paralleller mellom egenmeldinger på arbeidsplassen og betydningen av ulike arbeidsplassrelaterte trekk i forhold til egenmeldt fravær.

1.1.1 Generelt om sykefravær

Sykefravær handler ganske enkelt om å være borte fra jobb, på grunn av sykdom. På samtlige arbeidsplasser i Norge har man krav på kompensasjon for dager ved bortfall av arbeidsinntekt, grunnet sykdom. Antall dager man har krav på varierer i forhold til ulike tilfeller av sykdom, type fravær, og avtaler arbeidsplassen har. På tross av en tilsynelatende triviell definisjon innebærer sykefravær mer komplekse deler, som blant annet korttids- og langtidsfravær og egenmeldt og legemeldt sykefravær.

Når det er snakk om lengre fravær eller ”alvorlige” tilfeller av sykdom, der man er i kontakt med lege, benyttes sykemelding.

Ved sykemelding har legen regler og forutsetninger som skal ligge til grunn for å kunne gi en sykemelding. Legen vurderer om man er i stand til å arbeide, og hvor lang tid det forventes før vedkommende er i stand til å komme tilbake på jobb. I tillegg må det utarbeides en plan om oppfølging. Den skal utarbeides av arbeidsgiver sammen med arbeidstaker og senest innen 4 uker for alle sykmeldte, både legemeldt og egenmeldt fravær (NAV). Oppfølging innebærer blant annet en plan om tiltak som handler om tilrettelegging for at arbeidstaker skal komme tilbake i arbeid. I tilfeller med korttids fravær eller ved sykdom der man selv tar en vurdering om hvorvidt man er i stand til å utføre arbeidet, eller er i fare for å smitte andre, brukes vanligvis egenmelding. Hva som inkluderes i denne vurderingen, og hva som er legitime fraværsgrunner er individuelt, og følges ikke av rammer med regler. Det er heller ikke krav til dokumentasjon i form av legeerklæring. Mastekaasa (2015) sier at egenmeldinger ikke bare er et spørsmål om helsetilstand, men at også de fysiske og psykiske kravene jobben stiller, påvirker.

I en annen studie gjort på sykefravær (*Ose et al. 2009*) forklares egenmeldinger slik ”*påvirkes av jobbens innhold, attraktiviteten til alternative aktiviteter, holdninger til kortvarig fravær hos kolleger og arbeidsgiver, herunder faktorer som oppleves å gi nærværspress.*”

På bakgrunn av det kan det i noen tilfeller være vanskelig å skille bruk av egenmeldinger, fra misbruk. Imidlertid gir dette meg en pekepinn på hva vurderingen for bruk av egenmeldinger kan påvirkes av. Ifølge *Ose et al. (2009)* kan noen forklaringsfaktorer ha rot i forhold på arbeidsplassen. Det eksisterer ulike forskrifter for egenmeldt fravær, som ulike bedrifter praktiserer i likhet med legemeldt som fravær med krav til oppfølging av sykmeldte, senest innen fire uker (NAV).

Alle de tre barnehagene jeg gjorde feltarbeidet er IA-bedrifter.

IA avtalen er en avtale om et mer inkluderende arbeidsliv for arbeidstakere og skal samtidig fungere som et tiltak for å redusere fravær (Hammer & Øverbøe, (2006).

Dette gjør at arbeidstakere som jobber i en IA-bedrift, har dobbelt så mange egenmeldingsdager til disposisjon som arbeidstakere i bedrifter uten IA-avtale. Avtalen gir de ansatte mulighet for å bruke egenmelding for opptil 8 dager av gangen. Disse kan benyttes i

opptil tre ganger i løpet av en tolv måneders periode. Uten IA-avtalen kan man bruke inntil 4 dager egenmelding i en 12 måneders periode. Hensikten med IA- avtalen og bakgrunnen for å utvide tilgjengelige egenmeldinger, er å redusere og forebygge sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet (*Nav 2011*). Overordnet mål er å redusere sykefraværet med 20%. Det er interessant å kunne gi en pekepinn på hvilke konsekvenser utvidet egenmeldinger, som IA-avtalen gir, har for fraværet i praksis.

I forbindelse med det, i tråd med IA avtalens innhold er det gjort undersøkelser på utvidet egenmelding. Blant annet Dahl-Jørgensen, Mo. & Saksvik (2002). Fleten & Johnsen (2005) utførte en undersøkelse i Kristiansand kommune på en utvidet rett til bruk av egenmeldinger, med mål om å redusere bruk av egenmeldinger. På bakgrunn av denne utvidede retten har det skjedd en nedgang i egenmeldt sykefravær, i barnehage sektoren fra ca. 83% før prosjektet, til 76.5% før og etter prosjektet.

Imidlertid dukker en utfordring opp, når det kommer til bruk av egenmeldinger og utvidet rett. Bergsvik, Markussen & Raaum (2010) trekker frem at det er fullt mulig å ta seg en fridag eller to med lønn, og ofte skjer dette i mønstre. For eksempel at noen er borte hver mandag. Bruk av egenmeldinger er derimot et gode man kan bli fratatt, dersom arbeidsgiver fatter mistanke om misbruk. Mønstre er en indikasjon på overforbruk, eller unødvendig bruk av egenmeldinger. Utvidet rett til egenmelding går på tillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og det kreves ikke noen form for dokumentasjon ved bruk av egenmelding. Utfordringen er at slike ”fridager” og mønstre, er vanskelig å skille fra nødvendig bruk.

Slike mønstre, og bruk av egenmeldinger generelt, er noe vi vet lite om og som øker interessen og relevansen for å undersøke dette temaet (Bergsvik, Markussen & Raaum, 2010). Det vil også kunne gi oss virkemidler som kan være nyttige å avdekke for å gjøre det mulig å iverksette tiltak. Da skapes det en mulighet for å legge forholdene til rette for å redusere bruken av egenmeldt sykefravær.

I henhold til mitt tema er det interessant å redegjøre for hvordan sykefraværet i helse og omsorgssektoren i Norge ser ut. Andelen arbeidstakere (16-69 år) med legemeldt sykefravær var 6,2% i 1. kvartal av 2016. Som kjent er det markante kjønnsforskjeller i fravær, 4,4% for menn og 81% for kvinner (SSB 2016). Det er også den sektoren som har størst andel

kvinnelige ansatte (82 prosent) (Fasting, 2013). Sykefraværet for begge kjønn i helse og omsorgssektoren lå på 10,1% i 2014. Samlet for alle sektorer var andelen arbeidstakere med legemeldt sykefravær på 6,3 prosent både i 1. kvartal og 4. kvartal 2015 (SSB). Disse tallene er for legemeldt fravær. Her finnes en god del data, dette gjelder derimot ikke for egenmeldt fravær.

Med disse tallene kan man se at bruken av egenmeldinger, særlig i helse og omsorgssektoren og i barnehager er *for* hyppig sammenliknet med andre sektorer. Det faktum at det foreligger mindre mengder med data og tidligere forskning for egenmeldt fravær øker aktualiteten av å se nærmere på akkurat dette temaet. Utover det finnes ikke egenmeldingsdata for alle næringer. Data om langtids fravær er lettere tilgjengelige, noe som delvis kan være forklaringen på at egenmeldinger er lite undersøkt (Mastekaasa, 2015).

Det som øker min interesse for å forske på bruken av egenmeldt fravær. Egenmeldt sykefravær er noe vi vet lite om ifølge (Bergsvik, Markussen & Raaum, 2010).

Det registrerte sykefraværet i Norge er generelt høyt. Fraværet har også økt fra 1980-tallet og frem til i dag, og er et stadig økende problem for samfunnet. *For* høyt sykefravær er et problem for samfunnet, ikke bare økonomisk men også psykososialt, hvor det kan føre til at personer faller utenfor denne sosiale arenaen som arbeidsplassen er og i ytterste konsekvens kan de føle seg ekskludert fra samfunnet.

1.1.2 Kvinner og sykefravær

For å belyse problemstillingen *”Hvilke forhold på arbeidsplassen har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte?”* skal jeg forske på fenomenet blant kvinnelige barnehageansatte. Det eksisterer markante forskjeller i sykefravær mellom kvinner og menn. I dette underkapitlet skal jeg se på denne kjønnsforskjellen. Min intensjon med å redegjøre for forskjeller når det gjelder sykefravær, er å tydeliggjøre interessen for å undersøke akkurat *kvinnens* sykefravær. Kvinnens fravær er særlig interessant, da kvinnens sykefravær er konstant høyere enn mennene. Ut i fra det jeg kunne finne av tidligere forskning, er en entydig forklaring ikke å oppdrive. Til tross for at det finnes flere forskjellige populære årsaks teorier for hvorfor forskjellene i fraværet er så fremtredende som de er.

I forbindelse med denne oppgaven skal jeg ikke gå nærmere inn på *kjønnsforskjeller*, eller sammenlikne kvinner og menn. Utover det, er disse forskjellene en stor del av hvordan sykefraværet ser slik ut som det gjør i Norge i dag, og er på den måten interessant å se på, som en kontekst for temaet. Og er derfor nyttig å ta høyde for.

Det er mange faktorer som spiller inn for forskjellen, Askildsen (2016) nevner både den enkeltes helsetilstand, arbeidsplass- og miljø, og familien. For min problemstilling i denne oppgaven er det særlig forhold på arbeidsplassen som henger sammen med egenmeldt sykefravær blant kvinnelige barnehageansatte, jeg ønsker å belyse. I forbindelse med det skal jeg belyse problemstillingen ved å gjøre en kvalitativ undersøkelse gjennom intervjuer.

Umiddelbart kan man tenke seg hvorvidt det er unødvendig med flere studier om kvinners sykefravær? Finnes det ikke nok studier om dette temaet, og er dette fortsatt interessant og aktuelt? Fellesnevneren for tidligere studier om kvinners sykefravær, er at kjønnsforskjellene i sykefravær ikke er entydige eller godt nok besvart. Dette forteller oss at det muligens eksisterer andre forklaringer enn de som allerede er avdekket, som kan bidra til å forstå kvinners høye sykefravær bedre. Kvinner hadde ifølge Statistisk sentralbyrås fraværstatistikk i 2014 i gjennomsnitt 66 prosent flere sykefraværsdager enn menn. I 2014 hadde kvinner 78 prosent høyere legemeldt fravær enn menn, mens det tilsvarende tallet for egenmeldt fravær var 32 prosent. Det har skjedd en utvikling i sykefraværet de siste 20 årene (Nossen & Thune, 2009). Sykefraværet har økt (Dale-Olsen & Markussen, 2010; Dølvik et al. (2011). Askildsen (2016) trekker frem et særtrekk som kan forklare det høye sykefraværets vekst fra 1970-tallet, nemlig at norsk arbeidsliv har en veldig høy yrkesdeltakelse for kvinner. Det var i dette tiåret (1970-tallet) kvinner for alvor trådte inn i arbeidslivet, en stor andel av disse også inn i såkalte høyrisikosektorer for fravær, som i helse og omsorgsektoren (Askildsen, 2016).

Artikkelen til Kostøl & Telle (2011) bygger på det faktum at sykefraværsprosenten for menn har vært stabil eller fallende fra 1970-tallet og frem til i dag. Sykefraværet blant kvinner derimot har imidlertid økt betydelig (Kostøl & Telle, 2011). Askildsen (2016) skriver at det er bare å slå fast at vi ikke har noen klar årsakssammenheng for overhyppigheten av sykmeldinger blant kvinner, som er betydelig.

Mastekaasa (2016) undersøker imidlertid flere hypoteser som kan forklare kvinners høye sykefravær, som vekker interesse for mitt tema. Det er lite støtte for hypotesen om at kvinner har høyere sykefravær enn menn på grunn av mer belastende arbeidsforhold (Mastekaasa & Dahle-Olsen 2000). En annen hypotese om at kombinasjonen av ansvar for barn og betalt arbeid kan forklare det høye sykefraværet, viser seg også å få begrenset støtte. At kvinner og menn blir utsatt for forskjellige ytre påvirkninger, for eksempel knyttet til arbeids- eller familiesituasjon kan være en faktor av relevans. At ingen av disse populære hypotesene får særlig støtte gjør at dette temaet, for meg, er særlig engasjerende. Det må imidlertid nevnes at kvinner har mye høyere fravær enn ellers i de periodene de er gravide (Myklebø, 2007).

Askildsen (2016) trekker frem at det i yrker med høyt fravær, er *likheter* mellom kvinner og menn. Askildsen (2016) konkluderer med at det ikke er tilfellet at kvinnedominerte yrker som genererer mer fravær, til tross for at det er rimelig å anta. Videre undersøkelser i flere studier, som nevnt tidligere, peker på at det stort sett er de samme arbeidsforholdene som bidrar til høyt eller lavt fravær hos menn som hos kvinner.

Forskningslitteraturen om sykefravær, som artikkelen tar utgangspunkt i, synes ikke å gi gode forklaringer på utviklingsforskjellene i sykefraværet (Myklebø, 2007). Kostøl & Telle (2011) konkluderer med at mer kunnskap om kvinners sykefravær kan være nøkkelen til redusert sykefravær i Norge. Et lignende utsagn går som følger: ”*Det er blitt vanlig å omtale kvinners sykefravær som et mysterium eller en gåte, både i media og i faglige arbeider*” (Hauge et al. 201; Patton & Johns, 2012).

Innledningsvis satte jeg et spørsmålstegn ved om hvorvidt kvinners sykefravær er hensiktsmessig å undersøke. Selv om det for egenmeldt sykefravær er små forskjeller mellom kvinner og menn, er kvinners sykefravær generelt høyere, og det er likevel interessant å undersøke. Svaret for meg er at kvinners sykefravær absolutt stadig er av stor interesse og aktualitet og dette trigger min nysgjerrighet til å forske videre på dette.

1.1.3 Egenmeldt sykefravær i helse og omsorgssektoren

Dette masterprosjektet har en del begrensinger både tidsmessig og resursmessig. På bakgrunn av det har jeg valgt å se på helse- og omsorgssektoren, og gjøre min forskning på egenmeldt fravær blant kvinner ansatt i barnehage. Enkelte sektorer er mer utsatt for fravær og særlig helse- og omsorgssektoren. Ifølge tall fra Kommunenes Sentralforbund (KS) lå det totale sykefraværet (legemeldt og egenmeldt) i de kommunale barnehagene fra 4. kvartal 2014 til 3. kvartal 2015 på 12,56 prosent. Dette er helt i toppsjiktet blant alle yrkesgrupper, ifølge tall fra NAV 2014, noe som er et viktig argument for at omsorgssektoren er et naturlig sted å vende oppmerksomheten mot, for å gjøre en kunnskapsstatus angående kvinners sykefravær.

For meg ble dette valget preget av hovedsakelig det høye fraværet i sektoren og at kvinner er overrepresentert. Delaktig fordi dette var en lett tilgjengelig sektor for meg å gjøre feltarbeid i. Mer spesifikt undersøker jeg *kommunale* barnehager. Innenfor denne sektoren er andelen egenmeldt sykefravær klart høyere i kommunal forvaltning enn i statlig forvaltning og i privat sektor Hamre (2005). Kvinner er overrepresentert i offentlig sektor, menn i privat sektor (Schøne, 2015). Sykefraværet i kommunal sektor ligger jevnt to–tre prosentpoeng høyere enn i de andre sektorene (Osborg Ose et al. , 2011). Osborg Ose et al. (2011) analyserer variasjon i legemeldt sykefravær de siste ti årene i kommunale sykehjem, hjemmetjenester, grunnskoler og barnehager innenfor en kommunaløkonomisk ramme.

I private barnehager ligger det totale sykefraværet på rundt 11%. I de kommunale barnehagene lå det totale sykefraværet fra 4. kvartal 2014 til 3. kvartal 2015 på 12,56 prosent, ifølge tall fra Kommunenes Sentralforbund (*SSB, KS, Nav*). Årsaker til forskjellen på kommunal og privat sektor skal jeg ikke gå nærmere inn på i denne oppgaven, men ifølge rapporten gjort av Sintef 2011 kan høyt sykefravær tyde på dårlig ressursutnyttelse.

I evalueringen av IA-avtalen 2001–2009 fant man at det er særlig utfordrende med tilrettelegging for sykmeldte i kommunene, særlig i pleie- og omsorgstjenestene (Ose et al. 2009). Tilrettelegging fører til mer belastning på de andre, og videre resulterer dette i mer sykefravær. Det er derfor rimelig å anta at problemer med tilrettelegging på arbeidsplassen er forhold som henger sammen med egenmeldt fravær. Dette kommer også frem i mine analyser. I forholdt til min problemstilling og mine analyser er tilrettelegging et interessant tema, noe jeg kommer nærmere tilbake til i den kvalitative analysen.

1.1.4 Tidligere forskning på arbeidsplassens betydning for egenmeldt fravær

I denne oppgaven er det forhold på arbeidsplassen, i forbindelse med egenmeldt sykefravær jeg skal fokusere på. Jeg skal nå redegjøre for *hvorfor* det er interessant å undersøke arbeidsplassen i forhold egenmeldt fravær.

Mastekasaa siterer til en artikkel av Steers & Rhodes (1978) som skiller mellom *evne* og *motivasjon* til å være på jobb. Knardahl, Sterud, Birkeland Nielsen & Nordby (2016) trekker frem at *motivasjonen* for å arbeide påvirkes av en rekke forhold ved arbeidsplassen, de skiller mellom fysiske eksponeringer samt sosiale, psykologiske og organisatoriske faktorer. Knardahl et al. (2016) refererer til Michie & Williams (2003) som fant evidens for at lange arbeidstider, «overbelastning og press», mangel på kontroll over arbeidet, mangel på deltakelse i beslutningsprosesser, lite sosial støtte, og uklare ledelses- og arbeidsroller hadde betydning for sykefravær. Disse studiene indikerer at forhold på arbeidsplassen synes å ha en innvirkning på fravær.

Samtidig, ved å se på forhold på arbeidsplassen som henger sammen med egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte, bidrar det til dypere kunnskap om *årsaker* til egenmeldt fravær blant disse. Når vi snakker om forhold på arbeidsplassen som har betydning for fraværet, kommer årsaker til fravær som en naturlig del av diskusjonen. I sammenheng med barnehagesektoren og årsaker til fravær er smittesykdommer et naturlig tema og diskutere. Sykefraværet blant barnehageansatte er høyere enn blant mange andre yrkesgrupper. Smitte *er* en av årsakene, "*foreldre må bli flinkere til å la syke barn bli hjemme*" mener Private Barnehagers Landsforening i forbindelse med det.

Når det kommer til forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær viser Dale-Olsen, Misje Nilsen & Schøne (2011) til resultater der kolleger påvirker hverandres sykefravær. Altså det er ikke bare sykdommer som smitter, men også sykefravær «smitter». I artikkelen tolkes resultatet slik at normer og sosiale interaksjoner påvirker sykefravær. Det anslås i artikkelen at dersom det gjennomsnittlige sykefraværet blant dine kolleger øker med en dag, så øker ditt eget sykefravær med 0,3 dager (Dale-Olsen, Misje Nilsen & Schøne, 2011). Det eksisterer flere teorier om årsaker til fravær som kan forklares med forhold på arbeidsplassen. Mastekasaa (2015) trekker også frem de ansattes holdninger som en

påvirkende faktor. Flere studier anerkjenner også denne påstanden, blant annet (Kostøl & Telle, 2011). Dette kommer jeg nærmere tilbake til.

Individer blir ufrivillig påvirket av andres handlinger og ønsker tradisjonelt sett å oppfylle normen innenfor en gitt gruppe (Kostøl & Telle, 2011). Effekten av normer på sykefravær vil reguleres av grad av sosial interaksjon innad i den bestemte gruppen (Kostøl & Telle, 2011). Det må også nevnes at det er usikkert om det er normer, informasjon eller høyere verdi av fritid som gjør at sosial interaksjon påvirker sykefraværet (Kostøl & Telle, 2011).

På bakgrunn av flere studier jeg har undersøkt, kan man konkludere med at integreringsmessige forhold på arbeidsplassen bidrar til å påvirke korttidsfraværet. Mulige forklaringer for sosialintegrering og fravær, som er drøftet av Mastekaasa (2015) er at eldre arbeidstakere føler sterkere lojalitet til virksomheten de er ansatt i.

(Mastekaasa, 2015) viser at individuelle forhold, som alder påvirker sykefraværet.

”Forekomsten av influensa og forkjølelse er høyest i yngre aldersgrupper (Heikkinen & Järvinen 2003; Lemaitre & Carret 2010), og dette må antas å bidra til relativt mange korte fravær blant yngre. Forekomsten av muskel- og skjelettplager har derimot en sterk positiv korrelasjon med alder (Bergman m.fl. 2001; Woolf & Pflieger 2003), og bidrar til mye langtidsfravær blant eldre. Psykiske plager bidrar trolig mindre til aldersforskjeller i fraværsmonstre siden de gjennomgående er mindre klart korrelert med alder (Wittchen & Jacobi 2005). ”

Dette åpner opp for interessen for å undersøke hvilken betydning alder har for det egenmeldte fraværet. Det foreligger en rekke studier for betydningen av ulike forhold på arbeidsplassen på fravær (Knardahl et al. 2016). Til tross for det, når det kommer til egenmeldt fravær på arbeidsplassen gir resultatene til Mastekaasa (2015) ”ingen klar støtte til en antakelse om at forskjellige mønstre for korttids- og langtidsfravær kan forklares ved at motivasjonsmessige forhold er viktigere for korttidsfraværet.” Knardahl et al. (2016) viser derimot at forhold på arbeidsplassen har betydning for sykefravær. Interessen for å undersøke forhold på arbeidsplassen som henger sammen med sykefravær, er basert på at ulike studier er såpass motstridende, sammen med funn som viser at forhold på arbeidsplassen har en innvirkning på egenmeldt sykefravær. På bakgrunn av dette fremmes en særlig interesse for å gjøre

undersøkelser på forhold på arbeidsplassen ved å spørre kvinnelige ansatte hva *de* mener henger sammen med bruk av egenmeldinger

1.2 Oppgavens mål og oppbygning

I denne oppgaven ønsker jeg å belyse problemstillingen ved å forfølge utsagn fra den enkelte ansatte gjennom enkeltintervjuer og samtaler i gruppeintervjuer. Problemstillingen er *”Hvilke forhold på arbeidsplassen har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte?”*

Hvorfor leverer man egenmelding, hvor går terskelen for å levere, og hvilke vurderinger gjør de ansatte når de leverer egenmelding. Dette er spørsmål som kom fram under intervjuene og vil være delaktige for og prøve å forklare hvordan de ansatte er en del av miljøet på arbeidsplassen. Hvordan de påvirker og påvirkes av miljøet på jobben i forhold til egenmeldt fravær.

Hensikten med dette prosjektet er å kunne kartlegge de ansattes synspunkter for egenmeldinger og hvilke fokusområder de karakteriserer som viktige i arbeidet for å redusere fravær. Forskjeller i fravær må man imidlertid forvente, målet kan ikke være at alle kommuner skal ha like lavt, eller høyt fravær.

Oppgaven starter med et teorikapittel. Der skal jeg redegjøre for hvordan man kan forstå arbeidsplassen, ut i fra et sosialt integreringsperspektiv. Deretter vil jeg bruke dette perspektivet og se nærmere på psykososialt arbeidsmiljø og jobbnærvær for å forstå uformelle krav, normer, anerkjennelser og sanksjoner. Hensikten er å få en forståelse av arbeidsplassen og samhandlinger mellom individer, som kan belyse bruk av egenmeldinger. Jeg støtter meg til teorien for å belyse betydningen for sosiale relasjoner mellom ansatte på arbeidsplassen, og trivsel i arbeidsmiljøet i forhold til egenmeldt fravær.

Deretter følger et metode der jeg beskriver gjennomgangen av forskningsprosessen og valg av metoder. For det kvalitative datamaterialet har jeg brukt en tilnærming til kvalitativ undersøkelse. *Metoden* jeg har brukt for å behandle det kvalitative datamaterialet er en temabasert analyse. I analysen som følger presenteres funn fra feltarbeidet som utgjør det kvalitative datamaterialet, samt tolkninger av dette og deretter følger en oppsummering. Funn drøftes i drøftingen, og til sist kommer en konklusjon.

2 Teori

Målet med denne oppgaven er å få en dypere innsikt i egenmeldt fravær og årsaker til fravær. I tillegg til det er det hensiktsmessig gjennom teori å sette datamaterialet i en ny sammenheng, i dette tilfellet i et sosiologisk forståelsesperspektiv. Ifølge (Aakvaag, 2008) er sosiologisk teori all beskrivelse og all refleksjon over samfunnet som abstraktere fra beskrivelser fra enkeltsituasjoner. I dette kapitlet vil jeg derfor redegjøre, i lys av teori og tidligere forskning, for arbeidsliv og arbeidets betydning for individer i forhold til egenmeldt sykefravær.

For å gripe aspekter ved arbeidsplassen vil jeg ta utgangspunkt i sosiale relasjoner mellom individer i arbeidssituasjonen gjennom et sosialt integreringsperspektiv. I henhold til å belyse problemstillingen er det nyttig å ha kunnskaper om arbeidsplassen, en naturlig inngang er å forstå det psykososiale arbeidsmiljøet. Jeg vil i hovedsak ha fokus på uformelle sider som innebærer blant annet sosiale relasjoner og normer. Normbegrepet er en abstrakt samlebetegnelse for en rekke påbud som påvirker vår atferd (Østerberg 2012). Imidlertid vil jeg i tillegg, gjennom det psykososiale arbeidsmiljøet, komme inn på formelle sider som lover, regler og organisering.

I denne gjennomgangen vil jeg på bakgrunn av mitt perspektiv, redegjøre for begreper som formelle og uformelle sider, Schiefloes (2010) tre typer sykefravær, jobbnærvær, sosial integrering og normer. Disse skal fungere som en nyttig kontekst til å få en forståelse av forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær. Hensikten er å få en forståelse av hvordan dynamikkene på arbeidsplassen er.

2.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Ved å se på arbeidsplassen er det nyttig å se på det psykososiale arbeidsmiljøet, som innebærer både formelle og uformelle rammer. Arbeidsmiljøet i en virksomhet er svært sammensatt og balanserer hele tiden mellom den ansatte som individ og organisasjonen som kollektiv (Karlsen, 2010). Det psykososiale arbeidsmiljøet er et begrep som i hovedsak er basert på psykologiske teorier om menneskets utvikling og behov (Karlsen, 2010). For å studere psykososialt arbeidsmiljø gjøres dette på et sett av innfallsvinkler, som innebærer

både uformelle og formelle sider. For det første finnes formelle interne normer og regler for driften av organisasjonen, som for eksempel hvordan arbeidet skal utføres. For det andre utvikler medlemmene av organisasjonen selv uformelle normer og regler for samhandling mellom medlemmene, for eksempel hvordan man skal omgås (Karlsen, 2010). Disse begrepene er nyttige tilnæringer som jeg vil bruke i analysen og drøftkapitlet.

Når det gjelder formelle sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet er det interessant å studere hvilke konsekvenser spesielle kjennetegn ved arbeidstakerens omgivelser kan ha for arbeidstakeren, for eksempel hvordan arbeidsdelingen i en virksomhet fører til sykefravær på grunn av stress blant arbeidstakerne (Karlsen, 2010). I Norge har vi en arbeidsmiljølov og på regjeringen sine sider beskrives hensikten til arbeidsmiljøloven som følgende:

Arbeidsmiljølovens formål er å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Loven har også som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv.

I hovedsak tar denne loven for seg fysiske forhold, som lønn, permisjon, arbeidstid, og andre ytre forhold. Imidlertid er det en paragraf om det psykososiale miljøet.

Paragrafen sier;

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.*
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.*
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.*
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.*
- (5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.*

Karlsen (2010) refererer til (Einarsen & Skogstad 2008, 2000) Når det gjelder de uformelle sidene ved psykososialt arbeidsmiljø innebærer det for det første et sett av ytre faktorer. Disse går på konteksten til arbeidstakeren og selve miljøet hvor arbeidstakeren befinner seg

(Karlsen, 2010:96). Videre et sett av faktorer som innebærer hvordan individet fortolker og bearbeider de ytre faktorene til arbeidet, gitt sine individuelle kjennetegn (Karlsen, 2010). Gjennom disse faktorene kan man undersøke hvordan arbeidstakerens forståelse av fortolkning av arbeidsmiljøet kan føre til blant annet helseproblemer og atferd på arbeidsplassen (Karlsen, 2010). Det tredje settet av faktorer handler om samspillet mellom ytre påvirkninger og individkjennetegn. Karlsen (2010) nevner for eksempel hvordan arbeidet bidrar til å forme oss som individer.

Ut i fra denne gjennomgangen skal vi se hvordan ytre faktorer og omgivelsene til individet, som utgjør det *psykososiale miljøet*, kan påvirke individets fravær. Det handler om hvordan individet fortolker og bearbeider de ytre rammene til arbeidet, gitt sine individuelle kjennetegn. Videre gjelder det både formelle og uformelle sider (Karlsen, 2010). Jeg vil redegjøre for hvordan arbeidsmiljøet som omgivelse kan påvirke og forme individet og hvordan en konsekvens av dette kan være sykefravær.

2.1.1 Jobbnærvær

Gjennom et sosialt integrerings perspektiv kan vi se at verdier og normer som utvikles i det sosiale fellesskapet på jobb utgjør et jobbnærvær. Jobbnærvær er et fenomen man kan finne i arbeidsmiljøet. I forbindelse med undersøkelser gjort på sykefravær har Ruth Gabrielsen i sin masteroppgave undersøkt ”å tilrettelegge for jobbnærvær på arbeidsplassen” (2013). En del av hennes teoretiske valg er relevante for min avhandling, og på bakgrunn av det vil jeg forfølge hennes teoretiske valg når det kommer til jobbnærvær. For å redegjøre for det motsatte, altså *sykefravær*, vil jeg i tråd med Gabrielsen (2013) bruke Schiefloes (2010) som skiller mellom tre typer sykefravær.

For det første, det hvite fraværet som innebærer skade eller sykdom som fører til at en ikke er i stand til å gå på jobb, selv om man vil. For det andre, det svarte fraværet som handler om skulk, enten ved falsk egenmelding eller at man lurer legen til å skrive en sykemelding (Schiefloe, 2010). Til slutt er det grå fraværet, som i denne sammenhengen er det mest interessante. Gabrielsen (2013) henviser til Schiefloe (2010) som kaller dette ”*den store sekken der vi som arbeidstakere har et mer eller mindre opplevd valg, med hensyn til om vi*

oppfatter oss som syke eller ikke". Denne vurderingen er individuell, noen er hjemme på grunn av en forkjølelse, mens andre kommer på jobb med såkalte reelle fraværsgrunner som kan være alt fra ryggsmarter til feber.

I henhold til denne oppgavens tema er det interessant å se nærmere på denne vurderingen som gjøres, og hvilke forhold på arbeidsplassen som påvirker dette fraværet som faller innenfor det Schiefloe (2010) kaller grått fravær. Dette blir særlig lagt vekt på i analysen og drøftingen for å belyse min problemstilling. Ifølge Schiefloe (2010) er det som egentlig skjer i denne vurderingen, at man veier nærværs- og fraværst faktorer opp mot hverandre. I dette kan både uformelle sider som individuelle og relasjonelle faktorer spille inn, i tillegg til en formell side som innebærer organisatoriske forhold har betydning (Schiefloe, Gjørund og Størkersen, 2010). I Norges offentlige utredning (NOU) nr. 13, beskrives ulike faktorer som kan påvirke sykefravær (Helse- og omsorgsdepartementet, 2010). Her kan vi også se hvordan formelle sider eller organisatoriske forhold¹, og en uformell side som relasjonelle forhold, arbeidsprosesser og holdninger knyttet til helse, sykdom og fravær (Helse- og omsorgsdepartementet, 2010).

2.2 Sosial integrering

Jeg bruker sosial integrering som teoretisk ramme for å forstå forhold på arbeidsplassen. Ved å bruke sosial integrasjon som perspektiv ser man særlig på det som Karlsen betegner som det uformelle, ved arbeidsplassen. Sverre Lysgaard skrev om arbeiderne og deres forhold til bedriften (Karlsen, 2010). En naturlig kontekst er Lysgaards studie av hvordan en arbeiderorganisasjon fungerer. Karlsen omtaler Lysgaards studie som en banebrytende studie som gir innsikt i dynamikken mellom ledelse og ansatte, hvordan konflikter oppstår, og hvordan arbeidsmiljøet skapes (Karlsen, 2010). I denne oppgaven har jeg benyttet Karlsens (2010) gjennomgang av Lysgaard. Ved siden av disiplinen som eksisterer i virksomheten fordi den har en formell ledelsesstruktur, finner en ofte også en uformell struktur blant de ansatte, disse to strukturene er integrert i hverandre (Karlsen, 2010).

¹ Organisatoriske forhold som for eksempel arbeidstidsordninger, andelen deltidsstillinger, kompetanse, helse-, miljø- og sikkerhetsforhold, organisering og omorganiseringer, og krav og forventninger fra brukersiden (Helse- og omsorgsdepartementet, 2010, s. 27).

Durkheim var den første til å begrepsfeste sosial integrering i et større perspektiv der han ser på hele samfunnet og forklarer selvmordstyper med utgangspunkt i sosial integrasjon (Andersen & Kaspersen, 2009). Etter den tid er det gjort mye forskning på akkurat sosial integrering og på andre nivåer kan sosial integrering også relateres til forhold mellom ansatte på arbeidsplassen.

Sosial integrasjon er et begrep de fleste kjenner til og har en forståelse av. Dette begrepet kan hjelpe oss til å kaste lys over egenmeldt fravær, og hvordan vi kan forstå fravær som noe som handler om *tilknytning* til arbeidsplassen. Tilknytningen til arbeidsplassen oppstår gjennom det uformelle som normer, jobbnærvær og det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi kan belyse denne tilknytningen gjennom et sosialt integreringsperspektiv. Man skiller imidlertid mellom vitenskapelig forståelse og allmenn forståelse av begrepet (Schiefløe, 2011). Så hva innebærer den vitenskapelige definisjonen på begrepet? En form for integrering er å kjenne til individer i form av sosiale relasjoner, en annen side ved fenomenet er å ha tilknytning til kulturen og samfunnet generelt (Schiefløe, 2011).

Sosial integrering handler om handlinger og mellommenneskelig samhandling og ofte brukes analysemetoden mikroperspektiv (Schiefløe, 2011). For å karakterisere en handling innebærer dette flere ting. For det første må en handling være utført av en aktør. For det andre har aktøren et mål med handlingen. Fra et individperspektiv kan man betrakte egenmeldt fravær som en handling. Når man ser på bruk av egenmelding som en handling, er det individet, altså arbeidstakeren, som er aktøren. Å levere egenmelding er en formålsrettet handling som utføres for å oppnå noe. Denne handlingen reguleres av handlingsrammer som baseres på indre og ytre faktorer i arbeidsmiljøet som motiverer individet.

For å bli sosialt integrert stilles det tre forutsetninger til individet (Schiefløe, 2011). Man må være i stand til å sosialisere seg selv og beherske noen sosiale ferdigheter til å skape varige relasjoner til andre individer. I tillegg ha en viss kulturell kapital som er et begrep av Pierre Bourdieu (Aakvaag, 2008) som innebærer å beherske og forstå kulturen. Noe som forutsetter sosial integrering er å ha kunnskap om det samfunnet og den kulturen man skal integreres i, det innebærer å besitte en viss kulturell kapital, for å kunne kommunisere på samme plan, og med et sett med felles referanser og kunnskaper.

For å kunne kommunisere på samme plan, og på den måten danne felles referanser kreves det av individet å tilegne seg de normer og verdier arbeidsplassen praktiserer. For å kunne gjøre

det må man kunne integreres i arbeidsplassen på et sosialt plan. Når jeg bruker sosial integrering for å forstå arbeidsplassen rettes blikket om det Karlsen (2010) betegner som det uformelle.

På bakgrunn av dette er det rimelig å si at det er en forutsetning at samhandling, kommunikasjon og sosiale krav som stilles skjer basert på felles referanser, som tilegnes i sosialiseringprosessen som skjer på arbeidsplassen. På denne måten kan vi se hvorvidt godt samhold og relativt nære relasjoner mellom ansatte på arbeidsplassen bidrar til *bedre kommunikasjon*, som informantene selv setter i sammenheng med å løse konflikter på arbeidsplassen og utfordringer som høyt egenmeldt sykefravær.

2.3 Betydningen av normer

På arbeidsplassen eksisterer det altså visse handlingsrammer som de ansatte handler etter. Handlingsrammene i form av normer legger i stor grad til grunn for hvorvidt det er legitimt å bruke egenmelding. Når vi tar utgangspunkt i sosialt integreringsperspektiv ser vi på den uformelle siden, og kommer på den måten inn på normer. Normer som skapes og reproduseres av individene er altså regulerende på handlinger. Det kan være større eller mindre systemer og institusjoner som har bestemte regler som må følges, eller det kan være mindre mellommenneskelige relasjoner med bestemte normer og verdier som det forventes å handle etter (Aakvaag, 2010).

Tilegnelsen av normer skjer i samhandling med andre. Det er forskjellige normer som gjelder i ulike situasjoner (Aakvaag, 2008). For eksempel så oppfører man seg annerledes når man er på jobb, enn man gjør når man er hjemme. Eller når sjefen er til stede, og når sjefen ikke er det. For at strukturelle regler og normer skal følges trenger man en virkning med solid effekt, som sørger for at samfunnsdeltakere handler innenfor disse strenge eller slakkere rammene. På den andre siden betegnes individer som ikke følger aktuelle normer og regler i samfunnet *kriminelle* og blir i sosiologien sett på som *sosiale avvik* (Schiefløe, 2011). Durkheim mente at for at samfunnet skulle fungere er sosiale avvik nødvendige (Schiefløe, 2011). Vi kan på flere måter se på egenmeldinger som nødvendige sosiale avvik.

Hvilken betydningen har normer på arbeidsplassen i forhold til egenmeldt fravær? Med dette

spørsmålet sikter jeg til å få forståelse for hvordan man kan sosialisere seg/passe inn, og videre hvordan tilpasning påvirker for egenmeldt fravær. I bunn er jeg ute etter å undersøke hvordan ansatte kan fungere på jobben og utføre gitte arbeidsoppgaver. Ifølge (Karlsen, 2010) kan man forstå dette ut i fra to krav, formelle og uformelle krav. Det å passe inn i det uformelle og sosiale på arbeidsplassen er en av forutsetningene for å kunne møte formelle krav som stilles, som å gjennomføre arbeidsoppgavene.

I artikkelen til Kostøl & Telle (2011) tolkes resultatet slik at normer og sosiale interaksjoner påvirker sykefravær. Individuer blir ufrivillig påvirket av andres handlinger og ønsker tradisjonelt sett å oppfylle normen innenfor en gitt gruppe (Kostøl & Telle, 2011). Hensikten med å se på normer er å kunne forstå hvorvidt disse forholdene på arbeidsplassen kan bidra til eller unngå overforbruk av egenmeldinger. Ifølge Kostøl & Telle (2011) vil effekten av normer på sykefravær reguleres av grad av sosial interaksjon innad i den bestemte gruppen. Når jeg bruker begrepet gruppe, sikter jeg til personalgruppa. Relasjoner mellom kolleger refereres ofte til som arbeidsmiljøet.

Disse uformelle kravene til sosiale normer adopteres innad i arbeidsmiljøet og reguleres i grad av tilpasning. Det stilles derfor krav til at ansatte finner sin plass i arbeidsmiljøet fordi det er på denne måten ansatte får tilgang til alle kravene som stilles for å utføre arbeidet. Jeg vil på bakgrunn av dette redegjøre for betydningen av begrepet *arbeidsmiljø* ved å se på nærmere på normer i tråd med formelle og uformelle krav.

2.3.1 Anerkjennelser og sanksjoner på arbeidsplassen

I den forbindelse vi snakker om sosial integrering på arbeidsplassen, spiller *sosialiseringsprosessen*² også en rolle når det kommer til tilpasningen i et arbeidsmiljø. Karlsen (2010) beskriver hvordan personer som ansettes i en virksomhet må tilpasse seg virksomhetens *normer*.

Når det kommer til normer innad i arbeidsmiljøet og på arbeidsplassen påpeker Karlsen (2010) at alle organisasjoner har normer og regler som i større eller mindre grad virker

² Sosialiseringprosessen på arbeidsplassen består blant annet av at den nye ansatte lærer de praksisene og atferds kodeksene som gjelder mellom de ansatte. Her nevnes blant annet kodekser for moralske standpunkter, som virksomhetens ansatte har ovenfor hverandre (Karlsen, 2010).

styrende på handlinger til medlemmene i organisasjonen. Videre deler Karlsen (2010:155) ikke disse normene og reglene bare i det formelle og uformelle, men også i en tredje kategori. Det finnes *formelle eksterne* normer og regler som offentlige krav, plikter og pålegg i form av lover forskrifter som skal følges i driften av organisasjonen (Karlsen, 2010).

Med utgangspunkt i Karlsen (2010) kan vi tenke oss en nyansatt sitt møte med en virksomhet, når det gjelder sosialisering. Ikke bare får den nyansatte tildelt en plass i virksomheten, men må også finne sin rolle blant de ansatte (Karlsen, 2010). Begrepet rolle har sterk sammenheng med sosialisering, fordi en vesentlig del av en sosialiseringsprosess innebærer innlæring av roller (Karlsen, 2010). Karlsen (2010) beskriver at en rolle består av et sett med normative krav som stilles til aktøren og aktørens rettigheter ovenfor andre aktører i konkrete situasjoner. Når det gjelder problemstillingen for denne oppgaven er det interessant å se hvordan normer legger til grunn et handlingsmønster for de ansatte. For å kunne komme på jobb, og være i stand til å utføre arbeidet innebærer dette at man er i fysisk stand til å utføre arbeidet, ifølge Gjernes (2012) er kroppen menneskets viktigste arbeidsredskap. Utover det er også andre forhold på arbeidsplassen individet på rette seg etter som kan være med å påvirke dette såkalte gråe fraværet³ (Schiefløe, 2010).

Når det kommer til arbeidsrelaterte forhold som kan ha betydning for egenmeldt fravær, handler det på den ene siden om hvordan man skal tilegne seg normer i form av funksjonelle forpliktelser til å realisere organisasjonens materielle målsetninger (Karlsen, 2012). Og på den andre siden tilpasse seg sosiale ferdigheter som virksomheten krever, både på det formelle og det uformelle plan, og finne sin rolle blant de andre ansatte. For at en ansatt skal passe inn kreves det av den nyansatte at slike nye normer og regler skal fortolkes. Hvorvidt dette lykkes forutsetter at individet er tilpasningsdyktig. Disse fortolkningsrammene til individet er preget av erfaringer og kunnskap fra hele sosialiseringsprosessen (Karlsen, 2010).

På en arbeidsplass og som kollega må man forholde seg til andre individer, og våre handlinger reguleres i samspill med andre. Karlsen (2010) forklarer denne samhandlingen som at det utspiller seg en mulighet for anerkjennelse eller sanksjonering av hverandres handlinger. Videre dannes en rutine av handlinger som anerkjennes eller sanksjoneres av andre aktører (Karlsen, 2010). Dette manifester seg som et system av handlingsnormer og

³ Det grå fraværet handler om den enkelte ansattes vurdering til å komme på jobb, eller ikke (Schiefløe, 2010).

gjelder konkret for hver aktør, i en rolle. I tråd med det og i forhold til forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær viser Dale-Olsen, Misje Nilsen & Schøne (2011) til resultater der kolleger påvirker hverandres sykefravær. Det anslås i artikkelen at dersom det gjennomsnittlige sykefraværet blant dine kolleger øker med en dag, så øker ditt eget sykefravær med 0,3 dager. Dette er eksempler på hvordan våre handlinger påvirkes av andre aktører vi samhandler med.

3 Metode

I dette kapitlet skal jeg formidle, så grundig som mulig, den kvalitative forskningsprosessen samt min rolle som forsker i dette prosjektet.

Forskningsmetode er framgangsmåter og teknikker for å besvare vitenskapelige spørsmål eller problemstillinger (Ringdal, 2011; Holme & Solvang 2006). I dette oppgaven er det blitt brukt kvalitative intervjuer, til innsamling av data, og en temabasert analyse til å behandle datamaterialet.

Denne oppgaven er skrevet som et bidrag til Sintef's prosjekt "Effektive tiltak for redusert sykefravær i nord" på bakgrunn av det har jeg sammen med Sintef, Tromsø kommune, NAV arbeidslivsenter Tromsø og en medstudent deltatt på møter og workshops. I disse møtene har vi snakket om hva som kan være viktige fokusområder, i tillegg til å ha fått innsikt i hvilke tanker og hypoteser disse samarbeidspartene har.

Jeg skal nå begrunne mine valg i forskningsprosessen når det gjelder forskningsmetode og redegjøre for intervju som forskningsmetode og presentere hvilke type intervju jeg har gjennomført. Tilslutt vil jeg redegjøre for analysemetoden jeg har brukt for å behandle datamaterialet.

3.1 Valg av kvalitativ metode

Kvalitative tilnæringer innebærer et mangfold av typer av data og analytiske fremgangsmåter (Thagaard, 2011). I dette delkapitlet vil jeg gjøre rede for valg av metode for å samle kvalitative data.

Denne oppgaven er en kvalitativ undersøkelse og metoden for innsamling av data er *kvalitative intervjuer*. Et kjennetegn ved kvalitative metoder er å få mye informasjon fra et begrenset antall individer (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010; Ringdal 2007). Ifølge Ryen (2006) så er kvalitative intervjuet den mest brukte måten å samle inn kvalitative data på, både nasjonalt og internasjonalt. Denne metoden brukes til å beskrive et sosiale fenomen og samtidig gi en dypere innsikt i dette sosiale fenomenet (Thagaard, 2011). Kvalitativ forskning har som formål å få frem et fenomens karakter eller egenskap (Widerberg, 2007).

Tilnærmingen er særlig godt egnet når man er interessert i å avklare nærmere hva som ligger i et fenomen eller et begrep (Jacobsen, 2005).

3.2 Intervju som forskningsmetode

Kvalitative intervjuer er et godt utgangspunkt, når man søker kunnskap om informantenes refleksjoner (Thagaard, 2011). Det kvalitative intervjuet er en metode for å samle inn datamaterialet, og kan karakteriseres som en samtale mellom intervjuer og informant, og med et spesifikt formål (Kvale, 2006). Formålet justeres ut i fra hvilken type informasjon man er ute etter. Formålet med kvalitative forskningsintervjuet beskrives ofte som beskrivelsen og tolkningen av temaer i intervjupersonens livsverden (Kvale, 2006). Formålet med denne kvalitative undersøkelsen er å få en dypere innsikt i forhold som henger sammen med egenmeldt fravær og årsaker til fravær på arbeidsplassen. I forhold til den typen informasjon jeg var ute etter i forbindelse med feltarbeidet, vurderte jeg denne metoden som tilfredsstillende for å samle inn den typen datamateriale som var hensiktsmessig for meg til å kunne belyse min problemstilling.

I henhold til min problemstilling som er å undersøke forhold på arbeidsplassen har jeg benyttet gruppeintervju og enkeltintervju for å samle inn det kvalitative datamaterialet. Begrunnelsen for å gjøre to type intervjuer er at begge disse metodene har sine styrker og svakheter, også i denne sammenhengen, noe jeg skal gå nærmere inn på. Grad av struktur er *en* måte å skille forskjellige kvalitative intervjuer (Brinkmann & Tanggaard, 2012).

Gruppeintervjuene jeg gjorde var temastyrt og kan defineres som en *løs modell* for fokusgruppeintervjuer. Det innebærer få spørsmål der jeg introduserte temaer som ble diskutert (Brinkmann & Tanggaard, 2012), i motsetning til enkeltintervjuene som er en tilnærming til semi-strukturerte intervjuer (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Semi-strukturerte intervjuer, i motsetning til åpne intervjuer med lavere grad av struktur, gir forskeren større mulighet til å foreta sammenligninger mellom informantene (Thagaard, 2011). Jeg skal først redegjøre for hva som karakteriserer semi-strukturert intervju og temabasert intervju. Deretter redegjøre for styrker og svakheter til begge intervjuene og hvordan begge intervju typene på sin måte er hensiktsmessig for å belyse problemstillingen min på en god måte.

3.2.1 Semi-strukturerte individuelle intervjuer

Grad av struktur er vanlig når man skal skille forskjellige kvalitative intervjuer (Brinkmann & Tanggaard, 2012). På den ene siden av skalaen har man det fast strukturerte intervjuet og på motsatt side av skalaen det terapeutiske intervjuet som har lav struktur, og nærmest ligner en samtale (Ryen, 2002). I denne studien har jeg valgt å gjennomføre *semi-strukturerte intervjuer* for de individuelle intervjuene (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Semi-strukturert intervju kjennetegnes ved at man har noen temaer man ønsker å spørre om, hvor spørsmålene er i liten grad forberedt på forhånd (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Dette gir meg som forsker mulighet til å forfølge temaer eller fortellinger som er spesielt interessant. På denne måten, ved slike intervju, kan forskeren kan avdekke og forfølge *nye* temaer som dukker opp underveis gjennom hele forskningsprosessen, fordi det er lagt opp til en viss grad av fleksibilitet (Berg, 2009). Et semi-strukturert intervju gir informanten rom til å ta opp tema som ikke er planlagt i forkant (Postholm, 2010), på den måten er et faremoment ved semi-strukturerte intervjuer at samtalen kan spore av og avvike fra temaet man ønsker å få dekt. De individuelle intervjuene jeg gjorde var dybdeintervjuer. Begrunnelsen for dette valget var at jeg vurderte dybdeintervjuer til å passer best i forhold til hva jeg ønsket av informasjon fra disse intervjuene. Hensikten med intervjuene var å forstå kvinnenes egne vurderinger, motivasjoner og handlinger rettet mot egenmeldt sykefravær på arbeidsplassen. Ifølge (Tjora, 2010) benytter man dybdeintervju når man ønsker å studere meninger, holdninger og erfaringer.

I henhold til min problemstilling, der jeg ønsket å undersøke hvilke forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte, er det interessant å kunne forfølge temaer som informantene trekker frem som viktige. Dette fører til at man kan belyse konteksten til det som blir fortalt, og videre få en bredere forståelse av opplevelsen til informanten rundt det sosiale fenomenet man undersøker.

3.2.2 Struktur for fokusgruppeintervjuer

I feltarbeidet i henhold til denne oppgaven gjorde jeg også fokusgruppeintervjuer. Ifølge Brinkmann & Tanggaard (2012) kan disse betegnes som en løs modell. Grunnen er at i forkant av intervjuene utviklet jeg en tematisk guide til fokusgruppeintervjuene⁴. I denne guiden hadde jeg spørsmål i stikkordsform, som jeg ønsket å følge under intervjuene. Denne guiden ble utviklet på bakgrunn av det jeg mente var interessant å analysere for å kunne besvare problemstillingen. Guiden skulle fungere som notater i henhold til temaene jeg ønsket informantene skulle snakke om. Fokusgruppeintervjuer er først og fremst gode til å produsere data om sosiale grupper, fortolkninger, samhandling og normer (Brinkmann & Tanggaard 2012). Typisk vil de forskjellige deltakernes sammenlikninger av erfaringer og forståelser i gruppeprosesser kunne produsere kunnskap om kompleksitetene i betydningsdannelser og sosiale praksiser, som er vanskeligere å få frem i andre undersøkelser, som for eksempel individuelle intervjuer (Brinkmann & Tanggaard, 2012).

I motsetning til enkeltintervjuene der jeg i større grad ønsket å forfølge spørsmål fremfor temaer. Det var viktig at spørsmålene var så åpne som mulig for å unngå å begrense informantens evne til å reflektere over egenmeldt fravær på arbeidsplassen. Videre ønsket jeg å lage rom for at informantene kunne trekke inn det de måtte mene var relevant for temaet.

3.2.3 Gruppeintervju og enkeltintervju

Både gruppeintervjuer og enkeltintervjuer er metoder som har sine styrker og svakheter. Jeg skal i dette avsnittet redegjøre for styrker og svakheter for gruppe- og enkeltintervju. Når man skal velge intervju type baseres vurderingen på hvilken type informasjon man søker. Man kan forvente seg forskjellige typer av data fra individuelle intervjuer og gruppeintervjuer. I gruppeintervjuer er man avhengig av innspill fra alle deltakerne for å få et mest mulig vellykket resultat (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010). Imidlertid kan en ulempe være at man kun får frem syn som kan presenteres offentlig (Repstad 2009). Bakgrunnen for forskjeller er blant annet at informasjon som kommer fra gruppeintervjuet blir påvirket av

⁴ Se vedlegg 3.

meg som forsker og i dette tilfellet kolleger som hører på, i motsetning til individuelle intervju der det kun er informanten og forskeren. Når det gjelder forskjellig informasjon, har man i individuelle intervjuer bedre mulighet for å spørre den enkelte om vedkommendes forståelser og erfaringer, da informanten får sagt *mere*, enn på et fokusgruppeintervju. På denne måten har man mulighet til å gå mer i dybden av temaet og informanten kan dele tanker og opplevelser som kanskje ikke er lite lett å formidle i en gruppesituasjon. I forhold til temaet om egenmeldt fravær og årsaker til fravær vurderte jeg begge intervjutypene som fordelaktig for å belyse problemstillingen tilstrekkelig.

I fokusgruppeintervjuer er det den *sosiale interaksjonen* som er kilden til data Brinkmann & Tanggaard (2012) refererer til (Morgan 1997, s 15.). I henhold til min problemstilling, er det interessant å se hvordan temaet blir snakket om i plenum. På bakgrunn av den sosiale interaksjonen må man ta hensyn til hvor godt deltakerne kjenner hverandre. Fokusgruppen bør ikke være for *homogen* på den ene siden, for da risikerer man å ikke få gode samspill. På den andre siden ønsker man heller ikke for *heterogene* fokusgrupper, der det kan oppstå problemer med å relatere seg til hverandre (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Som en oppsummering mener Richard A. Krueger (1988 i Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010) at samlingen av informanter bør være homogen, men samtidig ha tilstrekkelig variasjon, ettersom det øker sannsynligheten for å få frem ulike oppfatninger.

I mine fokusgruppeintervjuer besto deltakerne av kolleger. Ut i fra min erfaring var dette passende balanse mellom heterogen og homogen gruppe, man fikk gode samspill fordi deltakerne kjente hverandre til en viss grad. Samtidig kan informantene relatere seg til hverandre med felles referanser. Fordelen dersom man kjenner hverandre er man trygge på hverandre å har lettere for å ta del i samtalen. Videre kan man utdype hverandres perspektiver på grunn av delte opplevelser og erfaringer Brinkmann & Tanggaard (2012) refererer til (Barbour 2007:66-68; Bloor mfl. 2001, s. 22.) På en annen side vil man kanskje bli reservert fra å si enkelte meninger, dersom det er negativt om arbeidsplassen, på bakgrunn av at kollegene er til stede. Dette kommer jeg tilbake til.

I forkant av feltarbeidet utarbeidet jeg to intervjuguider⁵, en til gruppeintervjuene og en til enkeltintervjuene, som jeg noen lunde fulgte for hvert intervju, med noen unntak. Når man

⁵ Se vedlegg 2 og 3.

utformer intervju spørsmål er det noen ting man bør ha i bakhodet. Intervju spørsmålene bør være med på å skape en positiv interaksjon, holde samtalen i gang, motivere intervju personen til å fortelle om egne erfaringer, i tillegg bør spørsmålene være enkle å forstå (Kvale, 2006). Når det gjelder fokusgruppeintervjuer og strukturering finnes tre modeller (Brinkmann & Tanggaard, 2012). En løs modell med få og brede spørsmål, en stram modell med flere og spesifikke spørsmål og tilslutt traktmodellen, som er en kombinasjon av løs og stram modell. I tråd med det var min strategi å stille et veldig åpent innlednings spørsmål, samt styre samtalen så lite som mulig, slik at informantene skulle snakke mest mulig seg i mellom. Deretter stille oppfølgingsspørsmål dersom jeg anså det som nødvendig, før jeg gikk videre til neste spørsmål. For de individuelle intervjuene brukte jeg en semi-strukturert tilnæringsmåte.

I forkant av begge intervju typene, formet jeg et rammeverk for intervjuet (Kvale, 2006). Dette innebar blant annet en presentasjon av meg som forsker, en kort briefing av tema, konteksten for intervjuet, formålet med intervjuet, bruk av båndopptaker, anonymisering, rettigheter informantene har (eks. mulighet til å trekke seg på hvilket som helst tidspunkt), og tilslutt spørre om informantene har eventuelle spørsmål i forkant (Kvale, 2006). Etter intervjuet en tilsvarende debriefing eller oppsummering (Kvale, 2006).

3.3 Rekruttering av informanter

Kvalitative studier baserer seg på *strategiske utvalg*, noe som innebærer at informanter velges ut i fra egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen og undersøkelsens teoretiske perspektiver (Thagaard, 2011). I henhold til denne oppgavens tema og problemstilling var kriteriene til informantene at de var kvinnelige barnehageansatte. For å rekruttere informanter måtte jeg komme i kontakt med noen barnehager. Sintef Nord jobber med et prosjekt med tittelen ”Effektive tiltak for redusert sykefravær i nord”. Denne masteroppgaven er et bidrag til det prosjektet, og det faktum at sykefraværet er høyere i nord enn i sør, er utgangspunktet for den studien. På bakgrunn av det valgte jeg å gjøre intervjuer i kommuner som representerte spredningen av høyest, gjennomsnittlig og lavest sykefravær i Norge.

Jeg startet med å kontakte de tre kommunene, i første omgang for å presentere prosjektet og

deretter komme i kontakt med noen for å vekke interesse.

Det som skjedde videre var at hver av kommunene satte meg i kontakt med barn- og familie etaten og barnehager under denne. På bakgrunn av mitt prosjekt anbefalte kontaktpersonen i kommunene hvilke av barnehagene som var passende med tanke på størrelse og antall ansatte. Jeg sendte en epost som inneholdt informasjonsskriv om prosjektet, og gjennomføring av intervjuene, til disse barnehagene og ventet på svar. Jeg brukte samme fremgangsmåte i alle tre kommunene jeg gjorde intervjuer i. Samtlige av kontaktpersonene i kommunene sa jeg kunne bruke de som referanse når jeg kontaktet barnehagene direkte og spurte om de ønsket å delta i studien. Dette tror jeg var en fordel for å vekke interesse.

Jeg var i utgangspunktet ute etter å få til sammen rundt 10 informanter i hver av barnehagene. Jeg fikk svar fra *en* barnehage i to kommuner og to barnehager i ene kommunen. For meg handlet det om å bare inkludere de som faktisk svarte og takket ja. Jeg hadde ikke mulighet til å vurdere hvilke barnehager som passet best av flere faktorer, foruten størrelse. Da jeg fikk svar fra barnehagene var samtlige veldig positive til å delta, og synes prosjektet virket spennende.

Når det kommer til rekruttering og utvalg av informantene, ble det valget gjort av enhetslederne, i hver av barnehagene som ble mine kontaktpersoner. Det hadde fått et informasjonsskriv og slik jeg forsto ble dette valget basert på mulighet og villighet til å delta. De kriteriene jeg stilte for informantene var som sagt at de skulle være kvinnelige ansatte, jeg krevde ingen restriksjoner for stillingstyper eller stillingsstørrelser. Jeg har begrunnet hvorfor jeg studerer kvinner i introduksjonskapitlet. Grunnet til at jeg valgte å inkludere ansatte i ulike stillinger var for å få en mest mulig bred og variert beskrivelse av arbeidsplassen.

I likhet med utvalget av informanter, ble barnehagene valgt på samme måte, basert på mulighet og tilgjengelighet, altså de aktuelle barnehagene var et tilfeldig utvalg.

Det som ikke var tilfeldig, var valg av *kommuner*. Jeg ønsket å gjøre intervjuer i barnehager i kommuner som representerte en spredning av høyest, lavet og gjennomsnittlig sykefravær på landsbasis.

Jeg gjorde 12 enkeltintervjuer tilsammen, der 2 av intervjuene var gjort på ledere, og resterende på vanlige ansatte, jeg brukte samme intervjuguide til ansatte i alle stillinger. Jeg gjorde meg ikke noen erfaringer med at ledere svarte noe annerledes enn vanlige ansatte.

Noen av vanlige ansatte hadde i tillegg verv i HMS og lignende engasjement i det administrative som ledere, på bakgrunn av det har jeg derfor ikke valgt å skille disse. Enkeltintervjuene varte i ca. 30 minutter. Jeg gjorde 3 gruppeintervjuer på ca. 1 time, med 4-5 vanlige kvinnelige ansatte⁶. I hovedsak deltok ikke de samme informantene på begge typer intervjuer. Med unntak av 2 ansatte i en kommune, som deltok både på gruppeintervju og enkeltintervju. I forhold til resultatet av de to intervjuene jeg gjorde med de ansatte som nettopp hadde deltatt på gruppeintervju følte jeg at første intervju hadde i noen grad av betydning for intervju nummer to. Dette kommer jeg tilbake til. Informantene jeg endte opp med å intervju var kvinnelige ansatte i alder 26 år- 63 år og de følgende stillinger er representert: pedagogisk leder, førskolelærer, barnehagelærer, assistent, barne- og ungdomsarbeider, omsorgsarbeider, barnevernspedagog og enhetsleder.

3.4 Forskerrollen

Når man kommer dit at man skal gjennomføre fokusgruppeintervjuene, er introduksjoner noe av det viktigste i fokusgruppe intervjuer (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Jeg begynte med å presentere meg selv, og forklare kort hva dataen skulle brukes til og at jeg skulle bruke en båndopptaker. Selv om fokusgruppe intervjuet var en løs modell er det viktig å tydeliggjøre en ramme for intervjuet (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Jeg forklarte hva undersøkelsen handlet om, slik at intervjuet ikke skulle spore helt ut av sammenheng. Siden gruppeintervjuer er litt annerledes enn vanlige intervju situasjon med spørsmål og svar, som deltakerne kanskje ser for seg, er det viktig å redegjøre for hva et gruppeintervju faktisk er, og hvordan det skal foregå i forkant av intervjuet. Jeg forklarte informantene at jeg ønsket at de skulle snakke seg i mellom om temaer jeg presenterte, som om jeg ikke var til stede. Jeg nevnte imidlertid at dersom noe var uklart, eller temaene som ble diskutert ikke var relevante, ville jeg gripe inn.

Forskeren er selv forskningsinstrumentet (Nilssen 2012), forskeren påvirker, og blir påvirket og påvirker selv det som skjer gjennom forskningsprosessen (Nilssen, 2012), på denne måten er den største utfordringen med å gjøre intervjuer nettopp forskeren selv (Ryen, 2002).

Grunnen til det er tradisjonelt at kvalitative metoder blitt forbundet med forskning som innebærer nær kontakt mellom forsker og de som studeres, som ved deltakende observasjon

⁶ Vanlig ansatte= ansatte i alle stillinger.

og intervju (Thagaard, 2011). Den nære kontakten mellom forsker og de som studeres, reiser en rekke metodiske og etiske utfordringer (Thagaard, 2011).

Det å være objektiv og å holde seg nøytral er tilnærmet umulig. Nilssen (2012) refererer til Gadamer (1989) som kaller fordommer eller forforståelse som man bringer inn i en situasjon for ("prejudices"). Denne forforståelsen omfatter i tillegg til teoretisk rammeverk, jeg refererer til Nilssen (2012) som refererer til det Gadamer mener er skjult bagasje som eksempler nevnes erfaringer, verdier, kunnskap, forskningsfilosofi og holdninger til feltet som skal studeres. I tråd med det refererer Nilssen (2012) til Gilje & Grimen (1993) der tre ulike typer forforståelse nevnes. Den første er språk og begreper, den andre handler om tro og ideer, den siste er personlige opplevelser (Nilssen, 2012). Man vil som menneske alltid ha med seg noen tanker, forestillinger, og erfaringer som påvirker måten man gjør tolkninger på, eller oppfatter samtaler og meninger etter. Som forsker har man i tillegg som regel med seg en hypotese når man gjør intervjuer. Spesielt er det en utfordring i analysen når man skal sammenligne og sette intervjuer opp i mot hverandre. Man ønsker gjerne å se at hypotesen stemmer og da kreves det at forskeren er bevisst på å ikke farge hypotesen med egne tolkninger.

I forkant av et slikt prosjekt har man forventninger om hvordan virkeligheten skal være. På bakgrunn av den kunnskapen og det forarbeidet jeg hadde utført, hadde jeg noen konkrete tanker om egenmeldt fravær og årsaker til fravær. Jeg visste blant annet at barnehagesektoren i tråd med kvinner har generelt mer fravær enn andre sektorer og menn (SSB, KS, Nav) (Askildsen, 2016). Jeg hadde også noen ideer om at forhold på arbeidsplassen kunne ha betydning for egenmeldt fravær (Knardahl et al. 2016).

Utover det har jeg noen års erfaring som vikar i barnehager, noe som også har bidratt til min interesse og engasjement, innenfor temaet egenmeldt fravær. Samlet vil dette ubevisst styre meg som forskers forståelse av det informanten forteller, og i noen grad påvirke hvilke spørsmål forskeren stiller. Det er viktig å holde seg objektiv i så langt det går, samtidig akseptere at dataen i noen grad vil bli manipulert av forskeren, men prøve å holde fokus på at det skjer i så liten grad som mulig, og respektere datamaterialet som det er.

Videre er uformelle samtaler før og etter selve intervjuet, slik som briefing og debriefing

(Kvale, 2006) med på å påvirker forskerens tolkningsevner, og innsikt i temaet.

Også samtaler jeg har hatt med andre utenfor intervjusituasjonen før og etter, påvirker min grad av innsikt som forsker, jeg kommer tilbake til dette.

Jeg erfarte også selve gjennomføringen av intervjuene forandret seg i takt med at min erfaring som forsker økte. Som forsker vil man derfor ha et økende kunnskaps nivå underveis i gjennomføringen, dette kommer tilsynet når man sammenlikner første og siste intervju jeg gjorde. Jeg observerte forskjeller både med tanker rundt råmaterialet man mottar under intervjuet, og metoder for behandling av dataen i ettertid. Dette innebærer alt fra enkle notater og til transkribering av materialet og gjennomføring av selve intervjuene.

Slike forhold må man ta høyde for, da man ikke kommer utenom uansett hvilken tilnærming man bruker, jeg prøvde imidlertid å ta lærdom av slike erfaringer jeg gjorde meg.

Jeg opplevde å snakke om sykefravær som noe vanskeligere å snakke om enn jeg først antok. Når det gjelder selve intervjuguidene erfarte jeg at spørsmålene var noe mer ubehagelig å stille, enn hva jeg hadde antatt i forkant. Et tips jeg ville gitt meg selv i forkant av intervjuene var å prøve å stille spørsmålene til noen, for å øve på å si de høyt for og få et inntrykk av hvordan det følte. Utover i feltarbeidet antok jeg at dette kan forklares med at jeg ikke har noe særlig erfaringer med å holde intervjuer. Det handlet i stor grad for min del, og bli kjent med meg selv i forskerrollen.

Med tanke på at jeg var ute etter forhold på arbeidsplassen som har betydning for sykefraværet, kan slike temaer ofte være noe vanskelig å snakke om fordi det kan være nært knyttet til personlige opplevelser, meninger og følelser. I tillegg i en gruppeintervjusituasjon skal man kunne dele disse personlige meningene og følelsene med meg som forsker, og sine kolleger som deltok i gruppeintervjuet. Jeg observerte ikke noe tilbakeholdenhet hos informantene, og informantene synes ikke å ha noen vanskeligheter med å snakke om egenmeldt sykefravær.

3.5 Refleksjoner rundt gjennomføringen av forskningsprosessen

Underveis i intervjuene økte min nysgjerrighet og jeg hadde lyst til å finne ut mer, det resulterte i at jeg stilte mange spørsmål, fremfor å i større grad vente på svar fra informantene. Man kan alltid spørre seg selv, som forsker, hva det hadde betydd for empirien dersom jeg hadde latt informantene snakke *helt* uavbrutt. Jeg har gjort meg noen refleksjoner om hvorvidt jeg i forkant av feltarbeidet, kunne jeg vært mer innstilt på at deltakerne hadde mye å formidle. Det jeg mener med det, er å prøve å la informantene få snakke mer fritt, og unngå å stille mange spørsmål og bryte in i den grad jeg gjorde. Det er utelukkende interessant å høre hva informantene forteller om temaet, selv om det går utenfor mine spørsmål (Brinkmann & Tanggaard, 2012).

Hensikten med feltarbeidet var og kartlegge hvilke forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt sykefravær blant kvinnelige barnehageansatte. Min oppfattelse var at informantene uttalte seg utfyllende, i forhold til å belyse problemstillingen ut i fra intervju spørsmålene.

Når det kommer til enkeltintervju og gruppeintervju distinksjonen, observerte jeg ikke de store forskjellene, som jeg i forkant hadde sett for meg. Den største forskjellen var, som ventet, at svar og beskrivelser ble resonnert frem mot en enighet innad i gruppeintervjuene. På denne måten ble svar i noen grad konstruert i gruppen og jeg nådde ikke ut til den samme dybden i temaet hos til enkeltindividet. En utfordring for transkriberingen av gruppeintervjuene ble at når flere snakker samtidig er det vanskelig og skille informanter fra hverandre, og det blir en utfordring og skille informantene fra hverandre ut i fra stemmer. Dette ble en liten distraksjon som ikke er så avgjørende for dette prosjektet, fordi jeg var ute etter *informasjonen* informantene formidlet, informantene var anonyme og skulle representere barnehagen og arbeidsplassen. På bakgrunn av det, hvorvidt det var informant 1, eller 2 som snakket hadde ikke det så stor betydning. Imidlertid kommer enkelte forskjeller i holdninger, og måter å snakke om temaet på, frem ved og sammenligne informasjonen fra enkeltintervjuene og gruppeintervjuene. Noe som jeg også var ute etter og se på i forkant, og som var bakgrunnen for og gjøre to type intervjuer.

Det er forskerens ansvar å skape en kontakt mellom den som intervjues og intervjueren, som gjør det mulig å komme lengre enn høflighetsfraser (Kvale, 2006). Som menneske har man

ulike relasjoner til alle. Noe som man også tar med seg ut i felten. I samtlige intervjuer jeg gjorde i forbindelse med dette prosjektet var det en *ulik* forsker-informantrelasjon. Denne kjemien mellom meg, som forsker, og informant(e) jeg intervjuer vil i noen grad påvirke intervjuet. Dette er noe forskeren i forkant må reflektere over, og er etter min erfaring utfordrende å kontrollere. Det er imidlertid viktig at intervjueren fokuserer på å forsøke å skape en atmosfære på kort tid, der den som intervjues føler seg trygg og bekvem med å snakke fritt om sine opplevelser (Kvale, 2006).

Ifølge Ryen (2002) er det viktig å ha reflektert over bruk av begreper i et intervju, dette baseres på hvilken *type* kunnskap jeg som intervjuer er ute etter. I tråd med dette opplevde jeg at det første spørsmålet jeg stilte, som handlet om erfaringer for *praksisen* rundt egenmeldt fravær, var noe uklart for informantene⁷, og kanskje ikke så lett å svare på. Det observerte jeg ved at svarene i større grad ble fokusert rundt erfaringer, fremfor praksiser for egenmeldinger. Jeg vurderte hva det hadde betydd for det kvalitative datamaterialet om jeg hadde valgt et annet innledningsspørsmål.

Jeg antar, ut i fra responsen, at informantene tolket spørsmålet *forskjellig*, fordi selve spørsmålet var noe uklart. Det er rimelig å anta at disse forskjellige tolkningene ville oppstått, uavhengig av min formulering av innledningsspørsmålet. På bakgrunn av det erfarte jeg at det er nødvendig å stille spørsmål som oppleves relevante for informantene, for å kunne invitere informantene til å reflektere og temaet og gi fylldige svar. En fordel kan være å sette seg inn i informantens situasjon i forkant av intervjuet (Thagaard, 2011). Imidlertid utformet jeg intervjuguiden ut i fra den bevissthet at informantene ikke hadde lik kjennskap til prosjektet, på det tidspunktet, som jeg hadde. Til tross for en intervjuguide, vil intervjusamtalen være noe uforutsigbar og man må være åpen for forandringer, som for eksempel rekkefølge på spørsmål, bakgrunnen er at man må kunne følge opp eventuelle interessante svar (Kvale, 2006).

I forhold til å ha kunnskaper i forkant av intervjuene gjorde jeg meg noen erfaringer annet gjennom resultater fra intervjuer som ble gjort førstegang og andregangs med de samme informantene. Situasjonen var at jeg hadde først gruppeintervju, og rett etterpå skulle gjennomføre et individuelt intervju med en av deltakerne fra gruppeintervjuet. I de tilfellene

⁷ Se vedlegg 2 og 3.

jeg brukte de samme informantene til både gruppeintervju og enkeltintervju, resulterte det i at det påvirket intervju nummer 2, som jeg gjorde med samme informant. Utfordringen med dette ble at intervjuguiden for enkeltintervjuene og gruppeintervjuene⁸ var tilsvarende like. Dersom jeg skulle brukt enkeltintervju-guiden på informanter som hadde deltatt på gruppeintervju, hadde jeg endt opp med å stille nøyaktig de samme spørsmålene i begge intervjuene.

Jeg løste denne utfordringen med å gå videre med enkelte temaer informantene hadde snakket om på gruppeintervjuet, og endte opp med å få et annet synspunkt på saken, som også var tanken bak å gjøre enkeltintervjuer og gruppeintervjuer. Fordelen ved å gjøre et andre intervju med informanter jeg akkurat hadde intervjuet var at de var blitt ”varme i trøyen” og hadde reflektert ytterligere tanker rundt temaet. Denne atmosfæren forskeren har ansvar for å skape på kort tid, fikk noe lengre tid å utvikle seg på (Kvale, 2006). I tillegg var temaet i noen grad bearbeidet og grunnleggende åpningsspørsmål kunne vi hoppe over. Noe som førte til at jeg kunne gå mer i dybden på temaer som var kommet tilsynet på gruppeintervjuet.

3.5.1 Utfordringer ved intervjusituasjonen

Kvale (2006) snakker om den *ideelle intervjupersonen*, og at noen intervjupersoner synes å være bedre enn andre. Kvale (2006) karakteriserer den ideelle intervjupersonen som samarbeidsvillig, motivert, veltalende og kunnskapsrik. I forbindelse med det gjorde jeg meg noen erfaringer med å sammenlikne samtaler med informanter, og samtaler jeg hadde med kolleger, venner og andre utenfor ”intervju-situasjon” i forbindelse med prosjektet. Underveis i intervjuene fikk jeg inntrykk av at informantene snakket om egenmeldt sykefravær *slik som det burde være*, fremfor hvordan det faktisk var på arbeidsplassen. Flere synes å ha reflektert over hva som er politisk korrekt å si, og valgte å fortelle om de delene av situasjonen som var mest presentabel. Slik de anså barnehagen ville bli best fremstilt. Dette handler som selvpresentasjon, de beskrivelsene informantene gir kan være preget av hvordan de ønsker å presentere seg selv (Thagaard 2011).

I stor grad påvirkes dette av den sosiale interaksjonen mellom forsker og informant

⁸ Se vedlegg 2 og 3.

(Thagaard, 2011). I mitt tilfelle når jeg gjorde fokusgruppeintervjuer, ble informantenes svar i tillegg til å bli preget av forsker, også preget av at kolleger var til stede. I mine intervjuer representerer informantene arbeidsplassen, noe som også i noen grad vil være med på å påvirke informantenes svar. Dette med selvpresentasjon og hvorvidt dette preges av forsker-informant relasjon er et faktum man må ta høyde for når det gjelder alle gruppeintervjuer jeg gjorde i forbindelse med denne oppgaven. Hvor godt samspillet mellom forsker og informant er i intervjuet, vil påvirke intervju kvaliteten (Kvale & Brinkmann, 2009). Thagaard (2011) beskriver hvordan forhold som bidrar til dårlige intervjuer kan betegnes som feilkilder. Imidlertid kommer en kjerne av funn ut i fra mitt feltarbeid, som kan brukes til å belyse min problemstilling, til tross for gruppeintervju-situasjonens effekt. I tråd med det påpeker Thagaard (2011) at det er vanskelig å avgjøre hvorvidt det informantene forteller er preget av relasjonen til forskeren, derfor blir fokuset rettet mot forhold som kan påvirke intervju situasjonen, for å vurdere intervjuets kvalitet.

Når man som forsker gjennomfører intervjuer, får man nær tilgang til intervju personens verden, ikke bare gjennom ord men også tonefall, ordvalg og kroppsspråk (Kvale, 2006). Man ønsker at informanten kan fortelle åpent om sine erfaringer. Ifølge Thagaard (2011) vil den tilliten og troverdigheten som oppnås mellom forsker og informant gi grunnlag for dette. Thagaard (2011) peker på viktigheten med at forskeren presiserer formålet med intervjuet og hva informantene kan bidra med. Selv om man i kvalitativ metode ser på menneskers hverdagshandlinger, må man prøve å unngå at informantene svarer ut i fra det de tror forskeren vil høre (Thagaard, 2011). Imidlertid vil ifølge Postholm (2010) dette blikket på hverdagshandlinger bli farget av forskerens teoretiske ståsted.

På en annen side var ikke dette avviket mellom hvordan situasjonen var fremfor hvordan den burde være, så tydelig at jeg kunne sette ord på det, det var i større grad et samlet inntrykk jeg satt med i ettertid. Det var først på det tidspunktet jeg transkriberte, at dette skillet mellom hvordan informantene beskrev situasjonen *var*, og hvordan situasjonen *burde* være, ble klart for meg. I intervju situasjonen kan man ikke unngå at informantens atferd blir påvirket av forskeren (Thagaard, 2011). Det er derfor en forutsetning, ifølge Svein Østerud (1995) at forskeren utvikler en refleksiv og kritisk bevissthet over egen rolle, med tanke på forskningsfeltet og informantene.

Som vikar i flere ulike barnehager har jeg ved passende anledninger diskutert

masterprosjektet med kvinnelige ansatte, i flere av disse ulike barnehagene, utenfor ”intervjusituasjon”. Jeg gjorde meg noen erfaringer med å snakke med personer om samme temaet, der jeg i ulike settinger representere som forsker og som kollega for informantene.

Det jeg observerer er forskjeller på hvordan disse ansatte skildrer arbeidsmiljøet og arbeidsplassen med tanke på fravær, til meg i forskerrollen, og til meg som kollega.

I forbindelse med den ideelle intervjupersonen trekker imidlertid Kvale (2006) frem at den ideelle intervjupersonen ikke finnes, og påpeker at ulike informanter passer for ulike intervju typer. I tillegg er det ikke gitt at den ideelle intervjupersonen kan gi mest verdifull innsikt i det aktuelle forskningsemnet (Kvale, 2006).

I den forbindelse har jeg reflektert over betydningen av at intervjuene ble tatt opp, sammenlignet med samtale jeg har hatt med ansatte utenfor intervjusituasjoner var ”off record”. Hvordan informasjonen informantene fikk i forveien av intervjuene ble formidlet og opplevelsen av å sitte i et gruppeintervju og formidle personlige meninger om arbeidsrelatert informasjon. Det virket som dette var et tema kolleger jeg snakket med utenfor intervjusituasjonen, var opptatt av og umiddelbart ønsket de å være med på prosjektet mitt. De argumenterte for hvorfor akkurat deres arbeidsplass hadde vært et interessant sted å undersøke og de sa; ”*Du må komme å gjøre intervjuer her!*”. Fremfor intervjuene i feltarbeidet der settingen var annerledes, informantene hadde allerede takket ja til å snakke om arbeidsplassen, og kanskje i større grad hadde tid til å reflektere over hvordan de ønsket arbeidsplassen skulle fremstilles, med tanke på *selvpresentasjon* (Thagaard, 2011).

Jeg gjennomførte enkeltintervjuer i tillegg til gruppeintervjuer, for å kunne få frem hva ansatte kunne fortelle meg i en setting der de kun tok hensyn til meg som forsker. Dette var bevisst med håp om at informantene, etter å ha reflektert over temaet, skulle skildre et mest mulig realistisk bilde av situasjonen på arbeidsplassen og arbeidsmiljøet med tanke på bruk av egenmeldinger.

I en intervjusituasjon oppstår det et asymmetrisk maktforhold der intervjueren definerer situasjonen ved å presentere samtaletemaene og styrer intervjuet gjennom å stille spørsmål (Kvale, 2006). På bakgrunn av dette ansvaret som forsker har et viktig poeng dukket opp som hadde vært til fordel for denne studien, som jeg har reflektert over i ettertid. Poenget er at jeg kunne gått videre med å spørre informantene om deres beskrivelser av arbeidsplassen ut i fra det inntrykket jeg fikk om skillet mellom hvordan situasjonen var, i forhold til hvordan det

burde være. Dette var et fenomen som dukket opp på *noen* av intervjuene, og grunnen til at jeg ikke gikk videre med det i de situasjonen jeg ble bevisst på det, var at jeg var fokusert på å gjøre intervjuene i noen *lunde identiske* med tanke på hva jeg spurte informantene om. Jeg vurderer dette ”feilsteket” med å gå ut med en ide om identiske intervjuer, fra min side som et resultat av min uerfarenhet som intervjuer i forskerrollen.

Når man bruker kvalitative intervjuer som forskningsmetode ønsker man gjerne å forfølge tråder og temaer som dukker opp underveis (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Det var i hovedsak på bakgrunn av det jeg i utgangspunktet valgte å gjøre semi-strukturerte intervjuer. Underveis i forskningsprosessen gikk jeg mer bort fra identiske intervjuer og erfarte at det å forfølge temaer og interessante utsagn ga mer interessant data.

3.6 Temabasert analyse

Ved å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse, forsøker jeg å få innsikt i forhold på arbeidsplassen, som har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte. Utover det skal datamaterialet behandles gjennom en analyse. Tradisjonell kvalitativ analyse innebærer at man tar et skritt tilbake for å betrakte, reflektere og analysere for å så trekke konklusjoner (Ryen, 2006). I denne oppgaven har jeg gjort en temabasert analyse av det kvalitative datamaterialet. Silverman (2005:186) fremhever at en god kvalitativ analyse kjennetegnes ved *teoretisk refleksjon*. Ved å lese materialet ut fra en teoretisk vinkel noterer man underveis når intervjupersonene sier noe som man kjenner igjen fra andre studier (Brinkmann & Tanggaard, 2012). I denne typen studier blir kvaliteten på studiet satt i direkte sammenheng med forskerens evne til å behandle og tolke data (Postholm, 2010).

Å analysere betyr bokstavelig talt å dele noe opp, i noe mindre deler (Brinkmann & Tanggaard, 2012). I virkeligheten er analyseprosessen en bevegelse mellom å analysere (bryte ned) og syntetisere (bygge opp, sette sammen) (Brinkmann & Tanggaard, 2012).

Temasentrerte tilnærminger kan knyttes til presentasjoner av materialet hvor temaene er i fokus (Thagaard, 2011). For å undersøke hvilke forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte har jeg snakket med informantene om egenmeldt fravær, og måten jeg belyser problemstillingen på i analysen er å forfølge temaer.

Når man analyserer kvalitative data vil man redusere datamengden (Ryen, 2006). Ifølge Ryen (2006) kan analyse prosessen sees på som rotete, til slutt skal denne prosess bringe orden, struktur og ikke minst mening til innsamlet data. Ofte vil man søke å sammenfatte materialet i blant annet større sammenhengende kategorier, idealtyper, avhengig av erkjennelsesinteresse (Brinkmann & Tanggaard, 2012). For min erkjennelses interesse, som er å få dypere kunnskap om forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær, vurderte jeg det hensiktsmessig å kategorisere dataen. Ifølge Tjora (2010) innebærer kategorisering av data å samle de kodene som er relevante for problemstillingen inn i grupper.

I litteraturen finner vi igjen begrepene koding og kategorisering som beskrivelse av prosessen med å skape mening i datamaterialet (Nilssen, 2012). Med mitt datamateriale ønsket jeg å kunne si noe om forhold på arbeidsplassen, som har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehage ansatte. Jeg var ute etter å se hvorvidt det var noen temaer som gikk igjen på intervjuene. For å kunne få en oversikt over og gi mening til materialet, i henhold til problemstillingen, så jeg det som hensiktsmessig å forfølge temaer, og til slutt dele materialet inn i kategorier.

Hensikten var at ved sammenligning av informasjon fra alle informanter kan gi en dyptgående forståelse av hvert enkelt tema (Thagaard, 2011). Noe man imidlertid må ta hensyn til ved kategorisering, er at når utsnitt fra ulike informanter sammenlignes, løsrives tekstbitene fra sin opprinnelige sammenheng. Som forsker ønsker man å ivareta et helhetligperspektiv og må derfor være nøye i behandlinger av datamaterialet for at informasjonen fra hver enkelt settes inn i riktig sammenheng (Thagaard, 2011).

Jeg gjennomførte altså en temabasert analyse av det empiriske materialet. Samlet med transkriberte gruppe- og enkeltintervjuer, utgjør datamaterialet 79 sider. Enkeltintervjuene ble gjennomført som semi-strukturerte intervju, og gruppeintervjuene var temastyrt, begge typene hadde en intervjuguide som i stor grad var fleksibel, noe som resulterte i store mengder materialet og i tråd med (Ryen, 2006) at datamaterialet opplevdes ved første øyekast, noe uoversiktlig og rotete.

Transkriberingsprosessen var derfor en viktig del av analysearbeidet, denne prosessen bidro til å få en oversikt over materialet fra intervjuene, og er en tolkningsprosess i seg selv (Kvale, 2001). For å gjøre intervjuene tilgjengelig for analyse gjøres materialet om fra båndopptak til

tekst (Kvale, 2001), på denne måten ble transkriberingen starten i behandlingen av datamaterialet. I tråd med det, i henhold til måten å gripe materialet på, for å få en dypere innsikt i forhold på arbeidsplassen, som har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehage ansatte, var å kategorisere materialet en god måte å gjøre det på.

I henhold til mitt tema er jeg ute etter å undersøke *meninger* rundt temaet, noe som resulterte i at jeg vurderte *temabasert analyse* som den mest hensiktsmessige analyse metoden for denne oppgaven (Thagaard, 2011). Når det opprinnelige materialet inndeles i kategorier, og på denne måten er en sammenfatning av dataene, betegner vi dette for en dekontekstualisering av teksten (Thagaard, 2011). Refleksjoner over dataens meningsinnhold innebærer en rekontekstualisering fordi temaene kategoriene omhandler, settes inn i en teoretisk sammenheng. Meningskategorisering innebærer at intervjuet kodes i kategorier (Kvale, 2006).

Måten dette datamaterialet er blitt kodet med en tilnærming til *åpen koding* (Nilssen, 2012), koding er inspirert av forskningsmetoden ”grounded theory” (Brinkmann & Tanggaard, 2012). ”grounded theory” er utviklet av Glaser & Strauss (1967) (Nilssen, 2012). Åpen koding handler om å møte datamaterialet med et åpent sinn (Nilssen, 2012) altså å la datamaterialet snakke for seg selv. I forbindelse med mitt tema som er egenmeldt fravær søkte jeg etter temaer som kunne gi meg en dypere innsikt i forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær hos kvinnelige barnehageansatte. I forhold til temaene informantene snakket om kunne jeg identifisere fire kategorier som jeg kunne sette i sammenheng med egenmeldt fravær.

Jeg ønsket å bruke datamaterialet til å si noe om forhold på arbeidsplassen, har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte. Gjennom åpen koding setter forskeren navn på, eller koder fenomener. Videre deles kodene inn i temaer, dimensjoner eller kategorier. Sistnevnte har jeg gjort i mine analyser. Jeg har forfulgt temaer og videre delt datamaterialet inn i kategorier som jeg setter i sammenheng med egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte.

Jeg kunne imidlertid identifisere fire kategorier, eller temaer mitt materialet kunne systematiseres og deles det inn i. Måten disse kategoriene ble synlig for meg på, var at når det kommer til hvilke forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær, synes informantene å mene at motivasjon var en viktig faktor.

4 Analyse

I dette kapitlet vil jeg presentere funn fra feltarbeidet⁹. Jeg skal legge frem funn som skildrer forhold som kan settes i sammenheng med egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte innad på arbeidsplassen. I forbindelse med forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt sykefravær, hva trekker informantene frem? Hvilke temaer kommer til synet? Det store spørsmålet som blir en naturlig del av samtaleene underveis i intervjuene er, hva gjør at man vil komme på jobb, fremfor å bruke egenmelding?

Samtaleene dreide seg i stor grad om hva som kjennetegner egenmeldt fravær på arbeidsplassen og hva de mener kan bidra til å redusere (mis)bruk av egenmeldinger. Med utgangspunkt i mitt materiale har jeg identifisert fire kategorier som etter min vurdering kan settes i sammenheng med egenmeldt fravær. Disse kategoriene er samhold, ansvar og tillit, kollegial praksis og tilrettelegging. Ved hjelp av kategoriene vil jeg forsøke å belyse hvilke forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehage ansatte. Jeg vil også redegjøre for hvordan tidligere forskning støtter flere av funnene som presenteres og som utgjør kategoriene.

4.1 Innledning til analyse

I gjennomgangen av datamaterialet synes forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær, i stor grad å handle om motivasjon. Det kommer også tydelig frem i intervjuene at årsaker og tiltak rettes mot hvilke forhold på arbeidsplassen som *motiverer* den enkelte til å komme på jobb. Samtlige informanter er bevisste på hva som motiverer den enkelte til å komme på jobb. De snakker villig om hva de har gjort på arbeidsplassen, og hvordan de vil ha det for at alle skal komme på jobb.

I denne sammenhengen må man stille seg spørsmålet, hva er motivasjon?

Motivasjon er en kompleks sammensetning av følelser, tanker, ønsker, vilje og opplevelser innad i individet. I sosiologisk sammenheng kan vi forstå motivasjon som et produkt av ytre

⁹ Feltarbeidet er gjort i tre barnehager fra tre ulike kommuner. Kommunene representerer spredningen av høyest og lavest sykefravær i landet, i tillegg til gjennomsnittet

påvirkninger og omstendigheter rundt individet. Når jeg snakket med kvinnelige barnehageansatte om egenmeldt sykefravær på arbeidsplassen, var det flere temaer som kom frem, og noen ble snakket mer om enn andre.

Selv om kategoriene, samhold, ansvar og tillit, kollegial praksis og tilrettelegging, på mange måter kan virke utelukkende i forhold til hverandre har kategoriene imidlertid, slik jeg fikk inntrykk ut fra datamaterialet, til felles at de kan på hver sin måte generere motivasjon for å komme på jobb. Jeg ønsker på bakgrunn av dette å se nærmere på hvordan forhold på arbeidsplassen skaper denne motivasjonen de ansatte snakker om.

Samtlige informanter trekker frem forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte, gjennom hvorvidt forhold på arbeidsplassen motiverer hver enkelt til å komme på jobb. Med den logikken, fører mangel på motivasjon til misbruk av egenmeldinger. På den måten settes ikke forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldinger blant kvinnelige barnehageansatte, altså mine kategorier, bare sammen med motivasjon. Det settes også i sammenheng med *unødvendig* bruk av egenmeldinger. Kategoriene kan betraktes som et svar på hvordan man kan unngå *unødvendig* bruk, og heller motivere ansatte til å komme og å være på jobb.

4.2 Samhold

I intervjuene, både gruppeintervjuer og individuelle intervjuer ønsket jeg blant annet at informantene skulle fortelle generelt om egenmeldt sykefravær på arbeidsplassen. Ett av samtaleemnene som var felles for samtlige intervjuer var relasjoner mellom ansatte. Ifølge Karlsen (2010) ser denne kategorien på de uformelle ved arbeidsplassen. Mer spesifikt snakket de ansatte om trivsel og samholdet i arbeidsmiljøet. På et gruppeintervju sier en informant at *"tiltak som reduserer fravær er trivsel, at man har det greit på jobb, og at man blir sett, samhold mellom de ansatte."* Samtlige deltakere i gruppeintervjuet sa at dersom man *ikke* trives sammen på jobb derimot, er det lettere å bruke egenmelding.

En informant forteller at det er noe hun selv har erfart på arbeidsplassen. Under enkeltintervjuet forklarer hun *"vanskeligere å svikte noen du kjenner enn noen du bare vet"*

navnet på”. Arbeidsmiljøets betydning er noe det ble snakket mye om på alle intervjuer jeg gjorde, i forbindelse med egenmeldt fravær. Disse uttalelsene viser hvordan informantene opplever at samhold, minsker tilbøyeligheten for unødvendig bruk av egenmelding

Videre forklarer informantene at mye bruk av egenmeldinger og mye fravær generelt, skaper en hverdag som inneholder mer stress for de ansatte. Informantene forklarer at planer og pedagogiske opplegg blir mer utfordrende å gjennomføre. Arbeidsoppgavene til den som er borte faller over på de gjenværende som gjør at deres arbeidsmengde øker ved fravær. Informantene gir tydelig uttrykk for at i lengden blir man ekstra sliten av å være en person mindre.

Dersom man bruker egenmelding, er man bevisst på at det valget man tar, påvirker de andre ansatte. I tråd med dette handler det om en vurdering som gjøres av egen helse på hvorvidt man er i stand til å komme på jobb. Ifølge Schiefloe (2010) innebærer denne vurderingen nærvær og fraværs faktorer som individuelle og relasjonelle faktorer som spiller inn. Dette handler stort sett om det fraværet (Schiefloe, 2010) kaller det grå fraværet.

Slik jeg forstår det gjør dette det nok litt vanskeligere å levere egenmelding, når man vet ting blir utsatt og ikke blir gjennomført den dagen man er borte. Det kom tydelig frem i både gruppe- og enkeltintervjuene at dette var noen de reflekterte over i vurderingen om å levere egenmelding, at man får dårlig samvittighet overfor de andre ansatte og man føler man ikke bidrar ved å være borte fra jobb. Gjennom intervjuene snakket informantene mye om hvordan man dyrker denne kollegiale lojaliteten, som ifølge informantene bidrar til mindre bruk av egenmeldinger.

4.2.1 Samhold og egenmeldinger

Ifølge informantene både i gruppeintervju og i individuelle intervju handler det om hva som gjør at man har lyst til å komme, og å være på jobb. Samhold i arbeidsmiljøet trekkes frem som en faktor av stor betydning for det egenmeldte fraværet. I tillegg til arbeidsmiljøet vil kosthold, stress i privatlivet, uvøren livsstil, medfødte tilbøyeligheter blant annet være faktorer av betydning (Dahlgren & Ljunggren, 2010). Informantene påstår imidlertid at arbeidsmiljøet har en sammenheng med fraværet, gjennom uttalelser som *”dersom man ikke*

har det greit med kolleger eller arbeidsoppgaver, kan være lettere å levere egenmelding”.

Eksempelvis sier flere at man strekker seg lenger dersom man har et personlig forhold til kollegene, fordi terskelen for å levere egenmeldinger blir høyere.

Det at sosiale interaksjoner har betydning for egenmeldt fravær er altså ikke bare en hypotese, som jeg presenterte i innledningskapitlet. Ifølge Kostøl & Telle (2011) vil uformelle sider ved arbeidsplassen, altså normer fungere regulerende på egenmeldt fravær i tråd med grad av sosial interaksjon. Vi kan ifølge mitt feltarbeid vise at det *har* betydning for de ansatte.

Som en dekkende uttalelse i forbindelse med det, sa en informant: *”Når vi jobber så nærme i barnehagen, at man er nær hverandre med albuene flere gang om dag, selvfølgelig er det viktig at man tåler trynene på hverandre.”* Samtlige informanter trekker frem at godt arbeidsmiljø er noe som de hele veien har tenkt at er viktig for å redusere fravær. Å snakke pent til hverandre og oppmuntre hverandre, nevnes som konkrete eksempler. Det å baksnakke hverandre på arbeidsplassen trekkes frem av flere informanter, som ikke greit. På mange måter handler dette om samhold, og å skape en positiv tilhørighet og et godt arbeidsmiljø. På bakgrunn av at arbeidsmiljøet trår frem som betydningsfullt for det egenmeldte fraværet, ble ulike tiltak rettet mot å skape samhold. Dette ble gjort i samtlige barnehager med den hensikt å redusere egenmeldt fravær.

Samtlige informanter påpeker at de har jobbet med dette. Fordi de mener arbeidsmiljøet er så grunnleggende for trivselen på jobb. HMS er noe alle barnehagene hadde til felles, der jobbes det med å få i gang sosiale tiltak så folk kan bli kjent og like å være sammen. Slik jeg forstår informantene mener de at for å ha et godt arbeidsmiljø, må man jobbe mot å skape *gode* holdninger. Dette kommer frem når jeg snakker med kvinnelige barnehageansatte, i tråd med tidligere forskning drøfter Hauge et al. (2015) imidlertid hvorvidt kjønnsforskjellen i sykefravær forklares av blant annet holdninger og normer.

En informant trekker frem at et godt arbeidsmiljø endres først gjennom handlinger, så endres holdningene som følge av det. Ett konkret eksempel fra HMS er diverse øvelser med å se på blant annet kommunikasjon, for å illustrere betydningen av måten man snakker til hverandre på. Informantene mener de gode holdningene i arbeidsmiljøet fra HMS har blitt en kultur, fordi de har hatt særlig fokus på dette fra de startet å jobbe i denne barnehagen. Hvordan gode holdninger har betydning for egenmeldt fravær kommer jeg nærmere tilbake til.

I en av barnehagene forklarer informantene at de hadde en god plan i forhold til sykefravær som de hadde jobbet med over flere år. Planen går på det psykososiale miljøet, hygiene, arbeidsmiljø og restarbeidsevne. Informantene forklarer at fokuset er at de er opptatte av å få fram det positive i hverandre, være oppmuntrende, ikke bare med arbeid men også på det menneskelige plan. Noe som er et viktig poeng, man er på jobb 7-8 timer hver dag, men hva som skjer de resterende timene av dagen vil påvirke den enkelte også på jobb. Vi må huske vi er 24-timers mennesker. På en av arbeidsplassene har de innført trivsel-samtaler, som er et supplement til medarbeidersamtalen. Hensikten, som jeg forstår, er å fange opp frustrasjon eller andre ting tidlig for å unngå unødvendig bruk av egenmeldinger som går på fravær av trivsel.

Tiltak som ble gjort i en av barnehagene, rettet mot fravær var at de begynte med hyppige møter og samtaler, også å være mer sosialt aktive ikke bare på arbeidsplassen, men også på fritiden. I den forbindelse ble det lagd en sosialgruppe, som kobler de ansatte sammen i andre settinger, *utenfor* jobbsituasjon. Informantene synes å ha en positiv opplevelse av slike tiltak og forklarer at *"man kan prate om andre ting enn jobb, som er mer personlig, kan kommuniser på en annen måte."* Videre sier informantene at det har vært et fokusområdet de siste årene på en av arbeidsplassene, å være sosiale. *"Trivsel er viktig for å redusere fravær"* noe det er enighet om blant samtlige av informantene.

Et tiltak som gjøres i en av barnehagene rettet mot samhold er å ha noe gøy på pauserommet, av og til en quiz eller lignende. Ikke bare prøve å være sosiale på ettermiddagene. Informantene forklarer at slike tiltak gjør terskelen høyere for å være borte. Det trekkes også frem at det er viktig at noen ikke misbruker egenmeldingsordningen, slik at egenmeldinger blir en negativ ting, noe som også ble et tema i et gruppeintervju.

4.2.2 Samholdets betydning for å levere egenmelding

Jeg har inntrykk av at ingen av informantene synes det er direkte *bekvemt* å benytte seg av egenmelding. Flere informanter sier rett ut at de ikke liker å levere inn egenmelding og at de synes det er ubehagelig. På samme tid nevner flere informanter at det er ikke noe problem å levere egenmelding. Det er greit å levere samtidig som det føles ikke greit å levere.

En informant sier på et gruppeintervju at hun ikke gjør seg opp noen spesielle tanker om

misbruk eller andre negative ting, dersom *andre* bruker egenmelding. Når det gjelder hun selv føler hun på et ubehag i forhold til hva de andre tenker. Dette blir et temaet under gruppeintervjuet.

På denne måten bidrar samholdet til at terskelen for å levere egenmelding blir høyere, på godt og vondt. Jeg får inntrykk av at informantene er ”redde” for å falle utenfor felleskapet på arbeidsplassen ved og ikke bidra, eller å bruke egenmelding. På gruppeintervjuet snakker informantene videre om hvordan det er helt greit når det er noen andre som leverer egenmelding, og at det ikke er noen som tenker noe særlig over det. På tross av det, når det er en selv føles det ubehagelig.

Egenmeldinger når fraværsgrunner vurderes av den enkelte og faktorer som påvirker, handler om det Schiefloe (2010) betegner som det grå fraværet. Som ifølge Schiefloe baseres på nærvær og fraværsmåte. Problemet her synes å være at sykdom ved egenmelding ikke skal dokumenteres, og det er vanskelig å legitimere for bruk av egenmeldinger. ”*Man må ha respekt for hverandre, når folk sier de er syke så er de syke*”, mener flere av informantene. Man bryr seg for mye om hva andre synes, selv om informantene forklarer at andres bruk er ikke noe man blander seg med. ”*Den grensen for når man er hjemme, og når man er syk er veldig individuell, og det må den også få være*”, trekker en informant frem under et gruppeintervju.

For egenmeldingsordningen generelt kan slike holdninger også være et problem, dersom det fører til at ansatte kvier seg for å bruke egenmeldinger. For å unngå at egenmeldingsordningen skal bli noe negativt mener en informant at det er ”*Viktig å snakke om fravær, å ikke gjøre det tabubelagt.*” Man ønsker selvfølgelig at ansatte skal kunne benytte egenmeldinger når de har behov for det.

I en barnehage er man i stor grad avhengige av hverandre på jobb. Dersom man ikke føler seg helt på høyde med seg selv, er det av stor betydning for personal gruppa, at man kommer på jobb likevel. Man kan komme med den friske biten man har, og få litt tilrettelagte arbeidsoppgaver. Informantene mener at det er den kollegiale lojaliteten som gjør at den enkelte ansatt strekker seg lengre ved å komme på jobb, fremfor å være hjemme.

Som individ, ansatt og bruker av egenmeldinger ser jeg ut i fra mitt datamateriale at man i stor grad blir påvirket av tilknytningen til de andre ansatte og til arbeidsplassen.

Som flere av informantene snakker om på gruppeintervjuene, *”dersom man kjenner hverandre privat er det lettere å kommunisere om man har det vanskelig”*. Restarbeidsevne og slike tiltak mener informantene det er vanskelig å spørre andre om. I forbindelse med det sier en informant at *”Hvis det skal være greit å komme på jobb og ikke være 100% må noen komme å si at det greit”*. Ideelt sett, for å hindre overforbruk av egenmeldinger burde ulike tilretteleggelser være tilstede på arbeidsplassen. Godt samhold fører til bedre kommunikasjon og gjør det lettere å få forståelse for at man er borte. Slik jeg forstår informantene, for at egenmeldingstiltaket og behov for eventuelle tilretteleggelser skal være greit å benytte, er samholdet mellom de ansatte, og tilhørigheten til arbeidsplassen av signifikant betydning.

4.2.3 Kan graden av samhold på arbeidsplassen være aldersbetinget?

I denne gjennomgangen viser det seg at utover forhold på arbeidsplassen, trekkes andre individuelle forhold inn som betydning for egenmeldt fravær. I sammenheng med samhold og tilhørighet til arbeidsplassen har jeg i mitt datamateriale funn som tilsier at alder kan ha betydning for egenmeldt fravær. I forlengelsen av det har jeg, gjort funn som viser at yngre arbeidstakere ikke har den samme tilhørigheten til arbeidsplassen. Dette reiser spørsmål om hvorvidt alder kan ha betydning for egenmeldt fravær.

Som en informant forklarer hadde barnehagen høyt sykefravær i en periode hvor de hadde flere yngre ansatte. Når det kommer til sosial integrering og samhold drøfter Mastekaasa (2015) mulige forklaringer i forhold til fravær, som er at eldre arbeidstakere føler sterkere lojalitet til virksomheten de er ansatt i (Mastekaasa, 2015). I eksemplet som trekkes frem under et intervju, viste det seg at grunnen for at det var høyt fravær blant disse yngre ansatte, å ikke skyldtes alder, men at de ansatte jobbet i barnehagen som en deltidsstilling, ved siden av blant annet studier. De det gjaldt jobbet i barnehage som en mellomstasjon, med planer om å ende opp på andre arbeidsplasser, altså handler det om livsfaser. Dette viser at manglende tilhørighet og samhold på arbeidsplassen kan ha betydning for sykefraværet.

Dersom ansatte ikke identifiserer seg med målene for arbeidsplassen, eller har mangel på motivasjon til å oppfylle bedriftens mål, kan dette bidra til unødvendig bruk av egenmeldinger. En informant snakker om å ha et eieforhold til arbeidsplassen som avgjørende

for trivsel. For ansatte som jobber midlertidig i barnehage, er det et spørsmål om samme *eieforholdet* til arbeidsplassen.

Sett i sammenheng med problemstillingen¹⁰ viser denne gjennomgangen tydelig at samhold på arbeidsplassen har betydning for egenmeldtfravær. I denne sammenhengen trekker informantene frem at alder, som et individuelt forhold, har betydning for egenmeldt fravær. Dette er noe som hadde vært interessant og forfølge, noe som krever videre undersøkelser. Som jeg ikke skal gjøre i denne oppgaven.

4.3 Ansvar og tillit

For å kunne skape godt samhold i arbeidsmiljøet mener alle informantene at noen forhold må ligge til rette. Det å ha godt samhold på arbeidsplassen vil ikke alene redusere bruken av egenmeldinger påstår informantene. I forbindelse med det jeg var innom tidligere i oppgaven snakket jeg med informantene om hva som hadde betydning for egenmeldt fravær. Under et av intervjuene spurte jeg direkte informantene om hva som er viktig for å *redusere* fravær. ”*Det å eie arbeidsplassen*”, svarer en informant uten å nøle. Utover det handler det ikke bare om å *føle* at man bidrar, men også å kunne få *mulighet* til å bidra, mener informantene. På bakgrunn av min problemstilling og med utgangspunkt i disse uttalelsene skal jeg gå nærmere inn på hvordan tillit og ansvar, som utgjør den andre kategorien, kan settes i sammenheng med fravær.

Informantene snakker en del om motivasjon for å komme på jobb i forbindelse med *ansvar*. ”*Det å få mer ansvar, i form at høyere utdanning gir dagene en dypere mening*”, sies det i et intervju. På en av arbeidsplassene forteller informantene at de jobber med generell kompetanseheving for personalet. Informantene påpeker at det gjør at arbeidsdagene blir mer interessante. Ifølge informantene er dette et fokus sjefen har, informantene forteller at når hun ser et kurs som kan gjøre bedringer på arbeidsplassen, med fokus på ledelse og ansvar, blir man meldt på. Informantene snakker om hvordan hele personalet blir inkludert i avgjørelser.

I den forbindelse sier enhetslederen under et enkeltintervju at ved denne barnehagen at det er stor frihet til å komme med egne ideer, så langt det lar seg gjøre i praksis i barnehagen.

¹⁰ ”Hvilke forhold på arbeidsplassen har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte?”

Personalet blir pålagt oppgaver og ansvar for å bidra til å føle seg nyttig. Enhetslederen forklarer at det å få mer ansvar kan oppleves skummelt i starten, men så mestrer man det, og føler seg deltagende på en helt annen måte. *”Det har de god erfaring med”*, sier hun. Videre forklarer hun at hun er opptatt av å *bruke* personalet på en god måte.

Dette er eksempler på tiltak som bidrar til at de ansatte føler de eier arbeidsplassen sin. Et annet eksempel på dette er nærværsteam, som jeg kommer tilbake til. Informantene forklarer at dersom innholdet i hverdagen oppleves interessant og nyttig, er det vanskeligere å være hjemme. På denne måten kommer ansvar og tillit til syne som viktige forhold på arbeidsplassen. Når kvinnelige ansatte snakker om egenmeldt fravær, kan jeg argumentere for å få ansvar og tillit utgjør en fruktbar kategori som ha sammenheng med egenmeldt fravær.

4.3.1 Ansvarsfordeling, hvem sitt ansvar er sykefraværet

I fra intervjuene har jeg et eksempel som er nyttig i forbindelse med å forstå akkurat *ansvarsfordeling*. I en av barnehagene forteller informantene at de hadde veldig høyt sykefravær over en periode. I forbindelse med denne situasjonen snakket jeg med enhetslederen for den aktuelle barnehagen. Enhetslederen mente at løsningen var å ha tro på de ansatte. Hun forteller at de ansatte hadde møter med blant annet verneombud og ble spurt, hvem er barnehagen, hvem kan løse problemet med det høye sykefraværet, hvem er det sitt ansvar? Sammen med de ansatte fant de ut at *”jo, det er vi, de ansatte!”*

En av informantene forteller at hun imidlertid ikke opplevde det høye sykefraværet som *sitt* ansvar. *”Det var sjefen sitt ansvar og eventuelt gjøre noe med”*, legger hun til.

De ansatte forteller om tiltak som ble gjort, som førte til at sykefraværet gikk betraktelig ned. Informantene påpeker at lederen var ansvarlig for disse forandringene på arbeidsplassen. Videre forklarer informantene at innledningsvis i denne prosessen spurte sjefen de ansatte direkte, *”har dere lyst til å være her? Hvis ikke kan dere egentlig bare gå, fordi dette er en frivillig plass å være.”* Informantene sier at de opplevde hele denne prosessen som en skikkelig vekker, og at det førte til at man gikk inn i seg selv. Slik det kommer frem fra informantene var det en vekker på den måten at man blir bevisstgjort og ansvarliggjort sin egen rolle.

Informantene gir uttrykk for at underveis i denne dårlige perioden observerte de *flere* ting som ikke var greit. En informant sier arbeidsdagene var preget av stor gjennomstrømming av ansatte, og at noen var under opplæring til en hver tid. Flere informanter synes å ha reflektert over hvordan ingenting gikk på skinner, og alt tok lengre tid. Dette førte til at man ble lei. Informantene mente at årsaken til høyt fravær for en av barnehagene var helheten som førte til pregede unger og til sammen bidro til psykisk sykefravær knyttet til situasjonen. På bakgrunn av dette forstår jeg informantene slik at motivasjonen for å komme på jobb var dårlig i denne perioden.

Informantene forteller at det som skjedde var at de hadde et møte der de fikk beskjed om å skrive opp det de observerte som de var misfornøyd med, med krav om ønskede endringer. Denne informasjonen ble samlet opp og de ansatte gikk gjennom forslagene på et personalmøte. Informantene forteller videre at de snakket om hvordan de ville ha det og, hva som måtte gjøres for at det skulle bli lettere for alle å være på jobb. I tiden etterpå ble sykefravær fokusert på i arbeidsmiljøet.

En informant sier at de synliggjorde hva de ble enige om på møte på en tavle.

Eksempelvis nevner informantene at *”det å gjøre ting sammen, for å knytte oss sammen utover å være bare kolleger, var noe av det som sto på listen. Videre trekkes det frem at ”Punktene på listen ble jevnt fulgt opp, av blant annet NAV, ergoterapeut og verneombud, med kontinuerlige møter, så man rakk ikke å glemme de.”*

Flere av informantene sier de er bevisste på delmål, og det må være et *fokus* i arbeidet rettet mot å redusere sykefraværet. Med det mener informantene at oppfølging er essensielt for å bevare gode holdninger med at man er *sammen* om mål, som å redusere egenmeld fravær. Informantene forklarer at det er viktig å tenke på hvor man vil, og jobbe målrettet med å være tålmodig fordi man ser resultater av jobbingen. Ikke miste fokus på hvor man vil og jobbe jevnt og trutt mot et lavt sykefravær. Flere av informantene er opptatt av oppfølging.

De trekker frem eksempler der de ansatte har snakket om ulike utfordringer og hvilke løsninger som skal gjøres. Videre hva som skjer dersom man ikke har jevnlig oppfølging av tiltakene. Informantene mener det er viktig å minne hverandre på å bruke hjelpemidler og å ha en positiv holdning på jobb, og de er selv ansvarlige for dette.

Det å holde temaet varmt er også nødvendig for å kunne være sikre på at man er på riktig vei.

En informant forklarer at sykefraværet ikke har blitt redusert utelukkende med utstyr, som stellebenker og andre ting. *”Det er vi som har klart det. Vi har blitt flinkere, utstyret har*

selyfølgelig hjulpet. Men det er vårt ansvar for å følge tiltakene.” I perioden med høyt fravær forklarer informantene at de følte at ansvaret falt over på andre, det er ikke akkurat *min* feil. Etter denne perioden var informantene enige om at ansvaret for å redusere sykefraværet er et fellesansvar for alle på arbeidsplassen. Slik jeg tolker informantene var utfordringen i stor grad preget av å kunne finne ut *hvor* ansvaret ligger, for ulike oppgaver.

4.3.2 Hvordan tillit påvirker det egenmeldte fraværet

Naturlig nok er det mer ansvar blant ansatte i høyere stillinger. Enhetslederen i en av barnehagene påpeker at hun stoler på personalet hun har her, dermed kan man *bruke* seg selv på en god måte. Denne tankegangen er i tråd med hvilke tanker enhetslederen ved barnehagen som reduserte det høye sykefraværet hadde.

Informanter for en av barnehagene trekker frem at de opplever, fra styrer sin side, lite detaljstyring, noe enhetslederen jeg intervjuet i den aktuelle barnehagen fortalte at hun var spesifikt opptatt av for å gi de ansatte mer ansvar. Hun forteller om et spesifikt tiltak hun har gjort i forbindelse med dette, såkalte nærværsteam. Nærværsteamet er noe særegent for denne aktuelle barnehagen, og har fokus på arbeidsmiljøet og sykefraværet. Dette teamet består av en representant fra hver avdeling, som ikke har lederstilling. Enhetslederen gir uttrykk for at tanken er å gi mer ansvar til de ansatte. Nærværsteamet har møter der de tar opp hvilke om planer som har blitt gjennomført, og hvordan arbeidsmiljøet faktisk *er* på hver avdeling.

Denne representanten for nærværsteamet, har fått tillit fra ledelsen for å arbeide med denne oppgaven, og har ansvar for å være en pådriver til at den gode atmosfæren blir opprettholdt. Når man har redegjort for at ansvarsfordeling er viktig, ser jeg fra datamaterialet at de ulike barnehagene hadde ulike tilnærminger til problemer. Gjennom slike ulike tiltak setter informantene ansvar og tillit i sammenheng med egenmeldt fravær på arbeidsplassen. Nærværsteamet er noe de ansatte opplevde som positivt i forbindelse med trivsel på arbeidsplassen, og er et eksempel på hvordan tillit kan brukes til å skape motivasjon rettet mot jobb.

Andre eksempler for å kunne inkludere de ansatte på arbeidsplassen, som informantene trekker frem, som også er i tråd med IA- avtalen er møtevirksomhet. Møtevirksomhet trekkes frem som særlig fokus for en av barnehagene. De ansatte får anledning til å delta på møter om hvordan man vil ha det på arbeidsplassen, mulighet til å ytre meninger og ønsker om

forandringer eller forbedringer. Informantene opplever på planleggingsdager at det er lett å komme frem med saker, på grunn av antall personale, i motsetning til om det hadde vært flere ansatte.

En informant påpeker i den forbindelse at *”størrelsen på denne arbeidsplassen gjør det oversiktlig og gjennomiktig og det oppleves veldig trygt, fordi man kjenner personalet, barn og foreldre.”*

Med utgangspunkt i materialet har jeg nå sett på betydningen av hva lederens ansvar og tillit til de ansatte kan utrette. Informantene antyder på samme tid at tillit fra de ansatte til sjefen er like viktig. En av enhetslederne jeg intervjuet forklarte at hun var opptatt av at de ansatte kunne stole på henne. De ansatte i denne barnehagen forteller at *”om det er noe som ikke er greit, så går man rett til styrer. Sjefen er klar på at det er nulltoleranse for baksnakking, og fokus på sykefravær.”* Alle ansatte ga uttrykk for at dette var noe de satte pris på.

Ut i fra informantenes egne forklaringer ser jeg at det er viktig for de ansatte at de føler de kan vende seg til styrer med aktuelle temaer. Flere av informantene påpeker at det gir en trygghet i jobben at det er en slik kommunikasjonskanal mellom de selv og sjefen.

På bakgrunn av datamaterialet kan jeg argumentere for at tydelige skiller på hvem som har ansvar for hva, for eksempel når det kommer til hvem sitt ansvar det er å sette i verk tiltak mot å redusere fravær. Kan ansvarsfordeling være viktig for å kunne løse konflikter og/eller utfordringer som overforbruk eller misbruk av egenmeldinger.

4.3.3 Hvordan ansvar påvirker det egenmeldte fraværet

Som jeg nevnte innledningsvis, og som vi kan se ut i fra datamaterialet så ser man at for å kunne ta ansvar, er man avhengig av å kunne få tillit og rom til å ta ansvar. Flere informanter påpeker hvordan slike muligheter *må* komme fra sjefen.

Jeg forstår de ansatte slik at god kommunikasjon med sjefen virker forebyggende mot egenmeldingsbruk i den forstand at det bidrar til å opprettholde positiv tone i arbeidsmiljøet. Datamaterialet synliggjør hvordan økt arbeidsmengde i forbindelse med fravær kan resultere i overbelastninger, som i verstefall kan føre til sykemeldinger.

Som et eksempel på det snakker informanter om situasjoner der man er underbemannet på

grunn av fravær, hvor belastningen på hver enkelt øker. Da må man senke kravene til det praktiske som skal gjøres. En informant forklarer at *”For at dette skal være tilfelle må dette komme fra den som har ansvaret for at man gjør det man klarer, så får det være bra nok.”* På denne måten får man et tydelig bilde på lederens innflytelse og ansvar.

I forbindelse med fravær er strukturelt sett lederens ansvar viktig. Utover det har man som arbeidstaker ansvar som kommer før eventuelle formelle tiltak. Når det kommer til mer grunnleggende ansvarsoppgaver hver enkelt har, snakker en informant om det å holde seg fysisk frisk. Hun mente at man selv er ansvarlig for egen helse, og å kunne jobbe fysisk. Hun forklarer videre at det av og til er en krevende jobb, så hun vet hva som skal til og hva som kreves av hver enkelt. Samtlige informanter nevner, i større og mindre grad at i barnehager er man veldig utsatt for smittesykdommer.

I forbindelse med det trekker en informant frem at det er viktig å selv holde seg frisk, hun forteller om noen grep hun selv har tatt i form av trening, kosthold og fritidsaktiviteter, for å ta vare på seg selv. *”Blir man syk da, så har man hvert fall gjort det man kan selv for å holde seg frisk.”* legger hun til.

Som tidligere nevnt må man kunne åpne øynene og ansvarliggjøre de ansvarlige.

Informantene i barnehagen som reduserte sitt høye fravær, forteller at det ble snakket høyt og mye om problemet med sykefraværet. De ble på den måten tvunget til å ta tak i problemet å finne løsninger på det økte fraværet. *”Det var ikke noen som gjorde mye og noen lite, alle var inkludert”.* Denne uttalelsen viser at alle ble ansvarliggjort for egen, og samtidig den kollektive situasjon. I tråd med den ene enhetslederens syn på viktigheten av å bruke de ansatte, er dette et godt eksempel på hva potensiale i personalet kan oppnå.

4.4 Kollegial praksis

Denne kategorien handler om de uformelle ved arbeidsplassen og innebærer hvordan ansatte blir påvirket av andre ansatte, og hvordan dette har betydning for egenmeldt fravær.

Informantene snakker en del om dette fenomenet, og jeg skal i dette kapitlet redegjøre for hvordan både handlinger og holdninger utgjør en overførbar væremåte, som *smitter* og adopteres av andre ansatte.

For ordensskyld representerer ordet smitte i denne sammenhengen hvordan væremåter på arbeidsplassen er overførbare mellom ansatte. Bakgrunnen for at jeg bruker ordet smitte når det gjelder dette fenomenet er at Dale-Olsen, Misje Nilsen & Schøne (2011) betegner fenomenet med ordet *smitte*. Jeg vil i dette kapitlet presentere hvordan ønskede og uønskede væremåter smitter.

Med utgangspunkt i Schiefloes (2010) tre typer fravær, og da spesielt for det grå fraværet, er kollegial praksis av særlig stor betydning. Bakgrunnen er at dette fraværet handler om fravær der den enkelte tar en vurdering av egen helse, for hvorvidt man er syk, og denne vurderingen reguleres nettopp av nærvær og fraværs faktorer. (Schiefloe, 2010) trekker frem at blant annet både individuelle og relasjonelle faktorer i arbeidssituasjonen spiller inn, på denne måten er kollegial praksis av betydning.

Blant de andre mer tydelige forholdene på arbeidsplassen som kommer til syne når kvinnelige barnehageansatte snakker om egenmeldt fravær, kunne jeg identifisere en mindre og kanskje litt mer diffus kategori ut i fra datamaterialet, som går på smitte av holdninger mellom ansatte. I innledningskapitlet så vi hvordan sykefravær kan smitte mellom kolleger (Dale-Olsen, Misje Nilsen & Schøne, 2011).

Denne kategorien handler ikke om fysisk smitte, selv om hygiene nevnes som viktig til å unngå fravær, synes dette ikke på noen måte å være av så stor betydning. Smitte *mellom* kolleger derimot, er et mer betydningsfullt tema blant informantene. En grunn til at denne kategorien er interessant i denne sammenhengen, er at i forbindelse med egenmeldt fravær peker samtlige informanter på at *gode holdninger* i arbeidsmiljøet bidrar til gode holdninger også hos de ansatte. De snakker mye om fenomenet, og trekker frem flere eksempler.

Denne kategorien, som jeg omtaler som kollegial praksis, skiller seg ut fra de andre kategoriene jeg har laget fordi ingen av informantene begrepsfester fenomenet. I *en* situasjon introduserer jeg begrepet dominoeffekt, deretter bruker informantene også dette begrepet i sine forklaringer. Jeg kan imidlertid identifisere to typer overførbare væremåter, som har betydning for kvinnelige barnehageansatte når de snakker om egenmeldt sykefravær, disse er ønskede og uønskede overførbare væremåter.

4.4.1 Ønskede overførbare væremåter

Kollegial praksis der det oppstår smitte mellom kolleger, handler om en form for kopiering av hva andre gjør, altså en smittende atferd. En studie er gjort på hvorvidt fravær smitter mellom kolleger (Dale-Olsen, Misje Nilsen & Schøne, 2011). Studien konkluderer med at eget fravær øker, dersom kollegene dine har fravær. Mitt datamateriale indikerer at denne smitteeffekten av væremåter påvirker bruk av egenmeldinger. På et gruppeintervju snakker informantene om hvordan overforbruk av egenmeldinger gjør det lettere for misbruk å utarte seg.

Dersom *fravær* smitter, kan vi se på det som en negativ smitte. Et motsatt eksempel er at informantene mener det å legge merke til hverandre, er en *god* holdning, informantene snakker om hvordan gode holdninger også smitter. I barnehager jobber de ansatte tett på hverandre og er på den måten utsatt for denne smitteeffekten. Som jeg presenterte tidligere peker informantene på hvordan opplevde holdninger og godt arbeidsmiljø hadde betydning for bruk av egenmeldinger. Jeg skal videre i dette kapitlet gå nærmere inn på hvordan informantene setter positiv smitte i sammenheng med egenmeldt sykefravær.

Dersom lederens noe lavere fravær kan forklares med en mer isolert jobbsituasjon, er et perspektiv å forstå det som en enveis smitte, og ikke toveis. Informantene forteller at det gir en trygghet i jobben at det er gode holdninger øverst (fra lederen). Ifølge informantene smitter holdningene til enhetslederen over på dem. Altså de ansattes ”negative” holdninger påvirker ikke lederen, men lederens holdninger har en effekt på de ansatte.

På flere måter kan den ”isolerte” jobbsituasjonen til enhetslederen ha en positiv effekt på de ansatte. Lederen vil dermed i større grad kunne kontrollere eller begrense sin innflytelse på de ansatte til positive holdninger. Informantene setter gode holdninger sammen med redusert misbruk av egenmeldinger, på bakgrunn av at det øker trivselen på jobb. *Flere* informanter snakker om hvordan gode holdninger smitter. I en av barnehagene peker de ansatte på at det har blitt satt veldig i fokus.

Informantene i en barnehage forteller om en vandrepokal de kaller ”beste-team pokal”. Målet er å redusere fravær ved å fokusere på gode holdninger og det psykososiale miljøet.

Jeg forstår dette tiltaket som et forsøk på å øke smitten for gode holdninger ved å motivere gjennom konkurranseinstinkt. Informantene legger til at de tror at når det er færre egenmeldinger, er det lettere og opprettholde den tonen, en informant *sier* ”at det ene drar det andre med seg”. Denne uttalelsen er det mest konkrete beskrivelsen på en snøballeffekt jeg

har fra feltarbeidet. Eksempelvis beskriver andre uttalelser dette fenomenet mer i følgende stil; *”Andres trivsel og holdninger spiller inn på den enkelte, viktig å ha en god energi på jobb.”*

Det fremstår i flere situasjoner at å utnytte konkurranseinstinktet for å redusere fravær er et tiltak prøvd i flere former. Skritt-teller konkurranse nevnte flere av informantene at de hadde på arbeidsplassen, med varierende interesse. I en av de andre barnehagene forteller informantene at de ikke ønsker å ha høyere sykefravær enn det var forrige året, og konkurranseinstinktet slår inn. Ved å bruke konkurranse smitter positive holdninger til å nå et mål, samtidig er et annet utfall at det styrker samholdet mellom de ansatte.

Dersom det skal oppstå en snøballeffekt eller en smitte av gode holdninger, er avhengig av flere elementer, og informantene mener at løsningen for å redusere egenmeldt fravær er kompleks og består av flere deler. Informantene sier selv at de tror det er kjempeviktig at flere elementer flettes inn i hverandre. Altså vil ikke en skritt-teller konkurranse løse sykefraværet, men å bruke konkurranse til å knytte de ansatte sammen og gjøre noe felles, har en positiv effekt.

Det viktige og ta med seg er at dette konkurransetiltaket synes å ha en overførbare effekt på de ansatte. Man blir bevist på hvordan dette tiltaket kan utnyttes til å øke motivasjonen til å være på jobb og tilslutt å redusere egenmeldt fravær.

4.4.2 Uønskede overførbare væremåter

I forbindelse med egenmeldt fravær trekker informantene frem at *”dersom man trives, og det er gode holdninger på arbeidsplassen kan man unngå misbruk av egenmeldinger.”* Dårlige holdninger og uønskede væremåter kan smitte liksom godt over på andre, som ønskede og positive holdninger. Når det kommer til hvordan dårlige holdninger oppstår snakker informantene i et av gruppeintervjuene om hvordan små bagateller med dårlige holdninger, kan få denne snøballen til å rulle. Bruk av telefon, for eksempel. En informant forteller at:

*Noen bruker ikke telefonen selv, men går og irriterer seg over at andre gjør det.
Dersom denne personen ikke tar det opp, vil det bare fortsette å være et*

irritasjonsmoment. Neste dag er det kanskje en annen bagatell, som forsterker andre negative bagateller.

Videre trekker en informant frem at *"slike ting føre til at man begynner å mislike andre, ergre seg over ting, og tilslutt at man mistrives på jobb."* Problemet er at denne mistrivselen og de dårlige holdningene som kommer ut av slike situasjoner, smitter over på andre, og på den måten fører til økt egenmeldt fravær. Dette er et eksempel på at det skjer en snøballeffekt og hvordan negative elementer i jobbsituasjonen kan utvikle seg til noe større, og videre få en negativ effekt på samholdet og trivselen på jobb. Ut i fra informantenes beskrivelser kan man generelt sett si, at dårlig arbeidsmiljø avler dårlig arbeidsmiljø. Vi har sett flere eksempler på hvordan arbeidsmiljøet har betydning for egenmeldt fravær.

Det er tydelig hvordan slike helhetlige sammensetninger av egne handlinger og holdninger har såpass stor betydning for andre i jobbsituasjonen og videre over på bruk av egenmeldinger, dette gjelder på flere områder. Informantene trekker frem hvordan små konkrete eksempler som ordlegging, har stor innflytelse på andre. En informant sier i den forbindelse at på morgenmøtene må det være greit å være saklig uenige uten at man kommer inn på avdelingen igjen og er sur. Hun sier videre: *"Man trenger å øve på å snakke med hverandre"*. Det gjelder også situasjoner der sitat hentet fra en informant *"de som ikke "klarte" å gjennomføre det man skulle."* I en slik situasjon vil man være sårbar, noe som på den ene siden kan føre til at slike situasjoner utvikler seg og blir verre. Dersom arbeidssituasjonen blir dårlig vil dette i sin tur påvirke bruk av egenmeldt fravær. Den vurderingen man gjør når det gjelder grått fravær (Schiefløe, 2010) vil da, dersom arbeidssituasjonen er dårlig, føre til man vil være mer tilbøyelig til å bruke egenmelding, fremfor å komme på jobb.

Når det kommer til kollegial praksis der ansattes holdninger smitter mellom kolleger i jobbsituasjonen, trekker informantene også frem at barna også står i fare for å bli utsatt for slik smitte. En informant sier *"Man jobber så nærme i barnehager og dersom man går og er sur så plukker ungene det opp også. Det skjer en kjedereaksjon som fører til at ungene blir stresset og det går igjen utover arbeidsdagene."* I forhold til unødvendig bruk av egenmeldinger, handler det om hvilket klima man har på arbeidsplassen.

Derfor er det interessant å belyse hva som skaper dårlige holdninger og hvordan disse utvikler seg.

I forhold til forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt sykefravær blant kvinnelige barnehageansatte, snakket informantene en del om hvilke holdninger som fører til godt arbeidsmiljø, og hvordan disse har en *positiv* effekt på bruk av egenmeldingene. Informanter fra en av barnehagene beskriver holdningene på arbeidsplassen som direkte og realistiske. Videre utdyper hun *"Ingen grunn til å dvele over at dagsplaner ikke gikk som det skulle."* På denne måten har de ansatte et fokus på å se det positive i hver situasjon. For å kunne utnytte smitteeffekten og forholde seg til en situasjon er tydelighet og et riktig fokus nødvendig. Slik jeg forsto informanten handler den realistiske delen om at de ansatte prøver å ikke være *"over-positive"* eller falske. Som hun forklarer: *"Noen ganger er ikke alt rosenrødt og sånn er det. Holdningen bør uansett være at man samarbeider godt med de andre gruppene, og prøver å gjennomføre planer for dagene."*

4.5 Tilrettelegging

Som jeg nevnte i introduksjonskapitlet viser en studie at tilrettelegging er utfordrende i barnehager og helse og omsorgssektoren generelt (Ose et al. 2009). I tråd med det ble betydningen av tilrettelegging, som et forhold på arbeidsplassen, snakket mye om i sammenheng med egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte.

I motsetning til de andre kategoriene har *ikke* tilrettelegging rot i sosiale og mellommenneskelige relasjoner. Tilrettelegging innebærer i større grad det Karlsen (2010) betegner som det formelle ved arbeidsplassen. Denne kategorien går i større grad på organisering og fysiske omgivelser. I hovedsak handler tilrettelegging om forhold mellom den enkelte arbeidstaker, og arbeidsplassen eller lederen. Det handler om et skille mellom å være sykemeldt og å stå i fare for å bli det. Dersom en ansatt blir sykemeldt, utløses et *regelverk* for hvordan oppfølgingen skal foregå.

Senest etter fire ukers sykemelding skal det ifølge regelverket utarbeides en oppfølgingsplan, en endring fra tidligere regelverk hvor man måtte utarbeide oppfølgingsplan etter seks ukers sykemelding. Ifølge NAV skal denne oppfølgingsplanen inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuell tilrettelegging og tiltak i arbeidsgivers regi i den videre oppfølgingen, og en vurdering av hvorvidt man har behov for ekstern bistand (NAV,

2012).

Det er det informantene forteller om hva som skjer *før* en sykemelding, som er interessant for tematikken i denne oppgaven. På det tidspunktet, går tilrettelegging i stor grad på forholdet mellom ansatt og arbeidsplass, ofte i regi av leder. I dette kapitlet skal jeg se nærmere på hvordan informantene opplever at tilrettelegging har betydning for bruk av egenmeldinger på arbeidsplassen. Tilrettelegging var noe som kom opp under intervjuene, på informantenes initiativ. I forhold til forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær blant kvinnelige barnehageansatte, beskrivelser informantene et skille mellom tilrettelegging for å *unngå* unødvendig fravær, og tilrettelegging *ved* fravær. Slik jeg forstår informantene har altså tilrettelegging betydning *før* og etter fravær. Jeg skal nå presentere hvordan informantene setter tilrettelegging i sammenheng med egenmeldt sykefravær på arbeidsplassen.

4.5.1 Tilrettelegging for å unngå unødvendig bruk av egenmeldinger

Det viser seg i datamaterialet at de ansatte trekker tilrettelegging frem som en viktig faktor for å holde de ansatte lengre på jobb i en situasjon der de er mye borte, eller står i fare for å bli langtidssykemeldt. Et interessant spørsmål er om tilrettelegging *kan* holde folk på jobb lengere.

Ut i fra datamaterialet forteller en informant, som et eksempel på dette, at en gravid kvinne som fikk opplæring i å bruke hjelpemidler til å utføre jobben, hun fikk andre arbeidsoppgaver og ble flyttet til andre avdelinger. Informanter forteller at dette førte til at den ansatte kunne være på jobb lenger, fremfor å få tidlig permisjon. Tilrettelagt arbeidstid på grunn av busstider er ett annet konkret eksempel fra informantene.

Tilfellet var at en ansatt skulle gå av med pensjon om et par år. På grunn av busstidene var det en lang ventetid for vedkommende når hun var ferdig på jobb, og løsningen ble at styreleder tilrettela arbeidstiden slik at vedkommende kunne gå fra jobb tidnok til å rekke den siste bussen. Enhetslederen ved denne barnehagen påpeker at en slik tilrettelegging ikke kunne blitt gjort i alle tilfeller, men siden omstendighetene var slik at denne ansatte skulle gå av med pensjon, var det gjennomførbart. Hun trekker frem at man ikke kan tilrettelegge for mye heller for da sliter det på de andre.

Tilrettelegging av arbeidsoppgaver er vanlig praksis for barnehagene jeg gjorde intervjuer i. Målet er å yte maksimalt potensiale ut av restarbeidsevne. En av informantene forteller at hun, i sin stilling var opptatt av å spørre de ansatte ”*Hva kan vi gjøre for at du kommer på jobb?*”, nettopp for å utnytte restarbeidsevnen. Som en løsning på dette fortalte informanter i en av barnehagene at de har en liste, med oversikt over hva ansatte kan gjøre dersom vedkommende ikke kan gjøre vanlige arbeidsoppgaver. Små tilretteleggelser er et eksempel en informant trekker frem, at om man har tidligvakt kan man komme og åpne barnehagen og heller dra tidligere hjem.

I gruppeintervjuene snakker informantene mye om tilrettelegging på arbeidsplassen som noe som har betydning for egenmeldt fravær. Informantene lager setter skillet mellom smittsomme sykdommer der tilrettelegging ikke er noe alternativ, og andre fraværsgrunner. Informantene trekker også frem at forhold må ligge til rette for tilrettelegging. Informantene trekker blant annet frem at for å kunne gjennomføre slike tilretteleggelser mener informantene at ledelse er viktig. Først og fremst oppfølging av sykemeldte og få de til å skjønne at de kan komme raskt tilbake med å vite hvilke tilretteleggelser som er mulig.

Andre forhold som er en fordel at ligger til rette som jeg forstår informantene er at for å gjøre tilrettelegging mer tilgjengelig, har samholdet på arbeidsplassen betydning. For å kunne komme med den friske biten som man har på jobb, må man føle seg velkommen og ønsket på jobb, trekker en informant frem under et individuelt intervju.

Når det kommer til hvordan tilretteleggelser påvirker bruk av egenmeldinger, sier informantene at de tror det motiverer folk til å prøve å komme på grunn av tilretteleggelser. En informant forteller videre i forbindelse med det om et eksempel der en person kom på jobb selv om den ikke følte seg bra, så merket vedkommende at hun ble bare friskere av å være på jobb. Helsepolitikk for å bedre helse er et fokus i Norge og handler om forebygging og regulering av risiko (Elvebakken, 2006).

Ifølge Elvebakken (2006) er helsefremmende tiltak et begrep som brukes for tiltak som fremmer eller styrker helsen. Ifølge OECD (2010), er en av flere strategier mot å redusere sykefravær å gjøre det helsefremmende å være på jobb, tilretteleggelser er tiltak som skal bidra til at flere skal kunne komme på jobb, og bruke jobben til en bedre helse. OECD (2010) har igjen to perspektiver på denne strategien, for det første å endre de ansattes helseatferd, og

for det andre handler det om å endre arbeidsforholdene slik at de ansatte opplever et positivt arbeidsmiljø (Shain & Kramer 2004). Dette støtter blant annet denne påstanden, *”det gir å komme på jobb”*, som er en uttalelse av en informant.

4.5.2 Tilrettelegging ved egenmeldt fravær

Informantene forklarer at som tilrettelegging og tiltak i situasjoner ved fravær, er praksis for de fleste barnehager bruk av vikar. På tross av at informantene gir uttrykk for at de ønsker å unngå å bruke vikar forteller informantene at bruk av vikar ”i ny og ne” gjør at man langsiktig sparer penger. Det resulterer i at man kan bruke *en* egenmeldingsdag og være tilbake på jobb dagen etter. Med dette kan vi se hvordan informantene opplever at tilrettelegging ved fravær har en positiv effekt.

Enhetslederen for en av barnehagene forteller at hun har fokus på at løsninger hun gjør, med tanke på tilrettelegging skal være forsvarlig både med tanke på ungene og de voksne. Som sagt tidligere trenger det ikke å være vidløftige tiltak det er snakk om. *”Det skal ikke mye til, når man har uker der folk er borte på kurs for eksempel, må man bytte gir, roe litt ned, og gjøre det beste ut av det”*, sier hun. Informantene forklarer på sin side, at ved fravær så kan man jobbe litt saktere enn vanlig, da slipper de andre i hvert fall å ta inn en vikar. En informant forteller at en løsning er å *”bytte litt om på oppgaver, alltid noen som stepper inn. Det er ikke noe alternativ å være hjemme dersom man ikke må”*. Med dette mener informantene at det gjør en forskjell at man kommer på jobb og man *ønsker* at de ansatte skal komme på jobb ved å prøve å legge til rette for spesielle behov, noe jeg forstår har betydning for det egenmeldte sykefraværet i forhold til at det motiverer.

Når det kommer til konkrete tiltak for å muliggjøre tilrettelegging på arbeidsplassen ved fravær, kommer det frem gjennom intervjuene at barnehagene har ulike fokusområder. I to av barnehagene jeg gjorde intervjuer i forteller de om morgenmøter de har hver morgen i forbindelse med tilrettelegging i forhold til egenmeldt fravær. På disse møtene får man vite om fravær til voksne og barn, som gjør det lettere å planlegge, og organisere. Informantene forteller at på møtene man kan ytre behov, for blant annet tilrettelegging. En informant forklarer at det er mange hensyn og oppgaver som må gjøres i en barnehage.

Særlig en informant setter organisering som en viktig faktor sammen med egenmeldt sykefravær.

Informantene forklarer videre at de tenker generelt forebyggende, med håndhygiene og forklær på kjøkkenet. Videre følge rutiner som kommer fra kommunen, kommunelege, og mattilsynet med blant annet skitten og ren sone. ”*Det hender stadig vekk at man kommer på jobb og ikke er 100%. Vi tilrettelegger så godt det går ved å omorganisere på personalet, eller arbeidsoppgaver.*” Informantene sier at dersom behovet for tilrettelegging blir for stort, må man heller være hjemme, men man gjør så godt man kan av det man har. Informantene mener at dersom man er underbemannet over tid, kan det ha innvirkning på sykefraværet.

Som tiltak i forhold til akkurat denne utfordringen, foreslår en informant at en litt større grunn-bemanning, vil på lang sikt være mye bedre for alle sammen. Hun mener at det vil føre til mindre sykefravær, mindre av situasjoner og perioder der personalet blitt utsatt for overbelastning. Informanten sier at hun har sett enkelte plasser på sykehjem at de har satt inn ett menneske ekstra, som kan være litt alle plasser. ”*Dette resulterer i at sykefraværet går ned, på grunn av at det blir romslige i personalgruppa.*” mener hun. Informanten tror det på sikt at dette hadde kostet *mindre* enn hva egenmeldinger gjør. Hun fortsetter med å forklare at:

Da hadde man ikke vært like sårbare. I denne barnehagen er vi veldig sårbare med en gang en person er syk, personalet er akkurat tilmålt på hver gruppe, og det er faktisk noen grupper som går på forlite bemanning på grunn av innsparing.

Til tross for at de andre kategoriene i stor grad handler om sosiale relasjoner nevnes også eksempler på hvordan fysiske forhold har betydning for egenmeldt sykefravær. Kategorien tilrettelegging innebærer særlig fysiske omgivelser. I tråd med det nevnes størrelsen på arbeidsplassen som synes og spille en rolle ved fravær. En informant forklarer at av erfaring vet hun at det er lettere og være borte fra en arbeidsplass med flere ansatte, enn på mindre arbeidsplasser der man utelukkende er mer avhengig av hverandre. På større arbeidsplasser er man mindre sårbar dersom en person er borte, da man har flere å samarbeide med, for dagens arbeidsoppgaver. Produksjonen eller arbeidet vil i noen grad gå ned, men belastningen på den enkelte ansatte vil ikke bli så mye større. På mindre arbeidsplasser, vil fravær føre til mindre produksjon eller gjennomførte arbeidsoppgaver, i tillegg til stor økning i belastning på hver enkelt.

Resultatet av mye fravær og mangelfull tilrettelegging, som for eksempel situasjoner der man ikke har tilgang til vikar, oppfattes av informantene som stressende. Informantene forklarer videre at det er stressende fordi man strekker ikke til, og får bare gjort det som er absolutt nødvendig å gjøre, slik som mat og tørre klær til barna. Informantene forteller at faste opplegg som regel blir vanskeligere ved fravær. Som å dra på turer, eller skape ro rundt måltider, fordi det ikke er nok voksne til å følge opp barna.

En informant forklarer at ved fravær må man heller gjøre alternative ting, for eksempel dele barna opp i grupper. Informantene påpeker at *"i lengden blir det slitsomt psykisk og fysisk for de som er igjen. Det er skummelt og ha det sånn over tid"*. Denne uttalelsen synliggjør hvor viktig god tilrettelegging er. Både ved fravær, og for å unngå fravær.

4.6 Oppsummering

Sett i lys av min problemstilling for oppgaven kan vi ut i fra den kvalitative analysen, oppsummere med følgende. I forbindelse med kategorien samhold er informantene enige om at motivasjonen for å komme på jobb er delvis for å unngå dårlig samvittighet ovenfor de andre. Informantene begrunner den dårlige samvittigheten med at *"man føler en sterk kollegial lojalitet, og man er bevisst på at dersom man er borte blir det ekstra på de andre"*. Denne kollegiale lojaliteten kan sammenlignes med en dugnadsånd, likheten er at det handler om en "vi-følelse" hos en gruppe mennesker som motiverer til en kollektiv arbeids innsats mot et mål som angår alle deltakerne (Lorentzen & Dugstad 2011). Informantene påpeker at det eksisterer en tilhørighet og et samhold mellom de ansatte som går på å støtte hverandre og være til stede på jobb.

Mitt inntrykk er at det å være borte fra jobb blir i konflikt med normene i gruppen. Den dårlige samvittigheten oppstår fordi man føler man ikke bidrar, eller blir sett på som en belastning. Slik jeg ser det er det to sider av kategorien samhold som informantene setter i sammenheng med bruk av egenmeldinger. Hvordan samhold mellom de ansatte skaper motivasjon, og hvordan tilhørigheten til arbeidsplassen bidrar til å motivere den enkelte. Bruke hverandre som en ressurs til å øke motivasjonen til å gå på jobb, som videre bidrar til en reduksjon i bruk av egenmeldinger.

Slik det kommer fram i dette materialet er det å få ansvar, sammen med å bli vist tillit, en

annen kategori som kommer under ”motivasjonsparaplyen” med betydning for sykefraværet. Eksempelvis trekker informantene frem at det å føle seg sett og kunne bidra, som viktig for å motivere ansatte til å komme på jobb. Til felles med de to andre kategoriene retter også tilrettelegging seg mot motivasjon til å komme på jobb. En informant forklarer *”liker ikke å ringe seg inn syk, har lyst til å komme på jobb, går heller på jobb enn å la være”*. Slik jeg forstår informanten, er det nettopp på grunn av tilretteleggelser at det er mulig å komme på jobb selv om man ikke er på høyde med seg selv. På bakgrunn av det kan vi se hvordan også det formelle ved arbeidsplassen, slik som fysisk tilrettelegging skaper motivasjon. Den siste kategorien om kollegial praksis handler ikke direkte om motivasjon på samme måte som de andre kategoriene. Dersom man adopterer gode holdninger fra andre ansatte, vil nok disse bidra til et godt arbeidsmiljø, som på den måten vil øke motivasjonen for å komme på jobb, slik jeg forstår informantene.

5 Drøfting

I analysen kategoriserte jeg temaer fra datamaterialet i fire kategorier, som jeg satte i sammenheng med egenmeldt fravær: samhold, ansvar og tillit, kollegial praksis og tilrettelegging.

I henhold til problemstillingen¹¹ skal jeg i dette kapitlet drøfte disse mine funn ved å bruke tidligere forskning og de teoretiske begrepene jeg presenterte i teorikapitlet.

5.1 Mine funn

Askildsen (2016) nevner både den enkeltes helsetilstand, arbeidsplass- og miljø, og familien. I denne oppgaven er det hvilke forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær jeg har sett nærmere på. Det foreligger en rekke studier for betydningen av ulike forhold på arbeidsplassen på fravær (Knardahl et al. 2016). Noe som indikerer at arbeidsplassen er en interessant arena å gjøre undersøkelser i forbindelse med fravær. I tråd med tidligere forskning har jeg gjort funn i mine undersøkelser, funnet mye av det samme.

Når det gjelder forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær snakker informantene om ulike dynamikker i arbeidsmiljøet, som har utgangspunkt i sosiale relasjoner. I tråd med det trekker Mastekasaa (2015) frem de ansattes holdninger som en påvirkende faktor i henhold til sykefravær. For meg har det handlet om, for å belyse problemstillingen og få fatt på disse dynamikkene, om forholdene på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær. Mine funn peker på at blant annet samhold og kollegial praksis på arbeidsplassen har betydning for egenmeldt fravær. Praksisen på arbeidsplassen er at man handler etter normer. Kostøl & Telle (2011) påpeker at betydningen av normer i forhold til sykefravær vil påvirkes av grad av sosial interaksjon innad i den bestemte gruppen.

I tråd med hvordan den kollegiale praksisen er på arbeidsplassen når det gjelder normer og hvordan man skal handle, viser fravær Dale-Olsen, Misje Nilsen & Schøne (2011) at ditt fravær påvirker dine kollegaers fravær. Dette gjelder både positive holdninger og negative

¹¹ "Hvilke forhold på arbeidsplassen har betydning for egenmeldt fravær blant barnehageansatte?"

eller dårlige holdninger. Individuer blir ufrivillig påvirket av andres handlinger og ønsker tradisjonelt sett å oppfylle normen innenfor en gitt gruppe (Kostøl & Telle, 2011). På den andre siden mener informantene at når det er færre egenmeldinger, er det lettere og opprettholde den tonen. Informantene påpeker at samholdet på arbeidsplassen opprettholder gode holdninger fordi man vil hverandre vel. Vi kan med dette se hvordan mine funn peker på at det eksisterer en slags smitteeffekt. Den kollegiale praksisen på arbeidsplassen har på den måten betydning for egenmeldt fravær.

Når det kommer til sykefravær og arbeidsbelastninger trekker (Gjernes, 2012) frem at kvinnene kan sykemelde seg fra belastende arbeidssituasjon, men ikke fra hjem og familie. I tråd med dette er tilrettelegging på arbeidsplassen et viktig tema som har betydning for fravær. Dersom det er slik at for høy belastning i arbeidssituasjonen fører til fravær, har man mulighet til å tilrettelegge på arbeidsplassen, før man trenger å bruke egenmeldinger som et tiltak.

Mastekaasa (2015) kommer frem til at egenmeldinger ikke bare er et spørsmål om helsetilstand, men at også de fysiske og psykiske kravene jobben stiller, påvirker. Mastekasaa siterer til en artikkel av Steers & Rhodes (1978) som skiller mellom *evne* og *motivasjon* til å være på jobb. I mine funn finner jeg tendenser til at trivsel og godt arbeidsmiljø reduserer unødvendig bruk av egenmeldinger. Med dette kan vi se i mine funn dette skillet Mastekaasa trekker frem i sin studie. I tråd med kategorien samhold mener informantene at trivsel bidrar til å skape en ansvarsfølelse overfor arbeidsplassen og de andre ansatte, som er avgjørende for misbruk av egenmeldinger. På denne måten kan vi blant annet se hvordan kategoriene, ikke er utelukkende, men berører hverandre på flere områder.

Knardahl et al. (2016) trekker frem at *motivasjonen* for å arbeide påvirkes av en rekke forhold ved arbeidsplassen, de skiller mellom fysiske eksponeringer samt sosiale, psykologiske og organisatoriske faktorer. På bakgrunn av det kan vi se betydningen av at blant annet at ansatte trives på jobb, og at tilrettelegging er mulig da for å redusere unødvendig bruk av egenmeldinger.

I tråd med det finner Knardahl et al. (2016) refererer til Michie og Williams (2003) evidens for at lange arbeidstider, «overbelastning og press», mangel på kontroll over arbeidet, mangel på deltakelse i beslutningsprosesser, lite sosial støtte, og uklare ledelses- og arbeidsroller hadde betydning for sykefravær. I mine funn kan jeg finne eksempler på dette. Når det

kommer til å belyse hvilke forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldtfravær hos barnehageansatte er deltakelse i beslutningsprosesser et tema det snakkes en del om på intervjuene. På bakgrunn av mine funn utgjør ansvar og tillit en kategori som jeg setter i sammenheng med egenmeldt fravær.

Informantene trekker frem at ved å få ansvar over egen arbeidshverdag, bidrar det til å føle at man bidrar på en helt annen måte. Informantene mener derfor at ansvar motiverer til å komme på jobb. Et tiltak rettet mot å gi ansatte ansvar er nærværteam. Nærværteamet er et eksempel der både ansvar og tillit, samhold og kollegial praksis kan brukes til å tilrettelegge og skape trivsel på jobb. Nærværteamet består av en representant fra hver avdeling som har fått i ansvar å ha et øye på det psykososiale arbeidsmiljøet. Målet er å identifisere hvor mulige forbedringer kan gjøres, der målet er å redusere sykefraværet. Nærværsteamet handler om hvordan man kan holde de ansatte på jobb, og tar utgangspunkt i at godt arbeidsmiljø har betydning for egenmeldt fravær.

I tråd med dette, er et mer omfattende tiltak rettet mot sykefravær IA- avtalen. I likhet med nærværsteamet bygger IA-avtalens tiltak med utvidet rett til egenmelding på tillit til de ansatte. *IA-avtalen* bygger på et utgangspunkt i nettopp det å ha tillit til arbeidstakere. For å nå målet med redusert sykefravær har IA-avtalen på bakgrunn av tillit, økt antall tilgjengelige egenmeldinger til disposisjon (Hammer & Øverbye, 2006). I praksis betyr det at de ansatte kan, basert på ulike fraværsgrunner, være mye borte fra jobb. Bergsvik, Markussen & Raaum (2010) trekker frem at det er fullt mulig å ta seg en fridag eller to, med lønn. IA-avtalen tar utgangspunkt i at tillit til arbeidstakeren skal kontrollere for unødvendig bruk av egenmeldinger.

Ved fravær fører det i noen tilfeller til overtid og mer ansvar og belastning på de andre ansatte. I tillegg nevnte informantene også, at dersom man ikke har faste vikarer, og får en helt ny vikar, fungerer ikke alltid det som en avlastning. Dette øker belastningen på ansatte ved fravær og fører til at man blir slitne, som igjen kan føre til mer fravær. Knardahl et al. (2016) refererer til Michie & Williams (2003) som peker på hvordan blant annet lange arbeidstider, overbelastning og press har betydning for sykefravær.

Informantene snakker om hvordan tilrettelegging oppleves som effektivt til å unngå overbelastninger som kan føre til unødvendig fravær. Blant annet kan det å bytte om på

arbeidsoppgaver være en løsning dersom en ansatt har midlertidige fysiske plager for å unngå tunge løft, gravide kan delta på hvilestund med barna, og lignende.

I mine funn er informantene opptatte av at man tilrettelegger så langt det er mulig, så fremt at det ikke går på bekostning av andre ansatte. Tilrettelegging for å unngå fravær, var det særlig satt i fokus på en av arbeidsplassene der man prøver og komme på jobb, og heller få tilretteleggelser dersom det trengs. Den kollegiale praksisen på arbeidsplassen var å være *innstilt* på å prøve å tilrettelegge forhold på arbeidsplassen. Mine funn peker på at tilrettelegging har betydning for å senke behovet for egenmeldinger. I tråd med NOU nr. 13, der organisatoriske forhold som for eksempel arbeidstidsordninger, andelen deltidsstillinger, kompetanse, helse-, miljø- og sikkerhetsforhold, organisering og omorganiseringer trekkes frem som ulike faktorer som kan påvirke sykefraværet (Helse- og omsorgsdepartementet, 2010).

Når det kommer til sosiale relasjoner og samhold drøfter Mastekaasa (2015) mulige forklaringer i forhold til fravær, som at eldre arbeidstakere føler sterkere lojalitet til virksomheten de er ansatt i (Mastekaasa, 2015). I mitt datamateriale har jeg gjort et tilsvarende funn. En informant forteller at barnehagen hadde høyt sykefravær i en periode på bakgrunn av yngre ansatte. Det kom frem at årsaken var at disse ansatte jobbet i barnehage som en deltidsstilling og ikke skyldtes alder. Imidlertid handlet dette, i tråd med Mastekaasas (2015) forskning om tilhørighet. Det er rimelig å anta at ansatte som jobber midlertidig, eller kortere perioder i barnehage, ikke vil ha samme tilhørigheten til arbeidsplassen. På samme måte som eldre arbeidstakere føler sterkere lojalitet til virksomheten (Mastekaasa, 2015).

Dersom man jobber i en bedrift over en kort periode vil man ikke kunne tilegne seg normer. Karlsen (2010) beskriver at ansatte gjennom tilegne seg funksjonelle forpliktelser for å realisere organisasjonens materielle målsetninger.

Informantene synes å mene at godt samhold i arbeidsmiljøet virker motiverende og minker mengden med unødvendig bruk av egenmeldinger. Med dette eksemplet kan vi også se i mine funn hvilken betydning samhold og trivsel på arbeidsplassen har for sykefraværet. At noen ansatte ikke identifiserer seg med målene for arbeidsplassen, og mangel på motivasjoner for å oppfylle barnehagens mål, kan bidra til høyere sykefravær.

5.2 Mine funn i det teoretiske perspektivet

I denne oppgaven har jeg ved å se på forhold på arbeidsplassen sett særlig på det uformelle ved arbeidsplassen, der kategoriene samhold, ansvar og tillit og kollegial praksis faller under. På bakgrunn av at arbeidsplassen har en ledelsesstruktur kommer jeg også inn på formelle sider ved arbeidsplassen som innebærer blant annet tilrettelegging av fysiske omgivelser og strukturer.¹² Ut i fra teorikapitlet og redegjørelsen der, har jeg hatt med meg en antakelse i analysen, med å se etter de uformelle sidene. Imidlertid har jeg også et øye på mer formelle sider. Denne analyserammen er fra teorien, i dette kapitlet ser jeg på hvordan funn fra analysen støtter opp om eller utfordrer de antakelsene jeg har hatt.

Ifølge Karlsen (2010) er disse uformelle og formelle sidene integrert i hverandre. I henhold til funn jeg har gjort i mitt datamateriale, der jeg har søkt etter forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær, har jeg identifisert kategoriene. Kategoriene jeg har funnet kan også flettes inn i hverandre, på flere måter. Basert på mine funn er motivasjon den store fellesnevneren når det gjelder forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær. Kategoriene kan sees på som forhold som skaper motivasjon hos ansatte.

For å få en dypere forståelse for temaet har jeg brukt Karlsens (2010) gjennomgang av Lysgaards studie, som gir innsikt i dynamikken mellom ledelse og ansatte, hvordan konflikter oppstår, og hvordan arbeidsmiljøet skapes. I mine funn er godt arbeidsmiljø og trivsel temaer som informantene snakker mye om i forbindelse med egenmeldt sykefravær, som en slags støtte til det Lysgaard pekte på.

Når det kommer til informantenes synspunkter har sosial interaksjon betydning for egenmeldt fravær. Jeg forstår informantene slik at samhold er viktig for å kunne trives på jobb, for og å kunne gjennomføre gitte arbeidsoppgaver. Spørsmålet er hvordan reguleres holdninger på arbeidsplassen, og hva som ligger til grunn for handlingsrammer? I teorikapitlet har vi sett hvordan handlinger reguleres etter *normer*. På bakgrunn av at vi mennesker bryr oss om hva andre mener, vil normer fungere som regulerende på atferd.

Karlsen (2010) beskriver hvordan personer som ansettes i en virksomhet, må tilpasse seg

¹² *Uformelle krav* innebærer sosiale normer mens *formelle krav* handler om konkrete arbeidsoppgaver som skal utføres (Karlsen, 2010).

virksomhetens *normer og at* alle organisasjoner har normer og regler som i større eller mindre grad virker styrende på handlinger til medlemmene i organisasjonen. På denne måten vil sosiale relasjoner og grad av sosial interaksjon på arbeidsplassen ha betydning for å kunne utføre arbeidsoppgaver. Samhold handler om tilhørighet til arbeidsplassen, med dette er det derfor rimelig å anta at mine funn om samhold i arbeidsmiljøet, har betydning for egenmeldt fravær. Karlsen (2010) påpeker at arbeidsmiljøet i en virksomhet er svært sammensatt og balanserer hele tiden mellom den ansatte som individ og organisasjonen som kollektiv. I tillegg til det uformelle og sosiale ved arbeidsplassen har man imidlertid, som arbeidstaker, et ansvar som innebærer funksjonelle forpliktelser for å realisere organisasjonens materielle målsetninger, gjennom å tilegne seg virksomhetens normer og regler (Karlsen, 2012).

Med tilegnelse av normer kan vi forstå nærmere hvordan motivasjon skapes gjennom anerkjennelser i arbeidsmiljøet som faller innunder kategorien kollegial praksis. Som nyansatt får man ikke bare tildelt en plass i virksomheten, men må også finne sin rolle blant de ansatte (Karlsen, 2010). Dette innebærer at på en arbeidsplass har man ikke bare en rolle i form av en gitt stilling, men også en sosial rolle. Hver enkelt rolle består av et sett med normative krav som stilles til aktøren og aktørens rettigheter ovenfor andre aktører i konkrete situasjoner (Karlsen, 2010). På mange måter kan dette settes i sammenheng med mine funn om samhold på arbeidsplassen. Bakgrunnen er at for å finne en sosial rolle innebærer det sosialisering, Karlsen (2010) påpeker at dette er en vesentlig del av en sosialiseringsprosessen.

Informantene trekker frem hvordan væremåter smittes mellom ansatte. I noen grad vil væremåter på arbeidsplassen sanksjoneres av de andre aktørene. Med anerkjennelser og sanksjonering av atferd kan vi se med blant annet hvordan fraværsgrunner legitimeres. På denne måten vil den kollegiale praksisen eller normen på arbeidsplassen, gi indikasjoner på når det er greit å bruke egenmelding.

Det blir gjentatt i intervjuene at mye av det som har en direkte konsekvens på terskelen for å være borte fra jobb, går på trivsel og forholdet man har til de andre ansatte, noe som trekkes frem i samtlige intervjuer, fra alle tre kommunene. Dette er i tråd med Schiefloe (2010) grå fravær der han trekker frem at vurderingen gjøres med utgangspunkt i nærvær og fraværsfaktorer.

Jeg snakket med informantene om egenmeldt fravær på arbeidsplassen, på bakgrunn av det ble årsaker til fravær et tema i tråd med hvordan man kan unngå *unødvendig* fravær. Hvorfor velger man å bruke egenmelding? Hva motiverer den enkelte til å strekke seg lenger?

Informantene snakket om *terskelen* for å være borte fra jobb. Hvordan kan denne terskelen, sett i sammenheng med det sosiale, har betydning for egenmeldt fravær?

På samtlige arbeidsplasser fortalte informantene om enkelte tiltak de hadde innført for å bedre arbeidsmiljøet i forbindelse med egenmeldt fravær. Baktanken synes å være at forhold på arbeidsplassen som faktorer i arbeidsmiljøet opplevdes å påvirke ”unødvendig” bruk av egenmeldinger. Mine funn peker på at det er mer unødvendig bruk av egenmeldinger dersom man ikke trives på jobb. I tråd med det mener Schiefloe (2010) grep kan gjøres i det grå fraværet, der faktorer som innebærer både individuelle og relasjonelle faktorer og organisatoriske forhold veies opp i mot hverandre. Utfordringen med unødvendig bruk av egenmeldinger, kan være knyttet til den nære relasjonen mellom bruk og misbruk. Det er vanskelig å skille akkurat disse to, for å gjøre rede for hvorfor misbruk oppstår. Det er imidlertid en viss prosentandel av det egenmeldte fraværet, man ikke kan gjøre noe med, Schiefloe (2010) betegner dette fraværet som det hvite fraværet. I tråd med IA-avtalen er egenmeldinger nødvendige og ment til å brukes, folk blir jo syke. Så hvorfor oppfattes bruk av egenmeldinger som noe negativt hos enkelte av informantene?

Når det gjelder bruk av egenmeldinger og den vurderingen som gjøres handler dette om det Schiefloe (2010) kaller det grå fraværet. Egenmeldinger skal ikke dokumenteres men det foretas en vurdering av individet selv, på egen helse og om hvorvidt man skal komme på jobb eller ikke. Mine funn peker på at dette i stor grad reguleres av arbeidsmiljøet, og hva praksisen på arbeidsplassen er. I tråd med (Schiefloe, 2010) handler denne vurderingen om fravær og nærværsgrunner. Mine funn peker på at denne vurderingen går på det sosiale, informantene mener det handler om, særlig på mindre arbeidsplasser, en kombinasjon av en kollegial følelse og samvittighet som gjør at man kommer på jobb på tross av sykdom.

Mine funn peker på at dersom man kjenner hverandre som kolleger og mennesker er det lettere å skape rom for å kunne legitimere for fraværsgrunner. Samhold er derfor viktig fordi man som menneske bryr seg om hva andre mener, og er opptatt av anerkjennelser, og å passe inn. På bakgrunn av dette, og mangel på krav om dokumentasjon, blir det en utfordring å *legitimere* for bruk av egenmelding. Noe som kan være med å bidra til at bruk av egenmeldinger kan føles ubehagelig.

Informantene snakket om hvordan tiltak rettet mot trivsel har betydning for egenmeldt fravær, særlig det som Schiefloe (2010) betegner som det grå fraværet. I tråd med det diskuterte informantene igangsetting av ulike tiltak, og hvem sitt ansvar det er at man trives på jobb? I mine funn har jeg derfor laget en kategori som innebærer ansvar, i forbindelse med egenmeldt sykefravær. Hvem sitt ansvar er sykefraværet, og hvordan skjer ansvarsfordelingen?

Med utgangspunkt i Karlsen (2010) når det kommer til ansvar som et forhold på arbeidsplassen som har betydning for fravær, kan vi finne to perspektiver. Man har på den ene siden blir man som ny i en bedrift *pålagt* et uformelt ansvar om å tilegne seg sosiale normer og verdier virksomheten praktiserer (Karlsen, 20120). På den andre siden kan man *få* ansvar gjennom å bli vist tillit. Mine funn i mitt datamateriale peker på at ansvar motiverer på arbeidsplassen, og på den måten har betydning for egenmeldt fravær. Når det gjelder å kunne få ansvar, skjer det gjerne i form av formelle arbeidsoppgaver. Nærværsteamet er et funn som handler om ett formelt ansvar til å fokusere på det uformelle på arbeidsplassen, som arbeidsmiljøet.

Godt arbeidsmiljø til å redusere fravær som ønsket resultat, er noe man *kontinuerlig* må jobbe med påpekes det av flere informanter. I tråd med dette er det i flere av intervjuene blitt snakket om hvordan fokus og målsettinger på arbeidsplassen er essensielt for å redusere egenmeldt sykefravær. Mine funn peker på betydningen av at man må fortsette og jobbe mot målet, med jevnlig oppfølging. Som en informant trekker frem at det er viktig og huske på at dersom man har kommet dit man vil, betyr det ikke at man kan legge bort videre arbeid mot målet.

I forhold til det grå fraværet kan både individuelle og relasjonelle faktorer spille inn, men også *organisatoriske* forhold har betydning, som handler om ulike fysiske omgivelser (Schiefloe, Gjørund & Størkersen, 2010) slik som jeg kan finne i mitt datamateriale.

Jeg kan i mine funn se at informantene trekker tilrettelegging frem i sammenheng med fravær. Jeg kan se et skille mellom tilretteleggelser *ved* fravær, og tilretteleggelser for å *unngå* fravær. Man kan vel si når det gjelder tilretteleggelser ved fravær er det snakk om det hvite fraværet, og når det kommer til tilretteleggelser for å unngå fravær, gjelder det ved grått fravær (Schiefloe, 2010).

I mine funn kan vi se eksempler på både små og større og mer omfattende tilretteleggelser. Informantene mener fysiske tilretteleggelser har betydning på egenmeldt fravær. Når det gjelder tilrettelegging innebærer dette formelle sider på arbeidsplassen. Punktene med krav i arbeidsmiljøloven er grunnleggende forutsetninger for godt *psykososialt arbeidsmiljø*¹³ og kan sees på som formelle tilretteleggelser. Imidlertid er kanskje punkter i noen grad trivielle og lite sannsynlige hendelser, man ikke møter i hverdagen. Det man, ifølge informantene, hansker med hver dag på jobb, står det ingenting om i denne loven. Det er et fravær av punkter som ikke kan lovpålegges, men som kreves for å skape et godt arbeidsmiljø. Med utgangspunkt i mitt forståelsesperspektiv er blant annet ikke begrepet uformelle sider som samhold og trivsel nevnt i paragrafen.

De ansatte jeg intervjuet nevnte alle trivsel som nøkkelen til et godt arbeidsmiljø. Utover det innebærer godt arbeidsmiljø også uformelle krav i arbeidsmiljøet som kjemi mellom kolleger, gjensidig respekt, ansvarsfølelse og en form for dugnadsånd eller bidragsytelse fra hver enkelt, for å nevne noe. Dette er forhold som ikke kan loves fra arbeidsplassens side. Samtlige av disse punktene i paragrafen har informanter resonnert seg frem til under intervjuer gjennom feltarbeidet. På den måten kan punktene i paragrafen om psykososialt miljø ses på, fra en formell side, som en *forutsetning* for godt arbeidsmiljø.

Når vi bruker et sosialt integreringsperspektiv på sykefravær på arbeidsplassen ser vi altså på det uformelle ved arbeidsplassen. Der de ansatte har et ansvar med å tilegne seg normer og finne sin sosiale plass eller rolle blant de ansatte. Ifølge informantene påvirkes trivsel på arbeidsplassen, og på den måten kan ansvar betraktes som et forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær. I forbindelse med det tiltak og ansvar var en observasjon jeg gjorde meg et sprik mellom hva ansatte visste om tiltak rettet mot egenmeldinger, og hvilke tiltak de fortalte de hadde gjort.

¹³ Det *psykososiale arbeidsmiljøet* er i hovedsak basert på psykologiske teorier om menneskets utvikling og behov (Karlsen, 2010).

5.2.1 Fremgangsmåte for funn

En forklaring kan være at på bakgrunn av at intervjuene ble gjort i grupper, kan forklaringene informantene gir være preget av hvordan informantene *ønsker* å presentere seg selv. På en side skildres situasjonen som den er, men samtidig trekkes presentable faktorer frem.

Thagaard (2011) påpeker at dette med selvpresentasjon i stor grad påvirkes av den sosiale interaksjonen mellom forsker og informant. I intervjuene jeg gjorde skulle informantene representere arbeidsplassen, i tillegg til at under gruppeintervjuene var også kolleger tilstede, noe som også kunne bidra til å prege selvpresentasjonen hos informantene.

Jeg gjorde et funn der jeg fikk ved *ett* tilfelle imidlertid inntrykk av det motsatte, altså tydelig *samsvar* mellom tiltak informantene mente hadde effekt, i forhold til hva de fortalte og hvordan de jobbet i forhold til sykefraværet. Det som skilte seg ut i dette tilfellet var i en av barnehagene hvor holdningene til de ansatte og deres umiddelbare åpenhet og gjennomsiktigheten rundt temaet, gav inntrykk av samsvar mellom tiltak de ansatte mente hadde effekt og tiltak de fortalte de hadde gjennomført i motsetning til de andre barnehagene. Det ble tydelig for meg som forsker at de var vant til å *snakke* om sykefravær.

Dette ble også synlig gjennom en klar sammenheng mellom begreper og lik innsikt i temaet både på gruppeintervjuet og i enkeltintervjuene. Det var en kontinuitet i det de ansatte sa under intervjuene, som tydet på at de i samme grad var informert om temaet.

Tilsynelatende en direkte konsekvens av en rekke tiltak som tidligere har blitt gjennomført i anledning redusering av sykefravær. I forbindelse med hvem som har ansvaret for sykefraværet på arbeidsplassen startet tiltak mot å redusere misbruk av egenmeldinger, opprinnelig fra ledelsen. De ansatte var imidlertid enige om at en ansvarliggjørelse av samtlige ansatte var det som virkelig fikk denne snøballen til å begynne å rulle.

”Individer blir ufrivillig påvirket av andres handlinger og ønsker tradisjonelt sett å oppfylle normen innenfor en gitt gruppe ”(Kostøl & Telle, 2011). Mine funn peker på at særlig lederens holdninger smitter over på de ansatte, til tross for at lederen har en mer isolert arbeidsdag. Det er imidlertid rimelig å anta at man er mer utsatt for denne smitten dersom man jobber tettere på hverandre. I forhold til forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær viser Dale-Olsen, Misje Nilsen & Schøne (2011) til resultater der kolleger

påvirker hverandres sykefravær. Et langsiktig mål må kunne være å kunne reservere seg mot denne såkalte uønskede smitteeffekten. Måten å gjøre det på, er slik jeg forstår informantene å fokusere på det positive i løpet av arbeidsdagene og tilstrebe og opprettholde gode holdninger i arbeidsmiljøet.

Betydningen av hva andre mener, tenker og sier, synes å være av stor betydning og er noe som ligger forankret i kulturen i landet vårt. Handlingsmønstre sett fra en formell side kan derfor sees på som regulerende for individene, på den uformelle siden er en kollektiv enighet om normer, lover og regler en forutsetning for handlingsmønstre. Et eksempel på det kan være hvordan den allmennkjente janteloven hentet fra (Sandemose, 1933) kan relateres til sosiale normer. Der man ifølge denne ”loven” er lovpålagt å ta hensyn til andre, Sandemose (1933) hevder denne er gyldig flere steder utover den lille bygden denne ”loven” ble lagd til. Til tross for det har man som mennesker sosiale behov, som blant annet å bli akseptert, og å være en del av noe, å høre til en plass (Østerberg, 2012).

I tråd med det peker mine funn på at samhold handler om å skape en tilhørighetsfølelse. Det at arbeidsplassen har et godt rykte, bidrar til å bedre tilhørighetsfølelsen hos de ansatte, mener en informant. Noe som innebærer at arbeidsplassen blir sett på som noe positivt, og på den måten bli respektert. Spørsmålet er hvordan man skal klare dette? Det handler om å ta ansvar over egen situasjon, mener en informant. Det å selv kunne ta tak i sitt eget rykte, og bestemme hvordan man vil fremstå, har imidlertid vist seg å gi resultater. Informantene i en av barnehagene fortalte at de hadde, på et tidligere tidspunkt, slitt med et dårlig rykte, dette var imidlertid noe de hadde klart og snu til noe positivt.

Dette er nok et eksempel på hvordan det å legitimere for bruk av egenmeldinger kan være en utfordring, da man bryr seg om hva andre måtte mene. Det kommer frem i mitt datamateriale at dersom man har et godt samhold mellom de ansatte, og respekterer hverandre vil legitimering for bruk av egenmeldinger være lettere. Videre fører også godt samhold til at man strekker seg lengre, og er mer tilbøyelig til å komme på jobb, fremfor å bli hjemme.

6 Konklusjon

I likhet med tidligere funn peker mine funn på lignende forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldt fravær. I hovedsak er det forhold som går på sosiale relasjoner og samhandlinger som har kommet frem i mine funn. I denne oppgaven har jeg derfor valgt å bruke et sosialt integreringsperspektiv og for å oppsummere er det særlig det uformelle ved arbeidsplassen som har kommet fram i denne oppgaven. Imidlertid, i tråd med tidligere forskning har jeg også gjort funn der formelle sider ved arbeidsplassen kan settes i sammenheng med egenmeldt fravær. Som for eksempel tilrettelegging i fysiske omgivelser eller omrokking på arbeidsoppgaver.

Mine fire kategorier samhold, ansvar og tillit, kollegial praksis og tilrettelegging kan betraktes som forhold på arbeidsplassen som har betydning for egenmeldtfravær hos kvinnelige barnehageansatte.

For videre forskning på dette temaet er det interessant å se nærmere på hvordan forhold på arbeidsplassen henger sammen med årsaker til fravær, for å kunne utarbeide effektive tiltak mot sykefravær.

7 Referanseliste

- Aakvaag, G. C. (2008) *Moderne sosiologisk teori*. Fagbokforlaget.
- Aakvaag G. C. (2010) *Samfunnsvitenskapen og den naturalistiske utfordringen*. Nytt Tidsskrift.
- Aase, T. H. og Fossåskaret, E.. (2014) *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Andersen, H. & Kaspersen, L. B. (2009) *Klassisk og moderne samfundsteori*. Gyldendal akademiske forlag.
- Arbeids- og sosialdepartementet (2016) *Arbeidsmiljøloven - aml. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*. mv. Hentet 16. Mars 2016 URL: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_4#KAPITTEL_4
- Askildsen, J. E. (2016) *Hva vet vi som sykefraværet?* Tidsskrift for velferdsforskning.
- Berge, C. (2010) *Dokumentasjon av undersøkelsen om egenmeldt sykefravær*. Statistisk sentralbyrå Oslo.
- Bergsvik, D. , Markussen, S. & Raaum, O. (2010) *Tok en tredagers? Mønstre i egenmeldt sykefravær*. Søkelys på arbeidslivet Universitetsforlaget.
- Blaikie, N. (2012) *Approaches to social enquiry* 2.nd edition. Polity press.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2012) *Kvalitative metoder Empiri og teoriutvikling*. Gyldendal akademiske.
- Dale-Olsen, H. Østbakken, K. M. & Schøne, P. (2011) *Smitter sykefravær?* Søkelys på arbeidslivet 28 (1), 124-134.
- Dale-Olsen, H. & Markussen, S. (2010) *Økende sykefravær over tid? Sykefravær, arbeid Og trygd*. Søkelys på arbeidslivet 1-2, 105-122.
- Dahlgren, K. & Ljunggren, J. Red., (2010) *Klassebilder ulikhet og sosialmobilitet i Norge*. Universitetsforlaget Oslo.

- Dahl-Jørgensen, C. & Mo, T., O. & Saksvik, P., Ø. (2002) *Fravær som en mestringsstrategi for bedre helse? Resultat fra et forsøk med utvidet egenmelding*. Tidsskrift for samfunnsforskning.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hernes, G., & Hippe, J. M. (red.) (2011) *Hamskifte den norske modellen i endring*. Gyldendal arbeidsliv.
- Fasting, M. (2013) *God organisering vil gi god omsorg*. Søkelys på arbeidslivet.
- Fleten, N, Krane, L. & Johnsen, R., (2009) *Utvidet egenmelding-en vei mot riktigere sykefravær?* Norsk epidemiologi.
- Gabrielsen, R. (2013) *Å tilrettelegge for jobbnærvær på arbeidsplassen – mer enn å forebygge å redusere sykefravær*. Masteroppgave i sosiologi UiT Norges arktiske universitetet.
- Gilje, N. og Grimen, H. (1993) *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Gjernes, T. (2012) *Sykerollen som ressurs i arbeidslivet*. I: Aksel Tjora (red): Helsesosiologi. Analyser av helse, sykdom og behandling. Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo.
- Hammer, T. & Øverbøe, E. (2006) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Gyldendal akademisk.
- Hamre, J. I. (2005) *Estimering av fylkesfordelte og sektorfordelte tall for egenmeldt sykefravær. Dokumentasjon av metode og system, og resultater Avdeling for økonomisk statistikk/Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk*.
- Hauge, K. E., Markussen, S., Raaum, O. & Ulvestad, M. E. (2015) *Kan kjønnsforskjellen i sykefravær forklares av holdninger, normer og preferanser?* Søkelys på arbeidslivet. Universitetsforlaget.
- Holme, I. M. & Solvang, B. K. (2004) *Metodevalg og metodebruk*.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser – innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2.utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen L. (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Karlsen, G. R. (2010) *Det regulerte arbeidsmiljø*. Universitetsforlaget.
- Kildal, N. og Elvbakken, K. T. (red.) (2006) *Velferdspolitiske utfordringer risiko, prioriteringer og rettferdighet*. Abstrakt forlag.
- Knardal, S. , Sterud, T., Nielsen, M. B. & Nordby, K. C. (2016) *Arbeidsplassen og sykefravær Arbeidsforhold og betydningen for sykefravær. Tidsskrift for velferdsforskning*. Universitetsforlaget.
- Kostøl, A. R. & Telle, K. (2011) *Sykefraværet i Norge de siste tiårene – Det handler om Kvinnene*. Samfunnsøkonomen.
- Kvale, S. (2006) *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal akademisk.
- Kvale, S & Brinkmann, S. (2009) *Det kvalitative forskningsintervju (2. utg.)*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lorentzen, H. & Dugstad, L. (2011) *Den Norske dugnaden. Historie, kultur og fellesskap*. Høyskoleforlaget.
- Mastekaasa, A. & Dale-Olsen, H. (2000) *Do Women or Men have the Less Healthy Jobs? An Analysis of Gender Differences in Sickness Absence*. *European Sociological Review* 16 (3), 267-286.
- Mastekaasa, A. & Dale-Olsen, H. (1998) *Kjønnsforskjeller i sykefravær*, Oslo: ISF-Rapport98:9.
- Mastekaasa, A. (2016) *Kvinner og sykefravær*. Tidsskrift for velferdsforskning Universitetsforlaget.
- Mastekaasa, A. (2015) *Sosiale og demografiske variasjoner i korttidssykefraværet*. Søkelys på arbeidslivet Universitetsforlaget.
- NAV (2012): *Sykefraværregler 1. juli 2011: Tidligere oppfølging av sykemeldte*. Brosjyre utgitt oktober 2012.

- Nilssen, V. (2012) *Analyse i kvalitative studier Den skrivende forskeren*. Universitetsforlaget.
- Nossen, J. P. og Thune, O. (2009) *Utvikling i sykefraværet de siste 20 år*. Arbeid og velferd.
- NOU 2010:13 *Arbeid for helse – Omfang og utvikling i sykefravær og utstøting*. Helse- og omsorgsdepartementet.
- Ose, S. O, Haus-Reve, S., Mandal, Roland & Pettersen, Ivar. (2011) *Sykefravær i kommunale tjenester*. Søkelys på arbeidslivet Universitetsforlaget.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Regjeringen, arbeidsliv, arbeids og sosialdepartementet arbeidsmiljøloven
URL: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/id447107/c>
Hentet 16. Mars 2016
- Repstad, P. (2009) *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ringdal, Kristen (2011) *Enhet og mangfold samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Ryen, A. (2002) *Det kvalitative intervjuet fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Fagbokforlaget.
- Sandemose, A. (1933) *Store Norske Leksikon. Janteloven* URL: <https://snl.no/Janteloven>
Hentet 16.08.2016
- Schiefloe, P. M (2011) *Mennesker og samfunn* Innføring i sosiologisk forståelse. Fagbokforlaget.
- Schiefloe, P. M., Gjørund, G., & Størkersen, K. V. (2010): *Nærvær og fravær*. Stavanger Aftenblad 03.10.10, Stavanger
- Schøne, P. (2015) *Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning?* Søkelys på arbeidslivet. Universitetsforlaget.

Shane, M. & Kramer, D. M. (2004) *Health promotion in the workplace: framing the concept; reviewing the evidence.*

Silverman, D. (2006) *Interpreting qualitative data : methods for analyzing talk, text and interaction*, Los Angeles : SAGE

Statistisk Sentralbyrå (2016): *Kjønnsforskjeller I sykefravær* <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/sykefratot/kvartal> [lesedato 13.07.2016]

Thagaard, T. (2013) 4. utg. *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode.* Bergen: Fagbokforlaget.

Tjora, A. (2013) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis.* Gyldendal akademiske.

Wideberg, K. (2007) *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt. En alternativ lærebok.* Universitetsforlaget.

Østerberg, D. (2012) *Sosiologens nøkkelbegreper og deres opprinnelse* 7. Utg. Cappelen Damm.

Østerud, S. (1995) *Relevansen av begrepene "validitet" og "reliabilitet" i kvalitativ forskning.* Prøveforelesning for Dr. Polit. graden ved Universitetet i Oslo.

8 Vedlegg

Vedlegg 1.

Informasjonsskriv

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

”Forskjeller i praksis på arbeidsplassen for egenmeldt sykefravær hos barnehageansatte i Tromsø, Ålesund og Sandnes”

Bakgrunn og formål

Dette er en mastergradsoppgave i sosiologi, ved universitetet i Tromsø, institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging. Den skrives sammen med Sintef Nord, NAV og Tromsø kommune.

Problemformulering

”Troms over tid har kontinuerlig tronet høyest på sykefraværstatistikken. Hvilke forskjeller eksisterer i praksiser rundt egenmeldt sykefravær hos barnehageansatte i Tromsø, Ålesund og Sandnes?”

Oppgaven går ut på å identifisere forskjeller praksiser for egenmeldt sykefravær hos kvinnelige barnehageansatte i kommunale barnehager i Sandnes, Ålesund og Tromsø, gjennom et samarbeid med Sintef. Den overordnede hensikten med prosjektet er å fokusere på årsaker og tiltak knyttet til Troms fylke, men resultatene fra arbeidet vil være av generisk karakter slik at kunnskapen, også vil kunne benyttes i andre deler av

landet. Et delmål er at Arbeidslivssenteret og partnere i prosjektet ønsker at det bygges opp lokal kompetanse i nord knyttet til forskning rundt de problemstillinger prosjektet behandler. Økonomimessig har også prosjektet en hensikt. Næringslivet anslår at en ukes sykefravær i gjennomsnitt koster bedriftene 13 000 kroner i tapt produksjon og økte kostnader. Tallet er brukt blant annet til å synliggjøre den økonomiske gevinsten ved å redusere sykefravær i virksomheter. Men i og med at den forrige undersøkelsen nå er elleve år gammel, har det vært stor interesse for å få oppdaterte tall om hva sykefravær faktisk koster. Hensikten vil være at kostnadstallet synliggjør den økonomiske gevinsten ved å redusere sykefraværet.

Utvalget av informanter blir trukket ut av Sintef Nord, Tromsø kommune og NAV. Tematikken til prosjektet krever kvinnelige barnehageansatte i kommunale barnehager for å gi relevante data til problemstillingen.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer å delta i enten ett enkelt intervju eller et gruppeintervju. I henhold til tematikken og problemstillingen i oppgaven ønsker jeg helst at informantene deltar enten i gruppeintervju eller på enkeltintervju. Slik at samme personer ikke blir intervjuet to ganger. Jeg trenger rundt 4 enkeltintervju, hvert enkelt intervju er satt til rundt 40 minutter. Gruppeintervjuet er satt til rundt en time og det holder med ett gruppeintervju med 5 deltakere. Opplysningen som kommer fra intervjuene vil være anonyme og vil bli tatt opp av en lydopptaker samtidig vil dataen registreres gjennom notater. Spørsmålene vil omhandle praksis rundt egenmeldt fravær på arbeidsplassen. Samt meninger om temaet. I tillegg holdninger i plenum kontra data fra enkeltintervjuet.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Kun jeg som student, min veileder og Sintef Nord vil ha tilgang til personopplysninger. All data vil lagres på min personlige pc og eksterne harddisk som begge er beskyttet med brukernavn og passord. Opplysninger vil holdes adskilt slik at de ikke kan kobles sammen og direkte eller indirekte identifisere informantene.

Deltakerne vil være anonyme. Indirekte og direkte opplysninger vil ikke kunne gjenkjennes og/eller identifiseres i publikasjonen. Kommunen intervjuene er gjort vil være det eneste som publiseres.

Prosjektet skal etter planen avsluttes rundt 10.juni 2016. Datamaterialet skal anonymiseres ved prosjektslutt. Videre vil materialet være lagret, anonymisert, på ubestemt tid på min personlige pc og eksterne harddisk som begge er beskyttet med brukernavn og passord.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Prosjektleder: Signe Sønvisen, 991 65 944 eller Signe.Sonvisen@sintef.no

Veileder: Geir Runar Karlsen, 776 45926 eller geir.runar.karlsen@uit.no

Student: Lene Derås, 95905588, eller lde001@post.uit.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2.

Intervjuguide til enkeltintervju

Holdningsforskjeller på arbeidsplassen for egenmeldt fravær

Fase 1; rammesetting:

1. Løst prat (5 min)

Uformell prat

2. Informasjon (5 min)

- Si litt om temaet for samtalen (bakgrunn, formål)
- Forklar hva intervjuet skal brukes til og forklar taushetsplikt og anonymitet
- Spør om noe er uklart og om respondenten har noen spørsmål
- Informer om ev. opptak, sørg for samtykke til ev. opptak

Start opptak

Fase 2; erfaringer

3. Overgangsspørsmål: (5 min)

- Hva slags erfaringer har du med praksiser rundt egenmeldt fravær?
 - Sjekkliste eller oppfølgingsspørsmål

Fase 3; fokusering

4. Nøkkelspørsmål: (15-20 min)

- Hvor godt kjent er du med rundt bruk av egenmelding på egen arbeidsplass
 - Hvor mange egenmeldinger bruker du i løpet av ett år?
 - Dine holdninger til andres bruk av egenmeldinger på arbeidsplassen?
 - Hvordan påvirker sykefravær din arbeidsplass?
 - Hvilke tanker har du om å levere egenmelding?
 - Hvordan opplever du praksisen for egenmeldt sykefravær på din arbeidsplass?
- Oppfølgingsspørsmål eller sjekkliste

Fase 4; tilbakeblikk

5. Oppsummering (ca. 10 min)

- Oppsummere funn
- Kontrollere at jeg forstått riktig
- Er det noe du vil legge til?

Stopp opptak.

Vedlegg 3.

Intervjuguide til gruppeintervju

Holdningsforskjeller på arbeidsplassen for egenmeldt fravær

Problemstilling; Hvilke variasjoner finner vi i praksiser for egenmeldt sykefravær hos barnehageansatte?

Tema; Forklaringer for høyere sykefravær i nord enn i sør

Rammer for intervjuet

Løst prat (5 min)

Uformell prat, alle kan si litt om seg selv, alder, stilling på arbeidsplassen, utdanning og hvor lenge de har jobbet på arbeidsplassen og i arbeidslivet totalt

Gi Informasjon (5 min)

- Si litt om temaet for samtalen (bakgrunn, formål)
- Hvordan fungerer gruppeintervju?
- Forklar hva intervjuet skal brukes til og forklar taushetsplikt og anonymitet
- Spør om noe er uklart og om respondenten har noen spørsmål
- Informer om ev. opptak, sørg for samtykke til ev. opptak

Start opptak

Introduser temaer ett av gangen, kontroller at jeg har forstått riktig før eventuelt å sette i gang nytt tema, dersom dette ikke skjer naturlig. Still oppfølgingsspørsmål, dersom det faller naturlig (ca 30. Min)

Temaliste:

- Praksis for bruk av egenmeldinger på arbeidsplassen
- Konsekvenser for arbeidsdagen ved bruk av egenmelding
- Informasjon fra ledelse ved bruk av egenmelding
- Forebygging og tiltak rundt sykefravær på jobben
- Hva tror du hindrer sykefravær
- Problemer for egenmeldinger

Oppsummering (ca. 10 min)

- Oppsummere funn
- Kontrollere at jeg forstått riktig
- Er det noe du vil legge til?

Stopp opptak.

Vedlegg 4.

NSD

NSD PERSONVERNOMBUDET FOR FORSKNING Statusrapport

Statusrapport er allerede registrert.

Din statusrapport ble ikke registrert, da personvernombudet allerede har mottatt statusrapport for dette prosjektet
Endrigene i prosjektet vil behandles av en saksbehandler og du vil få tilbakemelding per epost i løpet av en måned.

Prosjekt 44804: Forskjeller i praksis på arbeidsplassen for egenmeldt sykefravær hos barnehageansatte i Tromsø og Sandnes

Anne-Grete Sandaunet/ Lene Derås | UIT Norges arktiske universitet

Statusrapport

Datamaterialet er **ikke** anonymisert.

Prosjektslutt: 31.12.2016
Innsendt dato: 01.08.2016

Copyright © NSD- norsk senter for forskningsdata AS



Geir Runar Karlsen
Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging
UiT Norges arktiske universitet
Postboks 6050 Langnes
9037 TROMSØ

Vår dato: 29.10.2015

Vår ref: 44804/3/AGL/LR

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 21.09.2015. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå 27.10.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

44804	<i>Forskjeller i praksis på arbeidsplassen for egenmeldt sykefravær hos barnehageansatte i Tromsø og Sandnes</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Geir Runar Karlsen</i>
<i>Student</i>	<i>Lene Derås</i>

Det fremgår at prosjektet allerede er påbegynt ved at registerdata allerede er utlevert og tatt i bruk. Personvernombudet finner dette beklagelig, og minner om at prosjekter som omfattes av meldeplikten skal meldes senest 30 dager før oppstart. Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger omfattes av meldeplikten iht. personopplysningsloven forskrifter § 7-27.

Prosjektvurdering

Prosjektet er en nasjonal samarbeidsstudie. UiT Norges arktiske universitet er behandlingsansvarlig institusjon. Personvernombudet forutsetter at ansvaret for behandlingen av personopplysninger er avklart mellom institusjonene. Vi anbefaler at det inngås en avtale som omfatter ansvarsfordeling, ansvarsstruktur, hvem som initierer prosjektet, bruk av data og eventuelt eierskap.

Formålet er å identifisere forskjeller i praksis for egenmeldt sykefravær hos kvinnelige barnehageansatte i kommunale barnhager i Sandnes og Tromsø, gjennom ett samarbeid med Sintef.

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

Prosjektet vil anvende registerdata fra KS. Disse opplysningene vurderes som lite omfattende og relevante for å oppfylle prosjektets formål. Personvernombudet vurderer personvernulempen som liten forutsatt at alt som publiseres på bakgrunn av registerdataene er anonymt, og at eventuelle opplysninger vil være indirekte identifiserbare. Personvernombudet finner at opplysningene kan behandles med hjemmel i personopplysningsloven § 8 d) og § 9 h) og at forsker kan fritas fra sin informasjonsplikt med hjemmel i personopplysningsloven § 20 b).

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. klyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, HSL, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 61 53. solvi.anderssen@uit.no

Det behandles sensitive personopplysninger om helseforhold.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger UiT Norges arktiske universitet sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal sendes elektronisk eller lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Det oppgis at personopplysninger fra intervjuene skal publiseres. Personvernombudet legger til grunn at det foreligger eksplisitt samtykke fra den enkelte til dette. Vi anbefaler at deltakerne gis anledning til å lese igjennom egne opplysninger og godkjenne disse før publisering.

Forventet prosjektslutt er 20.06.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres.

Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

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

Avslutning

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med personvernombudet, samt personopplysningsloven med forskrifter.

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 20.06.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Ta gjerne kontakt dersom noe er uklart.

Vennlig hilsen



Katrine Utaaker Segadal



Audun Løvlie

Kopi: Lene Derås

Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging, UiT