

**Bacheloroppgave**

**BCR3102**

# **Høyskolen Kristiania**

VÅR 2017

**HMS ved risikofylt produksjonsarbeid**



Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.

## **Sammendrag**

Mitt mål med denne forskningen var å få innsikt i om HMS-utfordringer i en bedrift med høy grad av helserisiko har innvirkning på de ansattes psykososiale miljø, i den grad at det gjør dem urolige for egen helse og begrenser deres trivsel. Bedriften jeg har valgt til å undersøke dette i har mange ulike utfordringer, med høy grad av helseproblematikk dersom det ikke iverksettes gode HMS-tiltak og overvåkes med gode grundige rutiner. I min forskning er HMS det overliggende temaet og jeg har tatt i bruk varierende ulik relevant litteratur for å underbygge i hvilken grad bedriftens forhold påvirker deres ansatte. Ikke bare deres fysiske og psykiske helse, men også sørge for deres trivsel og følelse av trygghet.

Jeg har begrenset forskningen til bedriftens populasjon til et utvalg som består av deres tolv produksjonsansatte, da disse er hardest påvirket av HMS-utfordringene. Ut av disse var elleve tilgjengelig, hvorav ti av respondentene ble inkludert i analysen. Deres betraktning av HMS-tiltakene er mest reliable da de arbeider innenfor dette på en daglig basis, som gjør at de har perspektiv på hva som fungerer og ikke. Respondentene mine består av disse tolv produksjonsansatte og informantene består av bedriftens verneombud, brannlagleder og produksjonsleder. Jeg har valgt å ta med disse sistnevnte da disse har den teoretiske begrunnelsen for tiltakene, i tillegg til at de behandler og følger opp eventuelle avvik som måtte oppstå.

Jeg har bygget opp forskningen ved hjelp av kvalitativ metode med innspill fra kvantitativ metode, og har benyttet semistrukturerte dybdeintervjuer og deltakende observasjoner kombinert med et spørreskjema for å samle inn data.

Som dere vil se har forskningen min avdekket at det faktisk eksisterer andre faktorer som påvirker de ansatte i større grad enn bedriftens HMS-utfordringer.

Stikkord: HMS, Risiko, Tiltak, Forebygging

Antall ord: 12492

## **Forord**

Jeg avslutter min utdannelse ved Høyskolen Kristiania med denne bacheloroppgaven, innenfor studieretningen HR og personalledelse. Det har vært en spennende reise gjennom alle semestrene og det er en sann glede og nå kunne benytte meg av alt jeg har lært, og forske på et tema jeg selv finner svært motiverende. Det har vært en utfordring å sortere alle tankene til et tema og en problemstilling, men nå når alt er på plass er det en glede å presentere oppgaven som jeg har lært så mye av.

Jeg vil takke Paragon Nordic for god hjelp med innsamling av data til oppgaven, respondentene og informantene som frivillig har bistått i datainnsamlingsprosessen og ikke minst min veileder Erlend Nybakk for støtte under initiering av oppgaven og startfasen i denne prosessen.

## **Innholdsfortegnelse**

<b>1.0 Innledning</b> .....	1
1.1 Formålet med oppgaven.....	1
1.2 Paragon Nordic.....	2
1.3 Problemstilling.....	2
1.4 Oppgavens oppbygging.....	3
<b>2.0 Metode</b> .....	4
2.1 Kvalitativ metode.....	6
2.1.0 Forskningsdesign.....	6
2.1.1 Intervju.....	7
2.1.2 Observasjon.....	10
2.1.3 Spørreundersøkelse.....	12
2.1.4 Primærdata.....	12
2.1.5 Sekundærdata.....	13
2.2 Etikk og anonymitet.....	13
2.3 Reliabilitet og validitet.....	14
2.4 Metodekritikk.....	17
<b>3.0 Teorigjennomgang</b> .....	17
3.1 Litteratur.....	17
3.1.0 HMS.....	18
3.1.1 Arbeidsmiljø.....	19
3.1.2 Medarbeidersamtaler.....	24
3.1.3 Lover og forskrifter.....	26
<b>4.0 Data</b> .....	27
4.1 Observasjoner.....	27
4.2 Intervju.....	29
4.3 Spørreundersøkelse.....	30
4.4 Medarbeidersamtaler.....	31
<b>5.0 Funn</b> .....	31
<b>6.0 Analyse</b> .....	32
<b>7.0 Konklusjon</b> .....	34
7.1 Forskningens reliabilitet og validitet.....	34
7.2 Forskningskritikk.....	35

<b>8.0 Refleksjon</b> .....	35
8.1 Forslag til eventuell videre forskning .....	35
<b>9.0 Litteratur- og referanseliste</b> .....	37
9.1 Bøker.....	37
9.2 Nettsider.....	37

## **10.0 Vedlegg**

Vedlegg 1: Semistrukturert intervjuguide

Vedlegg 2: Transkribert intervju

Vedlegg 3: Spørreundersøkelse

Vedlegg 4: Svaroversikt fra spørreundersøkelse

Vedlegg 5: Grafisk fremstilling av svar fra spørreundersøkelse

Vedlegg 6: Dokumentasjon fra observasjon

## **11.1 Tabell- og figuroversikt**

## **1.0 Innledning**

I denne oppgaven skal jeg vise dere Paragon Nordics utfordringer i forhold til HMS i produksjonslokalene og avklare om disse forholdene har noen grad av påvirkning på trivselen blant deres ansatte, eller om de har tilstrekkelig med tiltak for å ivareta de ansattes psykososiale tilstand. Oppgaven vil starte med utarbeidelsen av problemstillingen og presentasjon av valgt bedrift. Etter dette vil forskningen opparbeides hovedsakelig med kvalitativ metode og jeg vil benytte meg av deltakende observasjoner av arbeidsplassen, spørreskjema til de ansatte på produksjonslinjene kombinert med intervju med de ansvarlige for brannrutiner og HMS. Men først av alt vil jeg gå gjennom litteratur på temaet i form av bøker, lover og forskrifter.

Deretter vil jeg ta dere med gjennom analysen og belyse min funn. Jeg vil sammenligne dataen med teorigrunnlaget jeg nå skal bygge opp, før jeg konkluderer oppgaven ut i fra det jeg kommer frem til etter sammenligningen. Helt til slutt vil jeg gi min anbefaling til eventuell videre forskning.

## **1.1 Formålet med oppgaven**

Tema valgt for denne oppgaven er som nevnt HMS og bygger på ansattes fysiske og psykiske belastning i en bedrift med mange utfordringer i forhold til HMS. En slik bedrift følger strenge lovverk i forhold til de ansattes sikkerhet og helsetilstand. Når det kommer til arbeid med farlige stoffer med avdamping er det strenge krav til ventilasjon i produksjonsområdet. Det har store helsekonsekvenser dersom dette ikke er tilstrekkelig, og den høye risikoen for brann krever godt utarbeidede forebyggende tiltak, samt evakuerings rutiner ved brannutvikling.

Arbeid på en produksjonslinje innebærer mange oppgaver med monotone bevegelser i tillegg til at de tunge produksjonslinjene krever hardt underlag. Dette gjør at man må sette fokus på ergonomi og bruke det som et forebyggende verktøy.

Det jeg ønsker å se på er hvilke tiltak Paragon Nordic har iverksatt i forhold til sine utfordringer og hvordan disse oppfattes av de ansatte og i hvilken grad disse risikofaktorene påvirker de ansattes fysiske og psykiske helse ved og rundt produksjonslinjene.

## **1.2 Paragon Nordic**

Bedriften jeg skal inn å undersøke heter Paragon Nordic, tidligere AS Norosol. De er en produksjonsbedrift som baserer seg på produksjon av alt fra husholdningsprodukter i form av kosmetikk, næringsmidler og pharma (paragonnordic.no/norosol).

Paragon Nordics HMS-utfordringer forsterkes av det faktum at de i tillegg til utfordringer som de fleste produksjonsbedrifter med samlebandsproduksjon har, så må de i tillegg ivareta sikkerheten på grunn av innholdet i selve produktene. De er stadig utsatt for brann- og eksplosjonsfare i tillegg til risikoen for inhalering av kjemikalier og løsemidler.

Innholdet i det de produserer skaper en høy risiko med store konsekvenser dersom uhellet først er ute eller man ikke arbeider tilstrekkelig forebyggende. Det kreves mer utarbeidede HMS-tiltak på bakgrunn av de farlige avdampingene, de harde gulvene, det potensielt farlige maskineriet i tillegg til forebygging av brann på anlegget.

For å iverksette gode HMS-tiltak har Paragon Nordic et aktivt samarbeid med bedriftshelsetjenesten Salutis HMS når det kommer til de ansattes helse, testing av støynivå, inneklima og løsemidler i tillegg til rådgivning på ergonomiske løsninger. Dette er en bedrift med bredt kompetanseområde innenfor HMS, da deres ansatte har varierende kompetanser innenfor alt i fra leger til ergoterapeuter. De har også ansatte med bakgrunn innenfor ledelse og psykososialt arbeidsmiljø (salutis-hms.no).

## **1.3 Problemstilling**

Det jeg vil finne svar på er om disse risikoene påvirker de ansatte psykisk når de er på jobb og om de føler seg tilstrekkelig ivaretatt av bedriften når det kommer til deres egen helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

For å bygge opp problemstillingen har jeg fremstilt tre grunnleggende forskningsspørsmål:

*1: I hvilken grad påvirkes de ansatte relatert til arbeidets ulike HMS-utfordringer og risikoområder?*

*2. Hvor tilfredse er de ansatte i produksjonen med bedriftens HMS-tiltak?*

*3: Hvordan er de ansattes persepsjon i henhold til den ergonomiske tilpasningen og avlastningens funksjon i det fysisk belastende og monotone arbeidet?*

Dette ønsker jeg å finne svar på for å igjen kunne se om dette har noen virkning på de ansattes trivsel. Og ut ifra dette har jeg valgt følgende problemstilling:

***«Hvordan påvirkes de produksjonsansatte av HMS-utfordringer i en bedrift med høy risiko for brann, eksplosjon og helseskader?»***

Da HMS-utfordringene hovedsakelig påvirker de som arbeider fulltid i fabrikkens produksjonsområde, velger jeg å fokusere min studie på de tolv som er ansatt der. Administrasjonen befinner seg en sjelden gang nede i produksjonsområdet, men jeg er redd de vil ha negativ innvirkning på studiens validitet og reliabilitet da de ikke har fulle arbeidsdager der. De blir ikke påvirket av forholdene i lik grad som de som arbeider der på fulltid.

## **1.4 Oppgavens oppbygging**

I de første delene av denne oppgaven introduseres forskningen gjennom introduksjon av Paragon Nordic og relevant litteratur. Det fremstilles også bakgrunn og grunnlag for problemstillingen, før det går videre til selve metodikken.

I del 2.0 fremstilles det om bruken av metode som metoder som vi bli benyttet for å samle inn data. I tillegg klargjøres det på ulikheten mellom primærdata og sekundærdata. Etter dette kastes det lys på problematikken som dukker opp i forhold til etikk og anonymisering av informanter og respondenter, før kritikk til metodeforskningen blir gjennomgått.

Del 3.0 og 4.0 vil først gjennomgå teorien, steg for steg. Relevant teori blir belyst og klargjort for sammenligning med valgt bedrifts forhold. Dette gjøres emne for emne, hvor hver enkelt blir gjort rede for på en oversiktlig måte. Så vil det presenteres data som er samlet inn og gjennomgås emne for emne, dette for å få en separert oversikt i første omgang og for å få et klart bilde av de hver for seg.

I 5.0 vil forskningsfunnene presenteres i tillegg til at eventuelle aspekter utenfor selve forskningen vil nevnes. Deretter skal funnene analyseres i 6.0 og det kastes lys på hvordan



HMS-utfordringene i praksis oppfattes av de ansatte i produksjonen. Her vil det komme frem grunnlag for å besvare problemstillingen.

I 7.0 og 8.0 presenterer jeg konklusjonen, med begrunnelse og svar på problemstillingen før jeg reflekterer over min forskningsprosess. Deretter kommer min konklusjon og mitt svar til problemstillingen, før reliabilitet og validitet i egen forskning belyses og det presenteres en anbefaling til eventuell videre forskning.

## 2.0 Metode

Når vi snakker om samfunnsvitenskapelig metode, snakker vi om innsamling, analyse og tolkning av data. Det eksisterer tre viktige kjennetegn på metode; grundighet, systematikk og åpenhet (Johannesen, Tufte og Christoffersen 2016, 25).

I dette kapittelet vil jeg gå gjennom alle trinnene innenfor metode, forklare hvilke verktøy jeg har valgt å jobbe med samt hvordan jeg har utarbeidet dem. Til slutt vil jeg gå gjennom viktigheten av etikk og anonymitet, samt reliabilitet og validitet før jeg avslutter med min kritikk til metode.

Utarbeidelse av samfunnsvitenskapelig metode er delt opp i faser, og de tre første fasene er like, uavhengig av hvilken innsamlingsmetode man velger (Jacobsen 2015, 63). Første fase er å fastsette problemstilling. Da må man finne ut av hva som interesserer en, hvordan man skal formulere det, hvor konkret det går an å få det, om det er noen som har studert det tidligere og hva de i så fall har av materiale som man eventuelt kan bygge videre på (Jacobsen 2015, 63).

Når jeg skulle fastsette min problemstilling måtte jeg først se på om det jeg vil er å *forklare en situasjon* eller om jeg ønsker å *måle virkninger*. Og da Paragon Nordic viser seg å ha så store HMS-utfordringer var mitt ønske å se hvordan disse utfordringene påvirker de ansatte, altså vil jeg *måle virkningene* av deres HMS-tiltak. Dette vil si at jeg da ønsker en kausal problemstilling (Jacobsen 2015, 63).

I fase to kan man velge om man ønsker å beskrive en situasjon eller om man vil gå for *årsak – virkning*. Førstnevnte krever kun undersøkelser fra et spesifikt tidspunkt, mens for å forklare årsak og virkning kreves det undersøkelser fra flere tidspunkter (Jacobsen 2015, 64).

Først i fase tre skilles det mellom *kvalitativ* og *kvantitativ metode*. Problemstillingen og hva vi ønsker å komme frem til har innvirkning på hva som velges her. Kvalitativ metode innebærer en undersøkende fremgangsmåte, hvor man henter inn flere ulike nyanser av situasjonen og kalles også eksplorerende (Jacobsen 2015, 64).

Det neste steget er å bestemme hvordan informasjonen skal samles inn. Informasjonen skilles mellom primærdata og sekundærdata. Primærdata er data vi selv samler inn, for eksempel observasjon og intervjuer, mens sekundærdata er data andre har samlet inn om det samme temaet, som vi også kan kalle granskning av kilder. Etter dette må vi velge ut *hvem* som kan gi oss informasjonen vi trenger, *hvor mange* trenger vi og *hvor mange ulike* bakgrunner må informantene ha. Dette er altså fase fem, og fase seks innebærer hvilke metoder vi ønsker å benytte for å *analysere* dataen som samles inn før vi i fase sju skal evaluere funnene og se om de har *målt* det som var ønskelig at de skulle *måle* og om resultatene har høy nok *reliabilitet* (Jacobsen 2015, 65).

Når det kommer til *hvem* som kan gi oss nødvendig informasjon, må vi først se på tilgjengelig populasjon. Dette er den totale gruppen av individer som går under forskningsspørsmålet, og man kan si det slik at det er alle individene man ønsker å konkludere noe om (Jacobsen 2015, 87). Utvalg er betegnelsen på de individene man velger å undersøke ut i fra alle i populasjonen, dette fordi man ofte må begrense antall respondenter for å i det hele tatt kunne gjennomføre forskningen.

I motsetning til kvantitativ forskning hvor utvalget gjerne plukkes tilfeldig, er det i kvalitativ forskning ofte interesse i utvalgets bakgrunn og informanter og respondenter velges ofte ut i fra dette. Kvalitativ forskning ofte ønsker å se på menneskers oppfatning av et *fenomen* fremfor å se på generalisering gjennom statistikk som det oftest gjøres i kvantitativ forskning (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 116). Når man innenfor metode gjør utvelgelsen ut fra å nå et spesifikt mål, kalles det *strategisk utvelgelse*. Nærmere forklart vil dette si at forskeren ser etter hva slags målgruppe som innehar nødvendig bakgrunn for å kunne delta i forskningen. Dermed er en kvalitativ forskers utgangspunkt at informantene skal være hensiktsmessige, i motsetning til kvantitativ hvor informantene velges for representativitet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 117).

Da denne avdelingen til Paragon Nordic ikke er veldig store, kan jeg utnytte meg av hele populasjonen. Alle de ansatte i produksjonen er populasjonen jeg har å gå ut fra, og det er de jeg ønsker å si noe om.

Derfor valgte jeg de som mitt utvalg, da de har det beste perspektivet på valgt fenomen, nemlig bedriftens HMS-tiltak. Jeg gjennomfører datainnsamlingen ved hjelp av respondenter fra produksjonen og informanter fra lederstillinger og støttestillinger.

En respondent er betegnelse på individer som har direkte erfaring om/med fenomenet ved at de har tatt del i det, altså mine produksjonsansatte som jobber med bedriftens HMS-tiltak på en daglig basis. Når individene har *erfaring* med et fenomen uten og ikke nødvendigvis er en del av fenomenet som undersøkes (Jacobsen 2015, 178). I min forskning blir dette de fra lederstillingene og støttestillingene da disse har kjennskap til og erfaring med HMS-tiltakene, men de er ikke i direkte samhandling med HMS-tiltakene.

## **2.1 Kvalitativ metode**

### **2.1.0 Forskningsdesign**

I denne oppgaven ønsker jeg å se hvordan de ansatte oppfatter bedriftens HMS-tiltak, og for å få til dette har jeg hovedsakelig benyttet meg av fenomenologisk design da dette bygger på beskrivelser av mennesker og på hvilken måte de forstår og oppfatter et *fenomen*. Dette med bakgrunn i at et menneske ikke kan studeres som et objekt, men heller som et vesen med individuelle tanker, følelser, meninger, forståelser og oppfatninger (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 78).

I henhold til dette designet vil jeg prøve å komme fram til hva individene i Paragon Nordic mener om arbeidsdagens HMS-utfordringer og hvordan bedriften kompenserer for disse utfordringene med iverksatte tiltak og rutiner.

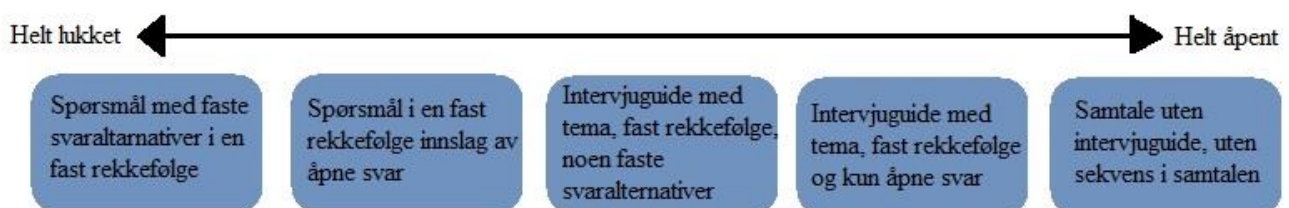
Undersøkelsen er gjennomført som en tverrsnittsundersøkelse, da jeg ønsker å få en beskrivelse av nåværende tidspunkt. Dette innebærer at jeg etter datainnsamlingen vil se etter en meningsfull inndeling *på tvers* at materialet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 164). I analysen vil jeg benytte *tolkende* lesning fremfor *refleksivt* da ønsket mitt er å oppnå informantenes synspunkt uten at mitt eget perspektiv har noen innvirkning på resultatene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 166). For å gjøre dette lettest mulig har jeg benyttet meg av opptak under intervju for å sikre at jeg får med konteksten ting blir sagt, for eksempel toneleie, ironiske utsagn og lignende. Jeg vil også utføre deltakende observasjon som tillater meg å se tiltakene fra informantenes synspunkt.

### 2.1.1 Intervju

Jeg har valgt et åpent individuelt intervju, da dette passer til denne undersøkelsen hvor eksisterer få informanter som skal intervjues og jeg vil komme frem til deres personlige meninger rundt bedriftens situasjon og utfordringer (Jacobsen 2015, 146-147). Denne formen for intervju er mer som en dialog mellom to personer, og informanten utgir nødvendig data gjennom for eksempel *fortellinger* i stedet for *stive* svar på spørsmål. Den beste metoden er selvfølgelig et personlig møte ansikt-til-ansikt, men dette er ikke et krav da det også kan gjennomføres gjennom telefonsamtale, Skype eller for eksempel e-post.

Et kvalitativt intervju kan foregå på mange ulike måter og ha ulik grad av strukturering og åpenhet. Det kan være en helt vanlig samtale, uten styring fra intervjueren eller det kan være delvis strukturert.

Skal det noteres underveis må det settes opp prioriterte temaer som er viktigst å få ned å papiert, også kalt pre-strukturerte notater. Dersom man ikke strukturerer intervjuet i det hele tatt vil notatene kunne bli altfor komplekse, som vil være negativt for resultatenes reliabilitet. Noe av pre-struktureringen vil også skje ubevisst, da alle har visse fordommer (Jacobsen 2015, 149). Pre-struktureringen er ikke ment for å lukke datainnsamlingen, men å sette fokuset på de aspektene og temaene som er viktigst for å få den dataen vi trenger. Dette kan gjøres og fremdeles ha et relativt åpent intervju. Struktureringen burde ikke vurderes som enten-eller, men heller som en flytende linje fra et ytterpunkt til et annet og en mulighet for å justere etter behov (Jacobsen 2015, 149-150). Som i denne figuren av Dag Ingvar Jacobsen:



Kilde: (Jacobsen 2015, 150)

På grunn av teknologiutviklingen er det ikke lenger slik at intervjueren *må* ha et personlig møte med informanten for å gå et godt intervju, og det har derfor blitt vanlig å skille mellom *fire* ulike typer intervjuer. *Ansikt-til-ansikt* som er et fysisk møte mellom intervjuer og informant, *telefon* som er samtale uten et fysisk møte, *chat* som innebærer intervju via tekst uten fysisk kontakt eller noen form for fysisk samtale og *E-post* som også er en skriftlig form for intervju uten fysisk kontakt eller samtale (Jacobsen 2015, 147-148). Disse har alle ulike sterke og svake sider, som vi kan se i denne tabellen fra *Hvordan gjennomføre undersøkelser – innføring i samfunnsvitenskapelig metode*.

<b>Intervjotype</b>	<b>Sterke sider</b>	<b>Svake sider</b>
Ansikt-til-ansikt (Fysisk møte mellom intervjuer og intervjuet, synkron)	God til å etablere tillit og åpenhet. God flyt i samtalen, som regel mindre distraksjoner i løpet av intervjuet (konsentrasjon rundt intervjuet). Intervjuer kan observere og har dermed kontroll over intervjusituasjonen.	Høye kostnader fordi metoden er synkron (intervjuer må være til stede under hele intervjuet). Enkelte respondenter vil være vanskelige å få tak i (geografisk og sosial isolasjon), og enkelte vil kvie seg for å stille til slike intervjuer. Intervjuereffekten er potensielt sterk.
Telefon (Ikke fysisk møte mellom intervjuer og intervjuet, synkron)	God flyt i samtale, konsentrasjon rundt samtalen. Lavere kostnader enn ansikt-til-ansikt fordi intervjuer slipper å flytte seg fysisk. Lettere å få tilgang til personer som er geografisk eller sosialt isolert. Noe mindre intervjuereffekt enn ansikt-til-ansikt.	Svakere på å etablere tillit og åpenhet. Intervjuer mister kontroll over intervjusituasjonen (en svak side som minskes hvis det er snakk om bildeoverføring, f.eks. via Skype).
Chat (Ikke fysisk møte mellom intervjuer og intervjuet, synkron)	Relativt god flyt i samtale, men med betydelig flere avbrudd og forsinkelser enn ansikt-til-ansikt og telefon. Enkel tilgang til personer som er geografisk eller sosialt isolert. Lave kostnader, også ved at kommunikasjonen er skriftlig slik at intervjuer kommer ut ferdig transkribert. Kan foregå over lang tid, åpner for refleksjon. Liten intervjuereffekt.	Svak på å etablere tillit, veldig anonym kanal. Informasjon blir mer komprimert (ikke så rik og nyansert) på grunn av skriftlig framstilling i stedet for muntlig. Intervjuer har liten kontroll over intervjusituasjonen. Mindre konsentrasjon rundt selve samtalen.
E-post (Ikke fysisk møte mellom intervjuer og intervjuet, asynkron)	Enkel tilgang til personer som er geografisk eller sosialt isolert. Lave kostnader, også ved at kommunikasjonen er skriftlig slik at intervjuer kommer ut ferdig transkribert. Kan foregå over lang tid, åpner for refleksjon. Liten intervjuereffekt.	Oppstykket samtale der det kan gå lang tid mellom spørsmål og svar. Svak på å etablere tillit, veldig anonym kanal. Informasjonen blir mer komprimert (ikke så rik og nyansert) på grunn av skriftlig framstilling i stedet for muntlig. Intervjuer har liten kontroll over intervjusituasjonen. Mindre konsentrasjon rundt selve samtalen.

Kilde: (Jacobsen 2015, 148)

Et godt verktøy er å utarbeide en god intervju-guide, som er en oversikt over temaer som skal tas opp. Dette for å sørge for at vi kommer inn på det vi trenger for å samle inn de svarene som er nødvendig for å gå gode data. En intervjuguide *kan* være både veldig strukturert eller nesten ikke strukturert i det hele tatt (Jacobsen 2015, 150).

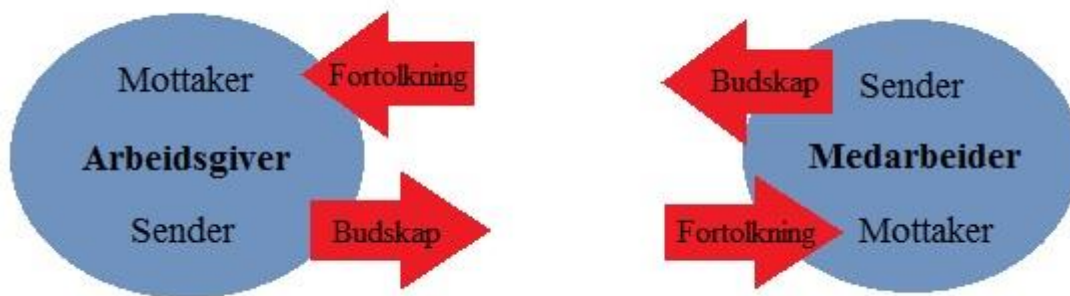
Det er mange ting man kan ta i betraktning når man skal gjennomføre intervjuer, blant annet hvor man burde gjennomføre selve intervjuet. Lokasjoner deles gjerne inn under to ulike kategorier, *kunstig* og *naturlig*. For eksempler vil et naturlig sted være en lokasjon hvor den som intervjuer føler seg som hjemme, som kommer mye an på hva intervjuet skal gå ut på. I mitt tilfelle vil intervjuene omhandle arbeidssituasjon, og da ligger det naturlig for intervjuobjektet at intervjuet holdes på arbeidsplassen (Jacobsen 2015, 152). Hadde jeg valgt et sted ingen av oss hadde tilknytning til ville dette være kunstig for intervjuobjektet, og det samme om jeg hadde hatt et kontor å gjennomføre intervjuet i (Jacobsen 2015, 152).

Når man snakker om dette brukes ofte begrepet *konteksteffekt*, som går ut på at når det ikke er sammenheng mellom intervjutema og lokasjon kan det ha påvirkning på intervjuobjektet og dens svar på spørsmålene. Det eksisterer en fordel med kunstige lokasjoner er at det ikke oppstår forstyrrelser som for eksempel henvendelser fra kollegaer, som kunne skjedd dersom intervjuet hadde blitt utført på intervjuobjektets kontor på arbeidsplassen (Jacobsen 2015, 152).

Man må også vurdere om intervjuet skal tas opp underveis, fremfor å notere. Notering underveis kan være svært vanskelig, da gode samtaler og konsentrasjon gjerne krever øyekontakt. Man trenger gjerne disse notatene i senere tid for å huske alt av informasjon man får fra intervjuobjektet, og dette blir svært mye lettere dersom man tar det opp i lyd- eller videoopptak (Jacobsen 2015, 153). Dette vil også gjøre det mulig for andre forskere å kontrollere funnene du kommer fram til, som gjør forskningen mer reliabel ved at det er mulig å gjennomføre test-retest av andre i senere tid. Men en det kan bli et problem å få tillatelse til dette (Jacobsen 2015, 153).

God kommunikasjon er viktig for å få god informasjon fra intervjuet og da er det noen viktige aspekter å forholde seg til. Kommunikasjon kan defineres som en prosess hvor det sendes eller utveksles informasjon. Men det kan også sies at det er en metode for å dele egen ideer, følelser og holdninger til en eller flere personer, dette gjennom *ikke-verbal* kommunikasjon som for eksempel kroppsspråk og stemmebruk eller *verbal* kommunikasjon som da er ord (Jacobsen og Thorsvik 2014, 280). Hvis vi ser på Jacobsen og Thorsvik sin figur av kommunikasjonsprosessen viser den hvordan man sender og mottar informasjon. Her defineres det man sender som *budskap* og det vi mottar som *fortolkning*.

Disse definisjonene er utarbeidet slik, fordi det man ønsker å få frem til andre ikke alltid blir mottatt og tolket slik vi i utgangspunktet selv mener det. De deler kommunikasjonsprosessen inn i fire deler, og det første steget er å formulere budskapet man ønsker å få frem, før man må velge hvilken *kanal* man vil benytte seg av for å dele budskapet sitt. I steg tre *dekoder* mottakeren budskapet, altså tolker det for å få et bilde av hva sender ville få frem. Til slutt kommer *tilbakemeldingen*, hvor mottakeren svarer på budskapet. Da vil hele prosessen begynne på nytt (Jacobsen og Thorsvik 2014, 281-282).



Kilde: (Jacobsen og Thorsvik 2015, 281)

### 2.1.2 Observasjon

Ved å samle inn informasjon gjennom observasjon, ser man hva informantene gjør i ulike situasjoner og noterer underveis. Det kan også benyttes videoopptak, men notater er mest vanlig da videoopptak krever godkjenning av informantene for å brukes (Jacobsen 2015, 165).

Dette er en lettere måte å virkelig finne ut hva informantene *egentlig* gjør ettersom sannheten kan bli pyntet en del på når det stilles spørsmål om det, mens ved å observere det kommer det av seg selv. Men ved å vite at de skal observeres kan det hende resultatene blir påvirket her også (Jacobsen 2015, 165). Selve observeringen foregår der problemstillingen peker, for eksempel ved en skranke, et venteværelse, en spesifikk bedrift, butikk og lignende. Og det man vil registrere er hva informantene *gjør* i spesifikke situasjoner, da det er vanskelig å observere hva informantene måtte *føle* i ulike situasjoner. Derfor kombineres det ofte med intervjuer, for eksempel for å avgjøre trivsel eller misnøye ved det de *gjør* (Jacobsen 2015, 166).

Det er ulike typer observasjoner og det skilles blant annet på om informantene har fått beskjed om observeringen eller ikke, disse kalles *åpne* eller *skjulte* observasjoner. Skjult har den fordelen av at informanten oppfører seg normalt.

I åpne observasjoner derimot, kan informanten føle press til perfektjon og oppføre seg annerledes enn den vanligvis ville gjort (Jacobsen 2015, 166). Dette er også kalt *observatøreffekt* (Jacobsen 2015, 242). Men ved å ha skjult observasjon treffer man noen etiske problemer, slikt som for eksempel er det riktig å undersøke mennesker som ikke er klar over det og ikke har samtykket til det? Det finnes ingen fasit her, men noen ganger kan det kreves at de ikke vet. Spesielt i tilfeller hvor det er stor sjans for at de endrer oppførsel ved å være klar over at observeringen skjer (Jacobsen 2015, 166).

Det skilles også på *deltakende* og *ikke-deltakende* observasjon, og deltakende innebærer at undersøkeren deltar på lik linje som informanten i motsetning til ikke-deltakende hvor undersøkeren holder seg på avstand fra informantene. Denne benyttes når det for eksempel skal observeres fysiske forhold i en bedrift (Jacobsen 2015, 167). Når det kommer til deltakende observasjoner kan undersøkeren selv påvirke informantene, og det vil ha innvirkning på påliteligheten til undersøkelsen. Undersøkeren kan påvirke informantene både ved å være for passiv eller ved å være for aktiv. Er den for passiv kan informantene bli usikre og føle ubehag, og ved å være for aktiv kan informantene påvirkes av undersøkeren og deres egne meninger bli farget (Jacobsen 2015, 167).

Det må vurderes *hva* som skal observeres, og man kan stille tre spørsmål for å finne ut av dette. *Hvor skal observasjonen skje?* Observasjoner kan gjennomføres i *naturlige* omgivelser, som innebærer at observasjonen skjer der informantene holder til. Eller så kan det foregå i *unaturlige* omgivelser, som innebærer at informantene kommer til lokalene til undersøkeren.

Neste spørsmål er *Når skal observasjonene gjennomføres?* Dette kan være veldig viktig, da det kan variere veldig ut ifra tiden på døgnet man observerer. Dette fordi det kan være ulike arbeidsplaner fra dag til kveld, eller informantene kan oppføre seg veldig ulikt når de er uthvilt og når de er slitne (Jacobsen 2015, 168). Etter dette kan vi spørre oss selv *hvor lenge skal jeg observere?* Dette fordi det blir mer pålitelig jo mer du observerer, og det kan være et minstekrav til hva som trengs for at nettopp dine observasjoner blir pålitelige. I tillegg må det tas med i beregningen hva de vil koste, noe som kan sette begrensninger for hvor lenge man kan gjennomføre observasjoner (Jacobsen 2015, 168).

Når man observerer er det kritisk å dokumentere godt underveis, slik at ingenting blir glemt før det skal presenteres i tillegg til at andre skal kunne se over resultatene for å se om de kommer til samme konklusjon. Dette for at ens reliabilitet ikke skal reduseres.



Man kan notere, men det skal en god del trening til før man blir god på å notere (Jacobsen 2015, 245). Derfor er video et godt verktøy når man dokumenterer observasjoner, da det kan plukke opp aspekter som ville blitt glemt i notatene og det er lettere for andre å kryssjekke resultatene når de kan få det samme helhetlige inntrykket. Men det har også sine ulemper, da det er godt kjent at informanter oppfører seg annerledes når de er foran kamera og de er klar over at de blir observert (Jacobsen 2015, 169).

Dette har jeg valgt å benytte for å se de fysiske forholdene hos Paragon Nordic, da det stort sett er det fysiske som er utfordringen deres. Jeg vil se om de *benytter* seg av de forebyggende tiltakene som er iverksatt, eller om de ansatte slurver når det kommer til dette. Jeg vil altså se hvordan de ansatte forholder seg til verktøyene de har tilgjengelig, om de selv føler at de har behov for dem eller om de ser på verktøyene som overflødige. Jeg vil også benytte dette for å se om tiltakene de har iverksatt faktisk dekker de behovene de er satt inn for å dekke, eller om det eksisterer mangler når de ansatte arbeider.

### **2.1.3 Spørreundersøkelse**

Spørreskjema er hovedsakelig benyttet i kvantitativ metode, men jeg har valgt det som en kompensasjon for intervju da intervju med de ansatte i produksjonen ikke var mulig. Dette på grunn av risikoen som oppstår ved å oppholde seg i produksjonsområdet i tillegg til at de ikke har gode muligheter for å stoppe opp for å besvare spørsmål. Dette fordi det er svært hektisk, og høyt støynivå som gjør at de til enhver tid skal benytte hørselsvern.

Spørreskjema benyttes av ulike grunner, for eksempel at det er *standardisert* som gjør at det er lett å analysere ulikheter og likheter i svarene og det gir mulighet for svar fra mange respondenter på kortere tid enn ved intervju (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2016, 261). Risikoen er at jeg ikke får samlet inn like reliable svar som jeg ville fått i et intervju, da de standardiserte svaralternativene kan *pynte* på hva de egentlig ville svart i virkeligheten eller at det ikke er oppført et alternativ som passer med hvordan informanten faktisk oppfatter fenomenet. Spørsmålene kan også tolkes forskjellig fra respondent til respondent, da man påvirkes av egen bakgrunn og kompetanse.

### **2.1.4 Primærdata**

Primærdata omhandler informasjon man får direkte fra mennesker, og man samler inn dataen *for første gang* (Jacobsen 2015, 139).

Her skreddersyr man den informasjonen man trenger til problemstillingen, og det gjøres gjennom for eksempel intervju, observasjoner eller spørreskjema (Jacobsen 2015, 140).

### **2.1.5 Sekundærdata**

Dette er informasjon som i hovedsak er samlet inn av andre, for eksempel en annen forsker til et tidligere forskningsprosjekt man ønsker å bygge på eller til helt annet formål. Dersom den tidligere forskningen er gjennomført for et annet formål kan det være en utfordring å koble det til egen forskning. Kvalitative sekundærdata går ofte under betegnelsen *tekster*, hvor det forsøkes og analysere disse (Jacobsen 2015, 140).

## **2.2 Etikk og anonymitet**

Som forsker må man sørge for at arbeidet kvalifiseres til å gå under etiske prinsipper og juridiske retningslinjer. Etikk går ut på om handlinger er rette eller gale, gjennom prinsipper, regler og retningslinjer. Man kan si det slik at alt man gjør som får konsekvenser for andre enn forskeren selv må gjøres etter etiske standpunkter (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 83).

Her dreier det seg i all hovedsak om forholdene mellom mennesker og hva man kan og ikke kan gjøre mot hverandre, men det kan ikke begrenses til en eller flere konkrete handlinger. Innenfor forskning må man se på den direkte eller indirekte påvirkningen man potensielt kan ha. Og det legges stor vekt på dette i samfunnsforskningen da man veldig direkte kan påvirke mennesker eller forholdene mellom flere mennesker med funnene man eventuelt kommer frem med (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 83).

Til eksempel kan et intervju er det rom for påvirkning som ses på som etisk uakseptabelt. Ved tilfeller der man tar opp svært private, intime og sensitive temaer kan dette være *svært* ubehagelig for informanten. Det kan også stilles spørsmål om etikk dersom man påvirker informantenes forståelse av seg selv, eller dersom man påvirker noens påvirkning om et enkelt individ (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 84). Det kan ramme informantene svært hardt dersom man fremstiller sine funn på en slik måte at det endrer måten de ser på seg selv i stor grad. Forskeren må spørre seg selv om det faktisk *burde* forskes på, da etisk hensyn kan gjøre at man legger fra seg et prosjekt som hadde vært mulig å gjennomføre på en etisk forsvarlig måte (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 84-85).

Forvaltningsloven setter krav til at alt av informasjon som kan kobles til enkeltpersoner skal være taushetsbelagt, og resultater som inneholder personopplysninger skal anonymiseres før prosjektet publiseres. Og dersom den skal publiseres i identifiserbar utgave, sier personopplysningsloven at de involverte gir sitt samtykke i forkant av undersøkelser og datainnsamling (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 91).

I min forskningsoppgave sier det ser vi ut i fra dette at det er viktig å sikre informantene ved å anonymisere intervjuene og spørreundersøkelsene. Dette fordi enkelte av svarene kan være sårt for informanten eller være i strid med bedriftens syn på saken. Jeg vil altså anonymisere navnene til alle ansatte i oppgaven, de vil alle få fiktive navn og det vil ikke bli nevnt hverken kjønn, alder eller stillingstitler. For å sikre sterk reliabilitet i svarene ser jeg det som svært viktig at svarene jeg får aldri vil kunne følges tilbake til informantene, slik at de på den måten føler seg trygge på å gi ærlige svar. Selv om min forskning ikke direkte har konsekvenser for bedriften hadde jeg også dialog med administrerende direktør om anonymisert av bedriftens navn, og jeg fikk tillatelse til å bruke navnet til bedriften før publisering.

Alle mine deltakere har gitt sitt *informerte samtykke*, som vil si at forskningens hensikt ikke er skjult, de deltar frivillig og de er informert om at alt av identifiserbar informasjon er anonymisert på grunn av faren ved å delta når navnet ikke er anonymisert (Jacobsen 2015, 47). I spørreundersøkelsen min var det ulike faktorer som kunne identifisere noen av de ansatte, jeg unnlater å nevne disse her da det var svært få tilfeller som gjør at de kan identifiseres ved at jeg nevner de her (Jacobsen 2015, 51). Jeg hadde med respondentenes navn, alder og antall år de hadde vært ansatt i stillingen når jeg gjennomførte undersøkelsen da jeg ønsket å se om det eksisterte noen sammenheng mellom disse faktorene og hvor fornøyde er med HMS-tiltakene. Dette var ikke i utgangspunktet ikke del av problemstillingen og selve forskningen, men dersom svarene kom frem veldig ulike kunne dette kanskje vært en innvirkende faktor. Resultatene av undersøkelsen vil gjøres rede for senere i oppgaven.

### **2.3 Reliabilitet og validitet**

Et spørsmål som alltid må tas opp når man har undersøkt med metode, er om resultatene er pålitelige. Metoden man benytter, måten man samler inn data og analyseringen kan ha innvirkning på resultatene. Informantene kan også påvirkes av undersøgeren, og undersøgeren kan også påvirkes av bekjentskapene som dukker opp underveis i prosessen (Jacobsen 2015, 241).

Så lenge informanten vet om studien vil påvirke de til en viss grad. Dersom man vet at man undersøkes er det fare for at man ikke opptrer eller svarer *normalt*. Dette kan vi kalle *stimuli* og det finnes mange former for det (Jacobsen 2015, 242).

For eksempel i intervjuer hvor samtalen gjerne formes av informanten(e) og undersøkeren(e). Informanten kan påvirkes av hvordan undersøkeren snakker, kler seg, hvilket ansiktsuttrykk den har osv. Dette kan også skje i situasjoner hvor man observerer, i tilfeller hvor undersøkeren *stikker seg ut* i mengden og informantene bemerker seg at de blir undersøkt (Jacobsen 2015, 242-243).

Konteksten hvor undersøkelsene gjennomføres kan også ha en innvirkning på resultatene. Er den naturlig eller kunstig? At konteksten er kunstig vil si at sammenhengen er uvanlig for informanten, for eksempel at intervjuet foregår på undersøkerens *hjemmebane*. Da vil det hele bli unaturlig for informanten og svarene vil bli kunstig og uærlige, som igjen gjør at resultatene ikke blir reliable ettersom informantene gir de svarene de tror undersøkeren *ønsker* å høre (Jacobsen 2015, 243).

Det er viktig at informanten er komfortabel og føler at h\*n kan svare ærlig på alle spørsmål uten at dette gir noen utslag på omgivelsene i senere tid.

Det kan ha negative sider å gjennomføre undersøkelser på informantens hjemmebane også, da det kan oppstå distraksjoner underveis som ikke ville oppstått dersom undersøkelsen hadde foregått på undersøkerens hjemmebane. Dersom man undersøker informanten på dens egen arbeidsplass vil telefonen kunne ringe eller kollegaer stikke innom eller ha henvendelser og lignende. Altså er det ikke noen fasit på hva som er best, så man må bare evaluere selv hva som fungerer best for informantene man har valgt ut (Jacobsen 2015, 243).

Om man planlegger undersøkelsene på forhånd har innvirkning på resultatene, da informanten kan forberede seg til undersøkelsen og på den måten få frem det som er kritisk for undersøkelsen. Dersom en informant får forberedt seg vil den svare svært annerledes enn dersom den blir overrasket med spørsmål ut av det blå, men det er ingen fasit på hva som er best. Det kommer an på hvordan undersøkelser man gjør og hva man ønsker å komme frem til av data (Jacobsen 2015, 244).

Det er ikke mulig å komme opp med klare svar på hvordan alle aspekter av omgivelsene påvirker resultatene, da dette blir altfor avansert. Men det er kritisk at undersøkeren stiller seg selv disse spørsmålene, da det *kan* være enkeltaspekter som påvirker veldig sterkt (Jacobsen 2015, 244). For eksempel dersom det skal besvares spørsmål om ledelsen i en organisasjon, og medlemmer av ledelsen deltar i intervjuet.

Andre ting som kan ha innvirkning er for eksempel når på døgnet undersøkelsen gjennomføres da det er optimalt dersom informantene er uthvilt (Jacobsen 2015, 244).

Det kan også påvirke reliabiliteten dersom datamaterialet ikke blir registrert på en ryddig måte slik at det blir feiltolket, eller selve analysen er for dårlig. Det spiller ingen rolle hvor god informasjon jeg får av informantene mine, dersom jeg ikke klarer å strukturere det godt nok eller analysere det riktig (Jacobsen 2015, 245). På grunn av dette er det kritisk at man registrerer og lagrer innsamlet informasjon på tilstrekkelig måte, slik at det i analysefasen kan friskes opp. Hvordan registrering man burde gå for kommer an på hva som skal registreres, dersom det er snakk om registrering av intervjuer burde dette gjøres med en form for opptak. Dersom man bare noterer under et intervju, vil man kunne gå glipp av viktig aspekter som har innvirkning på svarene. Når man noterer siler man ut informasjon man mener er unødvendig, og i senere tid blir det vanskelig for andre å gå gjennom og eventuelt kontrollere resultatene. Dersom man har videoopptak kan andre gå gjennom å få det samme helhetlige inntrykket som undersøkeren fikk i førsteomgang (Jacobsen 2015, 245).

Etter man har renskrevet dataen og kategorisert den skal man ordne enheter inn i kategorier. Her ser vi sammenhengene, så det er kritisk at dette gjøres ordentlig og nøyaktig for at man skal kunne stole på resultatene. Dette burde derfor dobbeltsjekk, eller eventuelt få en annen part til å se om h\*n får de samme resultatene, også kalt kryssjekk (Jacobsen 2015, 246).

Gyldighet eller *validitet* er et begrep som omhandler om dataen som er samlet inn er relevant til studien og gyldig som evalueringsgrunnlag for å besvare stilte spørsmål (Jacobsen 2015, 16-17). Her igjen deler man inn validiteten i *intern* og *ekstern* validitet, hvor den interne bygger på om dataen er tilstrekkelig til å trekke slutninger fra de, og det er flere faktorer som kan ødelegge denne validiteten. Ekstern validitet bygger på om funnene i egen forskning kan sammenlignes med tilsvarende fenomener i andre sammenhenger, det kalles også derfor at en studie har *overførbarhet* (Jacobsen 2015, 17).

I en studie må man også ta stilling til begrepsmessig gyldighet, *begrepsvaliditet* som det også kalles. Dette er utfordringen man får når det for eksempel skal utpekes begreper vi har et ønske om at respondentene skal gi sine egne synspunkter på (Jacobsen 2015, 351). For å sikre seg begrepsmessig gyldighet kan forskeren gå til kollegaer eller eventuelt bekjentskaper med erfaring fra området, og jo flere man konsulterer med desto sikrere blir begrepsmessig gyldighet (Jacobsen 2015, 354).

## 2.4 Metodekritikk

I datainnsamlingsprosessen er det gjennomført deltakende observasjoner og semistrukturert spørreskjema i forhold til respondentene, og tre semistrukturerte dybdeintervjuer blant leder- og støttestillinger. Totalt er det snakk om 11 respondenter og tre informanter, men da en av respondentene hadde utfordring i forhold til språk valgte jeg å eliminere denne respondentens svar fra analysen.

Observasjonene gir mulighet til å se fenomenet fra respondentenes synspunkt, men det gjør også at jeg som observatør kan ha påvirkning på respondentene da de er klar over at de blir observert. Da er det ikke sikkert de oppførte seg helt normalt slik de vanligvis gjør, da ingen utenforstående følger med på dem. Da intervju med de ansatte i produksjonen ikke var mulig å gjennomføre, valgte jeg spørreundersøkelse som en kompensasjon for å kunne samle inn informasjon fra de. Jeg utformet et spørreskjema med egendefinerte spørsmål og mulighet for å begrunne eller kommentere svaralternativet som ble valgt. Noen av de ansatte ga veldig utfyllende svar, mens andre holdt seg kun til avkrysningen. Dette gjør at jeg ikke får deres helhetlige synspunkt som jeg kunne fått dersom intervju hadde vært mulig.

Informantene hadde jeg valgt for å først kunne høre litt om hvordan de utarbeider tiltakene og hvordan de eventuelt håndterer avvik eller klager fra ansatte. Disse blir dermed ikke med i selve besvarelsen av problemstillingen, men var heller min måte å få et mer helhetlig bilde av fenomenet. Intervjuene var som nevnt semistrukturerte, som innebærer at det eksisterer en utarbeidet intervjuguide med tema og foreløpige spørsmål. Men det var også rom for tilleggsspørsmål og dialog underveis.

Generalisering kan være mulig, men bare for denne enkeltbedriften. Paragon Nordic har flere avdelinger, og resultatene er *ikke* overførbare til disse da de ansatte kan ha ulik bakgrunn, produksjonsområdet kan være lagt opp på en annen måte og de muligens har andre HMS-utfordringer. Dette kommer an på hva hver enkelt avdeling produserer.

## 3.0 Teorigjennomgang

### 3.1 Litteratur

Her har jeg valgt å gå gjennom litteraturen først, slik at jeg har grunnlag for å se hvilke behov jeg har til datainnsamling senere i tillegg til at jeg da kan analysere dataen på en bedre måte.

### 3.1.0 HMS

Hver enkelt bedrift må kartlegge hva som er utfordringene når det kommer til HMS, dette kan de gjøre på egenhånd eller leie inn utenforstående organisasjoner som spesialiserer seg på kartlegging av slike faktorer. Arbeidsmiljøloven setter krav til at arbeidsmiljøet i norske bedrifter skal være forsvarlige for de som er ansatt i bedriften og det er seks faktorer som må tas til evaluering. Termisk miljø, atmosfærisk miljø, akustisk miljø, aktinisk miljø, mekanisk miljø (ergonomi) og psykososialt miljø. Vi skal nå gjøre rede for de fem første og den siste blir avklart i punkt 3.1.1.

I termisk miljø er det snakk om tillatte temperaturer i arbeidsområdene og trekk, som også kalles lufthastighet. Atmosfærisk miljø omhandler kvaliteten på selve luften i bedriften, og det eksisterer krav til nivåer av gass, damp, stoffer som lukter, partikler i luften og statisk elektrisitet. Og dette er veldig sentralt i bedriften som undersøkes i denne forskningsoppgaven. Det er også krav til støy på arbeidsplassen, og dette går under akustisk miljø. Det innebærer også lydoppfattelse, hørsel og vibrasjoner.

Mindre relevant i denne forskningsoppgaven er aktinisk miljø, da dette omhandler bedriftens belysning i tillegg til blendingsforhold, radon og elektromagnetisk stråling. Mer aktuelt igjen i dette tilfellet er ergonomien, hvor det snakkes om posisjonering, arbeidsplassutforming og tilpasning mellom utstyr eller teknikk og individet (Otteren 2012, 6).

Alle disse faktorene går under helse, miljø og sikkerhet, og for at man skal oppfylle kravet til arbeidsmiljøloven må *samtlig*e av alle disse være innenfor forsvarlige mål. Ikke alt av dette er like lett å måle, men det skal være forsvarlig.

Jeg ønsker å gå nærmere inn på hva som ligger bak ordene *helse, miljø og sikkerhet*. Helse omhandler alt av krav som må oppfylles for å vedlikeholde fysisk og psykisk helse og velvære, miljø går på utfordringene innad i en bedrift når det kommer til forurensing, håndtering av avfall og utslipp, og sikkerhet innebærer at man skal jobbe forebyggende i henhold til risiko, og uønskede hendelser som skader og lignende. Slikt arbeid skal gjennomføres systematisk, altså metodisk, nøye og etter plan i bedriften (Otteren 2012, 8). Meningen med slikt arbeid er å jobbe for godt arbeidsmiljø, trygge ansettelse, minske miljøforstyrrelser og verne internt og eksternt miljø for skader (Otteren 2012, 12).

Gjøremål som inngår i HMS-arbeidet er opplæring og utdanning av ansatte internt.

Hver enkelt arbeidsplass må gi sine ansatte den informasjonen de trenger for å være forberedt på utfordringene de har, både ledere, medarbeidere i tillegg til verneombud hvor det er krav om kursing. Så må det vurderes risiko, for å kunne iverksette tiltak for å forebygge uønsket skade eller sykdom, og utarbeides handlingsplaner for hva som skal gjøres dersom ulike utfordringer skulle oppstå. Det trengs også kontroller av arbeidsområdet gjennom HMS eller vernerunder, hvor området skal inspiseres fysisk. Og det er viktig å huske at eventuelle avvik må utbedres, dersom de oppdages. Og dette må dokumenteres (Otteren 2012, 12-13).

Systematisk HMS-arbeid har mange positive effekter. Dette ved at det kan forenkle arbeidsdagen til både ledere og medarbeidere, det gjør bedriften mer effektiv da forholdene blir ryddige og strukturerte og bedriften blir en attraktiv arbeidsplass som gjør rekrutteringen enklere og mindre ressurskrevende. Kort fortalt innebærer HMS-arbeid å *forebygge* uhell og skader, *avdekke* feil eller mangler og *hindre gjentakelse* gjennom registrering og gjennomgang av avvik (Otteren 2012, 14-15).

Arbeidsmiljøloven § 3-1 forteller hvilke krav som stilles når det kommer til HMS-arbeid, og hva systematisk HMS-arbeid *er* (Arbeidsmiljøloven 2005).

### **3.1.1 Arbeidsmiljø**

Begrepet psykososialt brukes når det er snakk om de fysiske og psykiske faktorer som kan ha innvirkning på et individs arbeidssituasjon. Det er altså snakk om hvordan disse faktorene oppleves, tolkes og mestres av individet i tillegg til det sosiale mellom individene i bedriften. Det er ofte en feiltolkning at psykososialt miljø kun innebærer sosial samhandling mellom individer, men det innebærer langt flere faktorer (Einarsen og Skogstad 2011, 16-17).

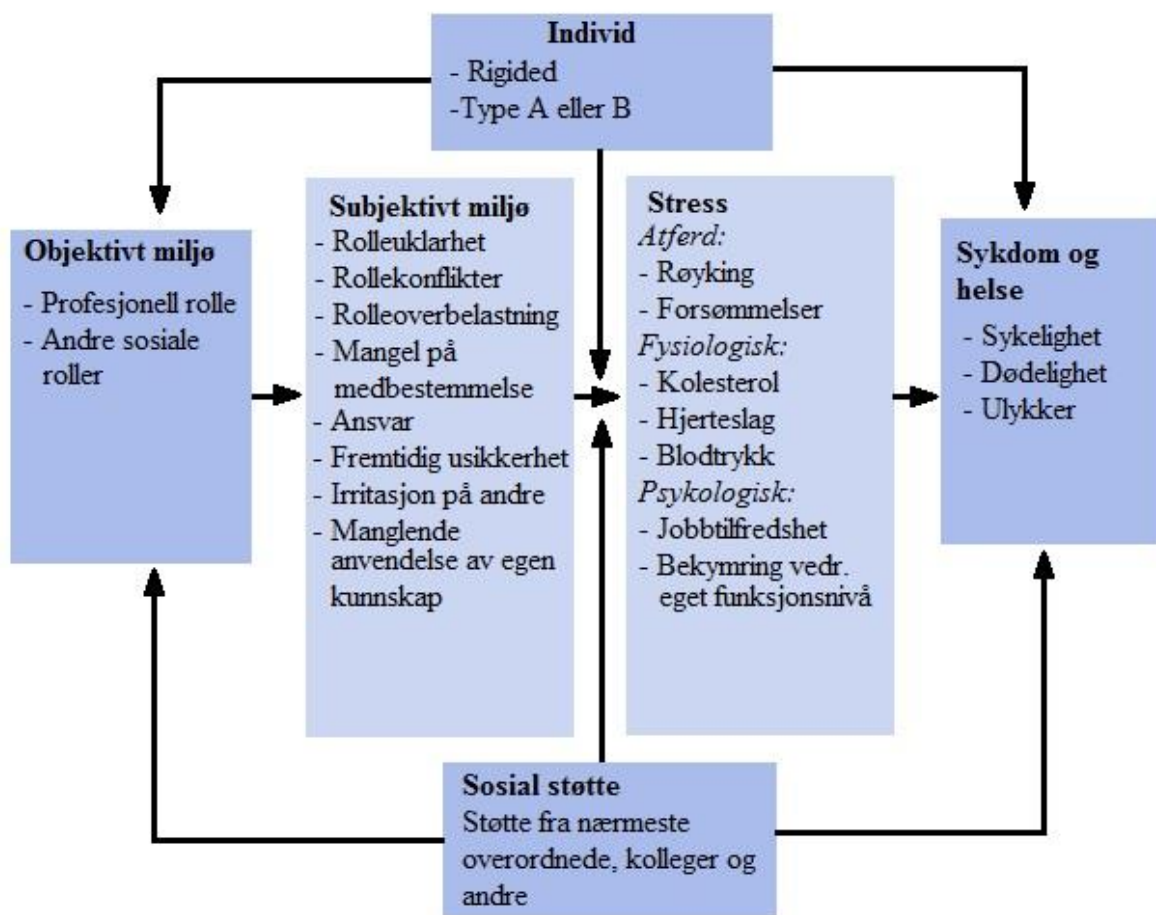
Faktorene innen det psykososiale kan skilles ut fra to ulike perspektiver, *motivasjonspsykologisk perspektiv* og *stressteoretisk perspektiv*. Førstnevnte omhandler først og fremst grunnleggende psykologiske behov som må oppfylles for at individet skal oppleve følelsen av mening i arbeidet (Einarsen og Skogstad 2011, 19). Dette er behov for innhold, variasjon, læring, ta beslutninger, anseelse, medmenneskelig støtte, respekt, sammenheng med omverdenen og at jobben gir en følelse av ønskelig fremtid. Av disse er muligheten til å ta beslutninger veldig sentralt omtalt, med bakgrunn i at individene innehar et behov for *kontroll* over sin egen arbeidssituasjon. Alt dette kan settes i kontekst av en motivasjonspsykologisk modell, også kalt *behovsmodell* (Einarsen og Skogstad 2011, 19).



Men i denne oppgaven stiller *stressteoretisk perspektiv* seg mer aktuelt da dette omhandler i hovedsak belastning. Her fokuseres det på kildene til belastning og hvordan individet håndterer ytre påvirkninger, i tillegg til hvordan de helsemessige resultatene ser ut. Her benyttes nøkkelord som intensivering, jobbusikkerhet og nedbemanning (Einarsen og Skogstad 2011, 22).

Begrepet stress kan brukes på mange ulike måter, blant annet som påvirkning, respons og prosessene mellom disse to. Når stress defineres som påvirkning snakker vi om ytre stimuli som virker belastende for individet, og dersom vi definerer stress som respons omhandler det individets evne til å håndtere forskjellige ytre påvirkninger. Til slutt, når det er snakk om stress som prosessene mellom de to førstnevnte ser vi på kognitiv, følelsesmessig og motivasjonspreget prosess mellom påvirkningen og responsen. Stress som prosess mellom påvirkning og respons styrkes med bakgrunn i at den gir rom for individets individuelle reaksjon på stress. Ut fra dette kan man si at stress kan defineres som enhver faktor i arbeidsmiljøet som innebærer en trussel for individet (Einarsen og Skogstad 2011, 23).

Under stress opplever individet *negative emosjoner*, som dukker opp i sammenheng med at individet ikke mestrer en oppgave og følelsen av å ikke mestre målene som det har satt for seg selv. Engstelse, irritasjon, sinne, sorg, skuffelse, misunnelse og skam er eksempler på slike negative emosjoner (Einarsen og Skogstad 2011, 24). Det er lagd flere stressmodeller for å danne en visualisering av negativ påvirkning i arbeidsmiljøet, men den mest anerkjente er *Michiganmodellen*. Denne viser sammenhengen mellom faktorer, prosesser og responser og inneholder mange ulike variabler av både subjektive og objektive kjennetegn og den ser slik ut:



Kilde: (Einarsen og Skogstad 2011, 25).

Hvilke faktorer som er belastende vil variere fra bedrift til bedrift, da det kommer an på hva jobben går ut på. I mitt forskningstilfelle er det snakk om belastninger i forhold til helse, både fra et ergonomisk standpunkt, i forhold til helse med tanke på løsemidler og risiko for skade. Mange av faktorene som kan føre til stress i løpet av arbeidet ligger i selve arbeidsbetingelsene og arbeidsoppgavene, som for eksempel for mange oppgaver, tungt arbeide eller skiftarbeid. I denne sammenhenger benyttes ofte begreper som *overload* og *underload*. Det har sterk innvirkning på individet dersom det ikke eksisterer tilstrekkelig arbeidsoppgaver i løpet av arbeidsdagen, som også kategoriseres som stress (Einarsen og Skogstad 2011, 28).

Jobbstress er et stadig mer benyttet ord. Det defineres på ulike måter, da det har to ulike opprinnelser. En opprinnelse er av ordet *stringere* fra Latin, som oversettes til *binde stramt*. Den andre er fra ordet *distress* som oversettes til *nød* eller *negativ følelse* (Mikkelsen og Laudal 2014, 400).

Det var Walter Cannon som i 1915 med sin bok *Bodily changes in pain, hunger, fear and rage* viste at kroppen responderer på de psykiske forholdene. Han peker på adrenalinet som produseres i binyrene, at dette gjør det mulig for mennesket å respondere på truende situasjoner eller utfordringer (Mikkelsen og Laudal 2014, 401). Biologien omtaler stress som kroppens omstillinger når den utsettes for utfordringer. Når vi er klar over at det er muligheter for at psykologisk stimulering påvirker det fysiske, kan man se at psykologisk stimulans har innvirkning på hvor godt en medarbeider takler å bli utfordret (Mikkelsen og Laudal 2014, 402).

Det er vanskelig å kartlegge sammenhengene mellom påkjenninger og helse. Dette fordi det eksisterer mange ulike faktorer og alle relevante innvirkninger over en lengre tidsperiode er umulig å kartlegge og få en god nok oversikt over, da det er mange endringer i helsen underveis (Mikkelsen og Laudal 2014, 403). Det er viktig for medarbeiderne å unngå daglige gjentatte irritasjoner, da disse viser seg å ha større effekt på stress enn større psykologiske utfordringer. Et eksempel på slik irritasjon kan være mangel på opplæring eller åpne kontorlandskap når man har en jobb som krever høy grad av konsentrasjon og et slikt landskap kan være forstyrrende (Mikkelsen og Laudal 2014, 404).

Forskning på dette med jobbstress tar utgangspunkt i at påkjenninger som arbeidspress og stort ansvar er faktorer for helsefare, og dette går overens med de vi kjenner fra før av adrenalinproduksjon og dets virkninger på kroppen (Mikkelsen og Laudal 2014, 404). Opplevelsen av mestring er kritisk for å trives og opprettholde god helse, og det er viktig at man er oppmerksom på om ens egne ansatte har denne følelsen av mestring. Dersom man stiller en medarbeider dette spørsmålet vil de oftest svare at de har en god grad av mestring, men det kommer ikke alltid godt nok frem at de ikke gjør det. Derfor må man være varsom på at man stiller de rette spørsmålene slik at medarbeiderne føler seg trygge på at de kan svare ærlig når dette spørsmålet kommer opp (Mikkelsen og Laudal 2014, 405).

Som medarbeider i en bedrift innehar individet behov for *kontroll*, og det er snakk om kontroll over flere ulike aspekter. Noen eksempler på dette er for eksempel kontroll over arbeidsoppgavene ved at det er mulighet for å velge mellom flere arbeidsoppgaver, kontroll over arbeidsutførelse som vil si at individet kan ta kontroll over arbeidsprosessen eller kontroll over arbeidstidsordninger som for eksempel fleksitid (Einarsen og Skogstad 2011, 31).

Hvordan et individ ser på seg selv og føler overfor seg selv kommer også an på selve statusen til yrket. Her brukes ordet *statusinkongruens* som omhandler at man har et lavere selvbylde enn ønskelig, og dette kan skape stor grad av stress og ubehag. Dette kommer ofte når det eksisterer sammenligning med andre yrkesgrupper som har likhetstrekk, men har høyere anseelse i samfunnet. En faktor som kan redusere stress er mulighet for karriereutvikling, at individet som befinner seg i en lavere stilling har progresjonsmuligheter på langsikt. Dette ved å ha mulighet for kursing og utdanning som gir mulighet for høyere stilling, eller eventuelt en mentormulighet (Einarsen og Skogstad 2011, 32).

Noe av det viktigste for individene i en bedrift er det sosiale, og det er viktig at det ikke oppstår mangel på støtte, at individet blir oversett eller noen form for mobbing. Lederskapet burde overvåke i den grad at de kan plukke opp eventuelle systematiske negative handlinger fra dem selv, kundene eller kollegaene imellom. Systematiske negative handlinger kan deles i seks underkategorier, aktive, passive, verbale, fysiske, direkte og indirekte (Einarsen og Skogstad 2011, 33).

Hittil har vi sett på noen av de grunnleggende aspektene når det kommer til psykososialt arbeidsmiljø, men i denne forskningen kommer det flere aspekter inn i bildet og det gjennom *sikkerhet*. Og hva som kreves av arbeidsgiver når det kommer til dette vil jeg komme tilbake til i punkt 3.1.3.

Forholdet mellom individet og dens leder og kollegaer er kritisk i forhold til hvordan individet har det på arbeidsplassen. I tillegg til dette er mengden vi arbeider og organiseringen av dette sentralt når det kommer til påvirkning fra arbeidslivet (Einarsen og Skogstad 2011, 104).

Under alle disse faktorene eksisterer det tre grunnleggende behov i arbeidslivet.

Det første er behovet for autonomi som omhandler behovet vi har for å kunne ha innflytelse på egen arbeidsdag. Individet trenger å føle at det mestrer jobben sin i tillegg til at det har mulighet for å ta avgjørelser underveis i egen arbeidsdag. Det andre er behovet er kompetanse som vil si at det eksisterer et behov for å merke personlig mestring og utvikling. Sist men ikke minst er det snakk om tilhørighet, som vil si at individet har behov for sosial tilknytning. Man er avhengig av andre mennesker hele livet, dette for å kunne fungere i samfunnet og ikke minst i jobben. Mangel på dette kan ha alvorlige konsekvenser for helse og velvære (Einarsen og Skogstad 2011, 108).

### 3.1.2 Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtaler, også kalt mål- og utviklingssamtaler gjør at arbeidsgiveren kan kontrollere, overvåke og eventuelt øke de ansattes motivasjon (Mikkelsen og Laudal 2014, 206). Det er ikke noe spesifikt svar på hva slags formål en medarbeidersamtale skal ha og det er ingen oppskrift på hva en god medarbeidersamtale er (Mikkelsen og Laudal 2014, 207). Alle organisasjoner har ulik kultur (Chiang og Birtch 2010, gjengitt av Mikkelsen og Laudal 2014, 207), som har innvirkning på forventingene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette er med på å skape forskjellen fra organisasjon til organisasjon hva arbeidsgivere og arbeidstakere forventer av hverandre (Mikkelsen og Laudal 2014, 207).

De mest benyttede temaene gir medarbeidersamtalene to primære funksjoner og innsamling av informasjon, resultat- og arbeidssituasjonsvurdering kan gi base for fastsetting av lønn og tiltak i forhold til HMS, samt gir det rom for dialog rundt ønsker eller behov for utvikling. Disse samtalene skal gi en sikring for at begge parter får optimalt utbytte av selve forholdet mellom de, i tillegg til at all nødvendig informasjon og kompetanse kommer opp og frem. Medarbeidersamtalene kan også ses på som en god måte for de ansatte å påvirke sin egen arbeidssituasjon (Mikkelsen og Laudal 2014, 207).

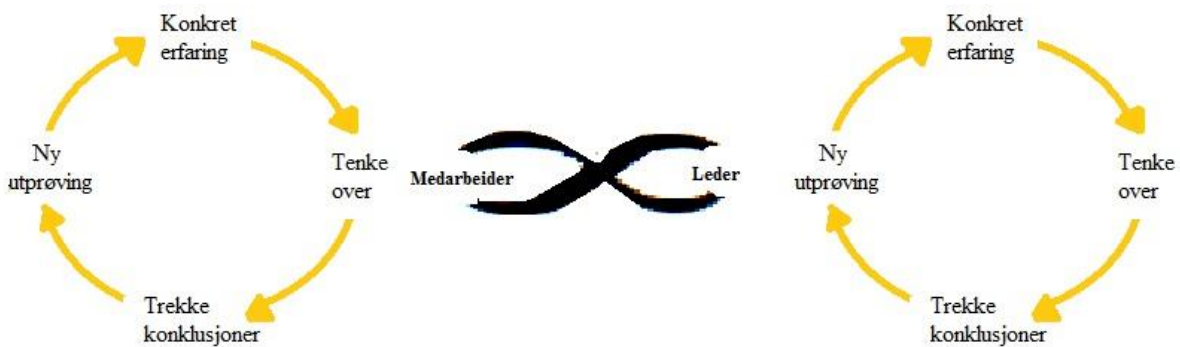
Selv om det ikke er noen oppskrift på en god medarbeidersamtale er det enkelte ting som kan hjelpe å sørge for at det blir et suksessfullt møte. Både *arbeidsgiver* og *arbeidstaker* bør være godt forberedt, altså at begge parter vet hva møtet skal gå ut på og hva som skal tas opp. Partene bør i forkant forberede seg på dette (Mikkelsen og Laudal 2014, 207). Det er også lurt å gjennomføre de på en systematisk måte. Altså at det er visse fastsatte punkter som blir gått gjennom og fulgt opp i hver samtale. Dette er da punkter som er viktige og gjerne kritiske for å opprettholde de ansattes motivasjon og trivsel (Mikkelsen og Laudal 2014, 207-208).

For å gjøre samtalene personlige knytter man de opp til hver enkelt medarbeiders situasjon og deres personlige behov, i stedet for å følge standardiserte oppsett for alle i organisasjonen samlet. Det som er ønskelig er å få frem hver enkelt ansatt sin oppfatning av organisasjonens forhold som enten fremmer eller hemmer gode arbeidssituasjoner (Mikkelsen og Laudal 2014, 208).

Noe som er viktig å huske på når det kommer til medarbeidersamtaler er at de skal ikke være et intervju eller kryssforhør. Det er heller ikke stedet for å løse større problemer, da det er lite som kan ordnes på så kort tid som en medarbeidersamtale krever.

Mange tror at man skal benytte tiden til å snakke om temaer man vanligvis ikke får tatt opp, men samtalen skal åpne for å snakke om ting som direkte eller indirekte har med arbeidssituasjonen å gjøre uten å skape stress eller angst hos noen av partene. Selv om problemer hovedsakelig skal løses etter hvert som de dukker opp, kan spesifikke episoder som både arbeidsgiver og arbeidstaker er godt kjent med fra tidligere kan benyttes for å kaste lys på enkelte synspunkt, skape felles forståelse av enkelte problemer eller muligheter eller for å bli bedre kjent med hverandre. Dette vil gi trygghet, motivasjon og forbedre fellesskapet mellom individene i organisasjonen (Mikkelsen og Laudal 2014, 209).

Medarbeidersamtaler kan utformes ut fra to ulike perspektiv, det kommer an på om man vil gå ut fra vurdering eller utvikling (Cummings og Schwab 1973, gjengitt av Mikkelsen og Laudal 2014, 210). I et vurderingsperspektiv ligger fokuset på å finne frem til hvilke teknikker som på best måte måler prestasjoner, slik at det kan komme tilbakemeldinger som kan benyttes til å for eksempel fastsette lønn.



Kilde: (Mikkelsen og Laudal 2014, 211)

Figuren viser hvordan dialogen mellom arbeidstaker og dens leder og hvordan det burde utføres gjennom året og under en medarbeidersamtale (Kolb 1984, gjengitt av Mikkelsen og Laudal 2014, 211).

Hensikten med å gjøre det på denne måten er å skape læring. Læring vil igjen sørge for at man mer effektivt oppdager og håndterer problemer. Ved å benytte de medarbeiderne erfaringer kan lederen utarbeide felles erfaringer, og med sin høyere posisjon og ressursene stillingen innehar kan bedre løsninger iverksettes. Med sine ulike standpunkt og synspunkter vil samarbeid gi gode løsninger for bedriften på lang sikt (Mikkelsen og Laudal 2014, 211).

Læringen kan skapes på både individnivå og organisasjonsnivå. Individnivå innebærer at det oppdages et problem, kommer opp med en løsning og sørger for at denne løsningen blir vedlikeholdt og utviklet. Læringen på organisasjonsnivå handler om at man på en grundig måte benytter læringen til å jevnlig forbedre organisasjonen og dens interesser (Dixon 1999, gjengitt av Mikkelsen og Laudal 2014, 212).

### **3.1.3 Lover og forskrifter**

Sikkerhet i arbeidsmiljøet har vært fokus i Norge en god stund, og det har oppstått mange dødsfall og dette spesielt innenfor utsatte arbeidsforhold som for eksempel fiskeri eller petroleumsindustrien. På nåværende tidspunkt er dødsstatistikken gått ned, men det er fremdeles hyppig skaderapportering (Ørjasæter, Kravik og Stang 2016, 293-294).

Det er lederne som har ansvaret når det kommer til å redusere skader gjennom forebyggende tiltak, og noen yrkesområder har større ansvar enn andre når det kommer til dette. Heldigvis finnes det støtteapparater som for eksempel Arbeidstilsynet, som publiserer nødvendig info og stiller seg tilgjengelig for spørsmål (Ørjasæter, Kravik og Stang 2016, 294).

Når man jobber med risikoforebygging innenfor utsatte yrkesområder har man flere ulike lovverk og forholde seg til, for eksempel arbeidsmiljøloven, internkontroll forskriften, forskriften om miljørettet helsevern, brann- og eksplosjonsloven og lignende.

Dersom en bedrift har flere enn ti arbeidstakere ansatt skal det utvelges et verneombud, som får rettigheten til å tre inn dersom den mener det eksisterer risiko for skader eller i verste fall dødsfall. Denne personen skal velges av de ansatte og ikke lederen, og det burde være en dedikert ansatt som kan stoles på (Ørjasæter, Kravik og Stang 2016, 294).

Alle bedrifter i Norge har lovverk å forholde seg til avhengig av hva de produserer, men arbeidsmiljøloven har grunnleggende lover som gjelder for samtlige bedrifter. Der spesifiseres det hva som kreves når det kommer til arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern og lignende (Arbeidsmiljøloven 2005). Paragon Nordic har i tillegg til dette flere lover og forskrifter de må forholde seg til, av den grunn at det de produserer innebærer risiko for alvorlige hendelser dersom produksjonen ikke gjennomføres på en forsvarlig måte.

De må i henhold til miljø og vern forholde seg til *Forskrift om miljørettet helsevern* som setter krav til bedriftens forhold til folkehelse og miljøforhold i tillegg til bedriftens hensyn til befolkningens helse, da med tanke på stoffer som kan ha konsekvenser for helsen (Forskrift om miljørettet helsevern 2003). I tillegg må de ta stilling til *Internkontrollforskriften* som omhandler systematiske tiltak og hvordan disse skal gjennomføres for å forbedre bedriften i forhold til miljø og sikkerhet, forebygging av skader og verning av ytre miljø (Internkontrollforskriften 1996).

Paragon Nordic innehar høy risiko når det kommer til brann, noe som gjør at de må gjennomføre produksjonen i tråd med *Brann og eksplosjonsvernloven*. Her veileder loven i den grad at det skal verne mennesker og materiell mot farlige situasjoner som ulykker, brann og eksplosjon (Brann- og eksplosjonsvernloven 2002). I tillegg til dette inneholder produktene deres farlige stoffer som går under *Forskrift om håndtering av farlig stoff*. Dette er for å verne både bedriften, dens ansatte, miljøet og innbyggerne (Forskrift om håndtering av farlig stoff 2009). Og til slutt gjelder også *Forskrift om eksplosjonsfarlig stoff* da stoffene Paragon Nordic trenger for å produsere noen av produktene inneholder stoffer som faktisk er eksplosjonsfarlige. Denne forskriften er også iverksatt for å sikre bedriften fra eksplosjoner, brann og farlige situasjoner (Forskrift om eksplosjonsfarlig stoff 2002).

Her kommer Salutis HMS i stor grad inn i bildet hos Paragon Nordic. De assisterer bedriften med å kartlegge lover og evaluere om bedriften faktisk følger nevnte lovverk, og stiller seg tilgjengelig for spørsmål dersom Paragon Nordic skulle møte på utfordringer eller usikkerhet når det kommer til dette.

## **4.0 Data**

### **4.1 Observasjoner**

Under observeringen var det synlige HMS-verktøy plassert rundt om i produksjonsområdet. Ved produksjonslinjene og maskinrommet var dette i form av gummimatter på gulv, justerbare avsug, vernebriller, hørselsvern og hansker. Blanderommet skiller seg ut, da det er her de lager blandingene som skal inn på produksjonslinjene og fylles i flasker. I dette rommet er det høyere grad av avdampinger da de har store fat av blandingene, dette gjør at de trenger mer verktøy for å ikke puste inn alle stoffene i luften.



De har i tillegg ulike typer masker, blant annet friskluftmasker som kobles til slanger som slipper oksygen inn i maskene slik at medarbeiderne får tilgang til frisk luft. Dette kreves blant annet når det er produkter med innhold som trenger koking før det skal fylles på flasker eller bokser. Hanskene i blanderommet er også mer omfattende enn hanskene i maskinrommet og ved produksjonslinjene, da løsemidlene ødelegger hanskene. Dette gjør at de må gjøre innkjøp av hansker som har en viss motstand mot løsemidlene.

Jeg hadde ikke tilgang til å observere veldig mye, da det innebærer risiko å oppholde seg i produksjonsområdet, og jeg måtte derfor følges av verneombud under selve observeringen. Så jeg prioriterte å se etter iverksatte HMS-verktøy, og om de ansatte faktisk benyttet seg av de. Alle benyttet seg av gummimatter og en av produksjonslinjene holdt på med et produkt som krever at produksjonsmedarbeiderne benytter hansker, og samtlige langs linjen hadde på hansker.

Men hørselsvern var det flere som ikke benyttet langs produksjonslinjene. Det er et ganske høyt støynivå der også, som gjør at de burde benytte ørepropper så lenge de oppholder seg i produksjonsrommet. Men jeg merket at proppene gjorde kommunikasjonen vanskeligere, som kan være grunnen til at medarbeiderne velger å ikke ha de på. Inne i maskinrommet er støyet veldig høyt på grunn av maskineriets hydrauliske mekanismer, og her hadde samtlige ansatte på seg hørselsvern til enhver tid på tross av vanskelighetene med å kommunisere. En av de ansatte hadde vanskeligheter med å komme seg på de høye stolene i tillegg til at noe av flasker og bokser var plassert høyt som krevde at hun arbeidet med armene relativt høyt opp. Dette burde vært justert, for å avlaste skuldre og rygg.

Blanderommet er den delen av produksjonen hvor jeg fikk observert minst, da det som nevnt her mest risiko i forhold til avdampinger som igjen gjorde at jeg helst skulle oppholde meg minst mulig der inne. Jeg fikk kort presentasjon av HMS-verktøyene deres og en forklaring på hva de ulike brukes til. De var nøye med bruken av verneutstyret, og her hadde de også på seg vernebriller da det er fare for sprut fra produktene som kan skade øynene. De hadde også tilgjengelig skjerming til å dekke ansiktet med i tillegg til friskluftmasker som nevnt tidligere.

Jeg opplevde ikke at de ansatte ble belastet av noen form for *observatøreffekt* da de i svært liten grad merket at jeg var tilstede og jeg var der så kort tid.

Hadde jeg oppholdt meg der lengre ville de kanskje endret atferd, da de visste at jeg skulle observere bruken av verneutstyret og ergonomiske tilpasningsmuligheter.

Og det var lite til ingen muligheter for å justere arbeidsområdene. De ansatte består av flere ulike mennesker med ulik høyde som gjorde at de høyeste av de ikke kunne jobbe ergonomisk riktig. Ved produksjonslinjene var linjene og pakkestasjonene for lave for mange av de, som gjorde at de jobbet i en fremoverbøyd posisjon med skuldrene og hodet lent frem. I maskinrommet var som tidligere nevnt stolene høye og noe av flasker og bokser var satt høyt, slik at lave ansatte måtte jobbe med armene høyt oppe.

Dokumentasjon fra observeringen ligger vedlagt i Vedlegg 6 med bilder og kommentarer.

## **4.2 Intervju**

Intervjuet skulle i denne forskningen hovedsakelig avklare ledelsen og støttestillingenes synspunkt rundt HMS-tiltakene. Intervjuene tas ikke med i besvarelsen av problemstillingen, men jeg synes det var nødvendig å få et bilde av hvordan det fungerer fra ledelsens synspunkt og deres oppfatning av utfordringene for å kunne tolke produksjonsmedarbeidernes oppfatning av tiltakene.

Verneombudet er ikke ansatt i selve produksjonen, men innehar kunnskaper om problemer som har oppstått og hvordan de blir løst. Som en megler mellom medarbeiderne og ledelsen sitter verneombudet med godt synspunkt fra begge sider av utfordringene.

Etter intervjuene viser svarene at ledelsen tar HMS-utfordringene svært seriøst, og at dersom de ansatte har utfordringer de ikke er tilfreds med gjennomfører ledelsen umiddelbare evalueringer og eventuelle målinger. Produksjonsleder oppga et eksempel hvor de ble produsert tynner, og lukten i rommet ble for mye for enkelte av de ansatte. Da ble produksjonen umiddelbart stoppet og de gjennomførte målinger av luften i rommet. Da kunne de avklare at det ikke eksisterte helseskadelige mengder i luften. De har ingen spesifikke varslingsmetoder, da det fungerer godt slik det er nå. Per dags dato har medarbeiderne mulighet til å si ifra til enten verneombud eller produksjonsleder dersom de har noe å utsette på arbeidsmiljøet eller arbeidsforholdene. Dette fungerer ettersom bedriften er ganske så liten, og det hierarkisk kort avstand fra gulvet til ledelsen.

Når det kommer til brann ga intervjuet med brannlagleder godt inntrykk av at de tar risikoen alvorlig og at de har godt utarbeidede rutiner både forebyggende og ved brannutvikling på arbeidsplassen. De fleste av medarbeiderne har fått kurs i statisk elektrisitet da dette er en av de største risikoene når det kommer til brann. De har også fått opplæring i bedriftens forebyggende rutiner og de har jevnlige øvelser hvor de kjører full evakuering og brannreducerende tiltak, og i ettertid blir dette evaluert og eventuelt justert ved avvik.

Ettersom spørsmålene var rent rundt rutiner og bakgrunn for tiltak opplevde jeg lav grad av *intervjuereffekt*. Jeg sto helt utenforstående da jeg ikke hadde gjennomført observasjonene ennå, som gjorde at jeg ikke hadde noen fordom rundt noen av tiltakene. Men svarene kan selvfølgelig pyntes på for syns skyld, derfor valgte jeg en spørreundersøkelse hos produksjonsmedarbeiderne for å få et inntrykk av deres syn på saken når intervju ikke var mulig.

Intervjuguide ligger vedlagt i vedlegg 1 og transkriberte utgaver av intervjuene er vedlagt i vedlegg 2.

#### **4.3 Spørreundersøkelse**

Spørreskjemaet jeg selv har utformet ga informantene mulighet til å begrunne svarene sine slik at jeg kunne få et bedre inntrykk av bakgrunnen for svaret de oppga. Ikke alle benyttet begrunnelser, men det ga meg innsyn i hvordan de både oppfatter utfordringene og ledelsen i tillegg til hvordan de føler utfordringene i forhold til egen helse.

Noen av kommentarene påpekte mangler når det kommer til muligheter til å justere arbeidshøyder, utilstrekkelig dekning av øyne ved bruk av ansiktsskjerm, hansker som fort blir ødelagte og vanskeligheter med det harde gulvet.

Undersøkelsen viste at flertallet i lav grad bekymrer seg for egen helse, men enkelte hadde bekymringer når det kom til hardt gulv, ventilasjon og ergonomisk tilpasning. Og det ble nevnt at flere i produksjonen ikke var villige til å rullere, som førte til frustrasjon hos enkelte av de andre. Rulleringen er et avlastende tiltak, da arbeidsoppgavene er monotone i tillegg til at noen plasser i produksjonen krever at medarbeiderne står mens andre plasser tillater at medarbeiderne sitter.

Når det kom til selve bakgrunnen for HMS-tiltakene viser undersøkelsen at medarbeiderne har fått komme med innspill til hvordan tiltakene kan utformes for å fungere bedre og samtlige av de føler seg ivaretatt av ledelsen. Og samtlige svarte at HMS-tiltakene ikke har noen innvirkning på trivselen på arbeidsplassen, men syv av respondentene oppga at det var noe arbeidsgiver kunne gjøre for å øke trivselen. Dette viser at det er faktorer som gjør at noen av medarbeiderne har lavere grad av trivsel, men ikke på grunn av utfordringene med arbeidet deres. Bare to av ti respondenter opplyste at det var med bakgrunn i HMS-utfordringene. Fire opplyste at de trivdes veldig bra, fem at de trivdes bra og en som vil definere trivselen sin med  *greit nok*.

I spørsmålene som omhandlet brann viser det seg at åtte av ti har fått nødvendig opplæring når det kommer til forebyggende tiltak. Noen av de ansatte hadde vært ansatt kort tid, som kan være grunnen til dette. Bare en respondent føler seg utrygg på at beslutningene er i henhold til tiltakene, men bare halvparten av de er til enhver tid sikker på hva de kan og ikke kan gjøre. Men til slutt viser undersøkelsen også at det bare er en respondent som påvirkes av brannrisiko når det kommer til trivsel på arbeidsplassen.

I forhold til selve brannrutinene ved brannutvikling viser undersøkelsen av igjen åtte av ti har fått opplæring, og bare fem av ti føler de hadde mestret rutinene dersom det hadde oppstått brann. Og seks av ti ønsker mer opplæring i brannrutinene.

Vedlagt ligger blank utgave av spørreskjema i vedlegg 3, svaroversikt i tabeller i vedlegg 4 og en grafisk fremstilling av svarene i vedlegg 6.

#### **4.4 Medarbeidersamtaler**

Paragon Nordic benytter seg ikke av medarbeidersamtaler, og det ble begrunnet i at størrelsen på bedriften gjorde det enkelt for medarbeiderne og lederne ha dialog dersom noe skulle være nødvendig å ha en dialog om. De mente det var bedre å løse eventuelle problemer eller avvik underveis, fremfor å ha medarbeidersamtaler jevnlig.

### **5.0 Funn**

Når det kommer til HMS-utfordringene viser datainnsamlingen min at det først og fremst blir tatt veldig seriøst, som er et bra grunnlag. Det kommer også frem at produksjonsmedarbeiderne selv føler de blitt tatt seriøst av ledelsen, og det er høyt snitt av trivsel hos produksjonsmedarbeiderne hos Paragon Nordic.

Men vi kan se at det er rom for forbedring når det kommer til rullering, ventilasjon og ergonomiske justeringer. Den faktoren som skaper størst uroligheter i henhold til egen helse er ventilasjonen, som kan gi en indikator på at det er en av de største utfordringene de har.

I forbindelse med forebygging av brann, og risikoen for brann har dette svært lav innvirkning på medarbeidernes trivsel, men det er flere av respondentene som ønsker mer opplæring i tillegg til de to som ikke ennå har fått.

På spørsmålene som omhandlet trivsel var det ikke alle som svarte, men fem av totalt åtte som svarte oppga at det er tiltak ledelsen kan gjøre for å øke deres trivsel. Men ut av disse fem er det bare to som svarte at det har noe med HMS-utfordringene å gjøre. På spørsmålet som de følte seg ivaretatt av sin arbeidsgiver svarte samtlige respondenter ja, så på tross av at det er enkelte forbedringspunkter når det kommer til bedriftens HMS-tiltak har medarbeiderne en følelse av at de blir passet på.

## **6.0 Analyse**

Analysen tar utgangspunkt i del 4 av oppgaven, hvor det viktigste i datamaterialet er pekt ut og del 5 hvor jeg spesifiserer funnene. Dette materialet skal nå videre sammenlignes med relevant fakta fra del 3 hvor relevant teori er gjennomgått. Jeg vil systematisk analysere hvert funn før jeg konkluderer i del 7.

De tar stilling til det loven krever i forhold til det fysiske arbeidsmiljøet både når det kommer til det ergonomiske og når det kommer til det kjemiske (Arbeidsmiljøloven 2005). De har iverksatt tiltak for ergonomi, akustisk miljø, termisk miljø og aktinisk miljø (Otteren 2012, 6). Ved nærmere syn på det atmosfæriske miljøet hos Paragon Nordic gjennomfører de nødvendige målinger og sørger for at luften ikke innehar helsefarlige nivåer av avdampning, men det er fremdeles en faktor som påvirker medarbeiderne med tanke på egen helse (Otteren 2012, 6).

De har mange ergonomiske tiltak innad i produksjonen, men det kommer frem i spørreundersøkelsen at det er rom for forbedringer da mange av mattene de er ganske utslitte, rulleringen blir ikke overholdt tilstrekkelig og høyden på arbeidsstasjonene ikke tillater at alle medarbeiderne jobber i en ergonomisk riktig posisjon.

Det akustiske miljøet overvåkes ved testing av støynivået, slik at det holder seg under skadelige nivåer. Men det er fremdeles ganske så høyt støynivå

I henhold til brannvern har de iverksatt lovpålagte tiltak i henhold til brann- og eksplosjonsloven (Brann og eksplosjonsvernloven 2002), forskriften om eksplosjonsfarlig område (Forskrift om eksplosjonsfarlig område, 1996) og forskriften om håndtering av farlig stoff (Forskrift om håndtering av farlig stoff, 2009). I undersøkelsen viser det seg at det er to av respondentene som ikke har fått opplæring ennå, hverken i forebyggende tiltak eller rutiner ved brannutvikling. Den viser også at seks av ti av respondentene ønsker *mer* opplæring når det kommer til brannrutiner, og i henhold til forebyggende tiltak er halvparten av respondentene til tider usikker på hva de kan og ikke kan gjøre. På tross av dette er det bare en respondent som påvirkes av disse faktorene når det kommer til trivsel. De har utarbeidet nødvendige rutiner i henhold til brann og evakuering, dette for å redusere risiko for skader eller ulykker (Otteren 2012, 13).

Observasjonene mine viste at de har mange ulike former for avlastning når det kommer til ergonomi, men det var svært lite justeringer tilgjengelig som gjorde det lite gunstig for de som ikke fysisk passet til arbeidsområdenes standardhøyder. Dette ble gjennomført for å se hvordan informantene *gjør* oppgavene under produksjonen (Jacobsen 2015, 166). Dette for å få et eget inntrykk av hvordan tiltakene fungerer, og med deres egne svar fra spørreundersøkelsen få et bedre helhetlig bilde av fenomenet. Mine observasjoner stemte godt overens med svarene fra undersøkelsen som gjør meg tryggere på at resultatene er reliable.

Alle disse faktorene har innvirkning på det psykososiale miljøet som er viktig å snakke om når man ser på medarbeideres påvirkning. I denne sammenhengen brukes ordet *stress* mye, da høy grad av stress er på lang sikt belastende for medarbeiderne. Stress er alle faktorer i arbeidsmiljøet som innebærer stress for medarbeiderne (Einarsen og Skogstad 2011, 23). Derfor har jeg også lagt fokuset på stressteoretisk perspektiv da denne i bunn og grunn omhandler belastning, som er svært sentralt for Paragon Nordics produksjonsansatte (Einarsen og Skogstad 2011, 22). Ut fra spørreundersøkelsen kommer det frem at Paragon Nordics *belastninger* ikke har merkbar påvirkning på deres medarbeidere, men heller enkelttilfeller som kunne ha blitt forbedret. Dette ut fra at de ikke viser tegn til negative emosjoner, som for eksempel engstelse, irritasjon, sinne eller skuffelse (Einarsen og Skogstad 2011, 24).

## **7.0 Konklusjon**

Når jeg nå ser på de tre grunnleggende spørsmålene så finner jeg for det første at de ansatte påvirkes i svært lav grad av arbeidets risiko, da det i liten grad fremkommer ytringer om engstelse for egen helse hos flertallet. De er i stor grad tilfreds med bedriftens HMS-tiltak, selv om de ytrer at enkelte faktorer har forbedringspotensial. De sier de føler seg hørt av ledelsen, i tillegg til at en av informantene som ble intervjuet sier at de ved eventuelle klager gjennomfører testing umiddelbart for å avklare om det eksisterer helserisiko. Og de rådfører seg med Salutis HMS dersom noe skulle være uklart.

Til slutt vil jeg si de ansatte føler det eksisterer noe mangler når det kommer til ergonomisk tilpasning og avlastning. Dette på bakgrunn av svarene om at de ikke er mulig å justere høyden på arbeidsstasjonene og det er enkelte medarbeidere som ikke ønsker å rullere i løpet av arbeidsdagen. Trivselen viser seg å være redusert hos enkelte, men ut fra opplysningene kommer dette av andre faktorer enn risiko og HMS-utfordringer. Det ble nevnt i intervjuene at det har kommet frem ytringer om mistriivsel, men dette hadde sosial sammenheng mellom medarbeiderne og ikke HMS-utfordringer, HMS-tiltak eller risiko.

Avslutningsvis kan jeg konkludere med at det eksisterer lite til ingen påvirkning hos produksjonsmedarbeiderne når det kommer til risiko for brann, eksplosjon og helseskader. Den eneste faktoren som virker å gi de ansatte tanker om egen helse er avdampningene, men de er fornøyd med tilgjengeligheten og kvaliteten på beskyttende masker i slike tilfeller. Det vises andre faktorer med høyere grad av påvirkning på medarbeiderne, og det sosiale virker å størst innvirkning.

### **7.1 Forskningens reliabilitet og validitet**

Reliabiliteten blir til dels lavere ved at intervju med produksjonsmedarbeiderne ikke var gjennomførbart. Intervju ville gitt meg mer omfattende svar og mulighet for å avklare eventuelle misforståelser underveis. Spørreskjema gjør svarene veldig standardiserte og gir ikke rom for at respondentene kan stille spørsmål dersom noe er uklart, og intervjuer mister muligheten til å korrigere dersom svarene viser seg å avvike fra det spørsmålet skal få frem. Dette kan gjøre at det kommer andre svar dersom det gjennomføres en retest av forskningen. Observasjonen er heller ikke optimal, da den var relativt kortvarig. En lengre observasjon ville kunne fått frem flere aspekter og eventuelle avvik fra tiltakene.

Validiteten er relativt høy, da innsamlet informasjon kommer fra medarbeidere med direkte innsikt i fenomenet som undersøkes. Det gjør dataen som samles inn gyldig for å besvare problemstillingen.

## **7.2 Forskningskritikk**

Alle respondentene har vært klar over hva som skal undersøkes, og av den grunn kan det ha påvirket de til å *pynte* på svarene og endre atferd under observasjonen. I tillegg har denne forskningen gått kun på nåværende tidspunkt, så resultatene kan se annerledes ut ved testing ved et senere tidspunkt. Jeg oppdaget også i etterkant av datainnsamlingen at intervjuguide og spørreskjema kunne vært formulert bedre, da jeg følte det eksisterte enkelte mangler i analysen. Noen av spørsmålene i undersøkelsen kan også ha vært for diffuse, som kan ha resultert i at ikke svarene ble optimale. Og ved å gjennomføre forskningen alene kan hele forskningsoppgaven ha blitt påvirket av min faglige og personlige bakgrunn, da det ikke har vært andre forskningspartnere å ha diskusjoner med og få andre synspunkter fra. Selv om jeg har hatt tilgang til ti av tolv mulige respondenter i denne forskningen vil generalisering være svært vanskelig, da slik type påvirkning vil være subjektiv og variere fra respondent til respondent. Resultatene av min forskning vil være mulig for bedriften å gjøre nytte av, men kun i denne aktuelle avdelingen da de har avdelinger i andre land som kan avvike fra forskningsresultatene i denne oppgaven.

## **8.0 Refleksjon**

Hele prosessen ble mye mer omfattende enn jeg først forventet, og det har dukket opp aspekter underveis som har gjort at fremdriftsplanen måtte justeres litt underveis. Men dette har gjort at jeg har lært utrolig mye om nettopp slike prosesser som vil være spennende å ta med meg videre i min karriere. I ettertanke er jeg glad for å ha fått gjennomføre denne forskningsoppgaven, da det har vært en spennende prosess, og en glede å fremstille resultater fra egen forskning.

### **8.1 Forslag til eventuell videre forskning**

Herfra ville det vært interessant å se på om disse resultatene har noen innvirkning på de ansattes motivasjon.



Jeg ville herfra gått videre til å se på om HMS-tiltakene gjør de ansatte mer motivert, altså om det ikke har noen innvirkning på motivasjonen eller om det setter noen form for begrensning på motivasjonen deres. Og igjen avgjøre andre faktorer som måtte motivere de i tillegg til faktorer som begrenser motivasjonen.

## 9.0 Litteratur- og referanseliste

### 9.1 Bøker

Thurén, Torsten. 2013. *Vitenskapsteori for nybegynnere*. 2 utgave 3.opplag. Gyldendal Norsk Forlag.

Pettersen, Tove. 2013. *Skriv: Fra idè til fagoppgave*. 1. utgave 10. opplag. Gyldendal Norsk Forlag

Mikkelsen Aslaug og Thomas Laudal. 2014. *Strategisk HRM 2*. 1. opplag. Cappelen Damm

Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utgave 1. opplag. Cappelen Damm

Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2016. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utgave 3.opplag. Abstrakt forlag AS 2016

Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik. 2014. *Hvordan organisasjoner fungerer*. 4. utgave 2. opplag. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS

Ørjasæter, Elin, Birgitte Stenberg Kravik og Trond Stang. 2016. *Arbeidsrett for ledere – Personalledelse i norske virksomheter*. 2. utgave. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Einarsen, Ståle og Anders Skogstad (red.). 2011. *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. 2. utgave. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS

Otteren, Sikke. 2012. *Helse, miljø, sikkerhet. Systematisk HMS-arbeid i bedriften*. 1.utgave. Hegnar Media AS

### 9.2 Nettsider

Salutis HMS. Om oss. Lesedato 08.05.2017:

<https://www.salutis-hms.no/salutis-hms/>

Paragon Nordics hjemmeside. Lesedato 03.03.2017

[www.paragonnordic.com/norosol](http://www.paragonnordic.com/norosol)

Arbeidsmiljøloven. 2005. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Arbeids og sosialdepartementet. Lovdata: [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_3#§3-1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_3#§3-1)

Forskrift om miljørettet helsevern. 2003. *Forskrift om miljørettet helsevern.* Helse- og omsorgsdepartementet. Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2003-04-25-486?q=Forskrift%20om%20milj%C3%B8rettet%20helsevern>

Internkontrollforskriften. 1996. *Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter.* Arbeids- og sosialdepartementet. Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127?q=Internkontrollforskriften>

Brann- og eksplosjonsvernloven. 2002. *Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver.* Justis- og beredskapsdepartementet. Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2002-06-14-20?q=Brann%20og%20eksplosjonsvernloven>

Forskrift om håndtering av farlig stoff. 2009. *Forskrift om håndtering av brannfarlig, reaksjonsfarlig og trykksatt stoff samt utstyr og anlegg som benyttes ved håndteringen.* Justis- og beredskapsdepartementet. Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-06-08-602?q=Forskrift%20om%20h%C3%A5ndtering%20av%20brannfarlig>

Forskrift om eksplosjonsfarlig område. 1996. *Forskrift om utstyr og sikkerhetssystem til bruk i eksplosjonsfarlig område.* Justis- og beredskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet. Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-09-1242?q=FOR-1996-12-09-1242>

## 10.0 Vedlegg

### 10.1 Vedlegg 1: Intervjuguide

Jeg er student ved Høyskolen Kristiania i Oslo, og er nå i gang med min bacheloroppgave som avslutning på min utdanning innen HR og personalledelse. Min forskning er et forsøk på å besvare spørsmålet om HMS-utfordringene til deres organisasjon har innvirkning på deres ansatte. Jeg har valgt å undersøke Paragon Nordic da HMS-utfordringene her er av så stor grad at dersom det har innvirkning på de ansatte kan dette ha store konsekvenser både psykisk og fysisk.

Alt som vil publiseres i denne oppgaven er din stillingstittel. Tusen takk for at du stiller opp som informant for oppgaven min og på den måten gjør det mulig for meg å svare på problemstillingen min.

#### Brannlagleder

<b>Demografi</b>	1: Hvor lenge har du vært brannlagleder? - Hva går den jobben egentlig ut på? 2: Hvor lenge har du hatt det ansvaret? 3: Hvordan fikk du opplæring til det ansvaret?
<b>Forebyggende arbeid</b>	4: Kan du kort fortelle om de ulike forebyggende tiltakene dere har?
<b>Øvelser</b>	5: Hvem organiserer øvelsene? 6: Hvor ofte har dere øvelser? 7: Hva fokuserer dere mest på under øvelsene? 8: Hvordan gjennomføres en øvelse? 9: Har dere noen form for evaluering av øvelsen i ettertid?
<b>Brann</b>	10: Kan du fortelle hva som skjer dersom brann skulle oppstå? 11: Har det noen gang oppstått brann? - Hvis ja; gikk rutinene som planlagt?

## Verneombud

<b>Demografi</b>	1: Hvor lenge har du hatt dette ansvaret? 2: Har du fått noen form for opplæring i henhold til ansvaret? 3: Hva går din rolle ut på?
<b>HMS-utfordringer</b>	4: Får du mange henvendelser? 5: Har du noen gang måtte tre inn på grunn av risiko for ulykker eller helsefare? 6: Hvis ja; føler du at du blir hørt av ledelsen? 7: Har du blitt involvert i hvilke HMS-tiltak som skal iverksettes?
<b>Annet</b>	8: Hvordan oppfatter du trivselen på arbeidsplassen?

## Produksjonssjef

<b>Demografi</b>	1: Hva er din rolle i bedriften? 2: Hvor lenge har du hatt jobben?
<b>Salutis HMS</b>	3: Hvordan fungerer samarbeidet mellom dere og Salutis HMS? 4: Har de noen dialog med de ansatte om HMS-tiltakene og hvordan de fungerer for de enkelte?
<b>Annet</b>	5: Har du noen gang opplevd misnøye blant i ansatte når det kommer til HMS-tiltak? - Hvis ja; hvordan tar dere tak i det? - Hvis ja; har det noen gang blitt gjort endringer på grunn av misnøye blant ansatte? 6. Har dere noen form for varslingsmetoder som gjør det enkelt for de ansatte å si ifra om aspekter de er misfornøyd med? 7: Hvordan oppfatter du trivselen på arbeidsplassen?

## **10.2 Vedlegg 2: Transkriberte intervjuer**

Dette er transkriberte utgaver av intervjuene med verneombud, brannlagleder og produksjonssjefen. Disse vil ikke få navnet opplyst, men jeg har fått tillatelse til å benytte stillingstittel da det blir vanskelig å fremstille deres rolle i HMS-arbeidet uten å nevne tittelen deres. Lydopptak av intervjuene ble utført og disse kan ettersendes dersom det er ønskelig.

### **Brannlagleder**

3. april 2017

#### **1. Hvor lenge har du vært brannlagleder?**

Tja.. Seksten år hvert fall.

#### **Tilleggsspørsmål: Hva går den jobben egentlig ut på?**

Det er at jeg skal være den som først går inn i en eventuelt brann, og jeg skal lede laget. Eller vi har to brannlag her, så jeg skal lede begge lagene og instruere dem i hvor dem skal sette innsatsen hen og hvem som skal gjøre hva.

#### **2. Hvordan fikk du opplæring til det ansvaret?**

Ehh.. Nærmeste opplæringa jeg har det er fra militæret, når jeg jobbet på brannstasjonen på Trandum i 1984-85.

#### **Så det er ingen opplæring herfra?**

Ikke mye. Men vi har jo en instruks, og jeg har jo lært meg instruksene og hva den innebærer.

#### **Og hvem har lagd den?**

Den er lagt av en forhenværende teknisk sjef som heter \*\*\*\* \* tilbak på 80-tallet en gang, og så er den oppdatert jevnlig etter det i henhold til krav fra myndighetene.

### **3. Kan du kort fortelle om de ulike forebyggende tiltakene dere har?**

Ja, vi har jo det tekniske, altså utstyret. Vi har årlige kontroller av brannslukningsapparater, slanger. Vi har årlige kontroller av slukkeanlegg som lettskumanlegg som vi har. Og vi har årlig, altså hvert fall en gang i året kontroll av brannalarmsystemet. Det er det på det tekniske.

Ehh.. Forebyggende går det veldig mye på statisk elektrisitet, altså at vi skal forebygge det. Og det har med bekledning av de ansatte, at de har utstyr som er antistatisk og at det blir benyttet forskjellige ting i forbindelse med for eksempel blanding. At vi bruker CO2 for å fjerne oksygen der det kan oppstå statisk elektrisitet. Og at vi bruker jordingskabler i mellom ting, altså mellom kar og pumper når vi flytter brennbare væsker. Og det gjelder i tillegg inne på maskinrom, at alt av utstyr er jordet eller har vi benytter utjevningssjording som vil si at du forbinder alle enhetene i en maskin med kabler og så legger den til jord. Det er vel kort fortalt. Eller så har vi jo arbeidsinstruksjoner som forteller alle hva de skal gjøre på de gitte stedene.

### **4. Hvem organiserer øvelsene?**

Ehh.. Jeg, verneombud og \*\*\*\*\* som er produksjonssjef.

### **5. Hvor ofte har dere øvelser?**

En til to ganger i året.

### **6. Hva fokuserer dere mest på under øvelsene?**

At de som har spesielle oppgaver ved brannalarm sånn som på produksjonsrommet og blanderommet, at de har utført sine ting *før* de evakuerer og hvor lang tid vi bruker på å evakuere fabrikken og kontorene.

### **Hvor lang tid bruker dere?**

Tja, vanligvis et sted mellom ett og to minutter vil jeg tro. Kanskje.. Litt avhengig av hva vi produserer, men vanligvis si fra ett til tre minutter da. Da er de aller aller fleste ute. Da er det ikke mange igjen her.



## **7. Hvordan gjennomføres en øvelse?**

Vi ringer brannvesenet og forteller at vi skal ha en øvelse. De ansatte jobber som vanlig, og så utløser vi brannalarmen. Og så er det som regel h\*n \*\*\*\*\* da som produksjonssjef som står på møteplassen og sjekker at alle har kommet ut, alle har hørt brannalarmen. Og så går som regel jeg inn etter på og sjekker at *alle* branndører er lukket igjen, alle luker – vi har sånne brannluker mellom produksjonsrommet og fabrikken og at de har løst ut. Og at alle kraner og diverse, altså de oppgavene som de ansatte har utført.

## **8. Har dere noen form for evaluering av øvelsen i ettertid?**

Ja. Hvis det er noe å utsette på, for eksempel at det er branndører som ikke har løst ut eller at noen ikke har hørt brannalarmen for eksempel eller noen har gått feil vei så blir det tatt opp i ettertid og fortalt at sånn gjør vi det ikke.

## **9. Kan du fortelle hva som skjer dersom brann skulle oppstå?**

Ja, tenker du på evakuering eller? Det vil jo skje det samme, altså at de som har spesielle oppgaver, altså når den løser ut så vil alle umiddelbart evakuere bygningen og alt av branndører og luker vil falle igjen. Ehh.. Og så vil de som ha spesielle oppgaver vil utføre de og så trekke ut etter på. Så blir det verneombud og min sin oppgave å løpe til alarmen å se *hvor* alarmen har oppstått, da vi har soneinndelinger på brannalarmen så vi kan se der hvor alarmen er utløst. Og da må jeg ta med meg et eller to brannlag, og umiddelbart gå til den sonen og sjekker hva som har skjedd, om det er brann eller om det er falsk alarm. Men er det alvorlig så blir det vår oppgave å benytte de slukkemidlene vil har til og prøve å begrense brann til brannvesenet kommer. En på laget får oppgave i å løpe ned til porten og henvise brannvesenet hvor dem skal hen. Og ja vi har mange forskjellige typer slukkeutstyr, da dette kommer an på hva det brenner i. Er det løsemidler så har vi pulverapparat eller CO2-apparat og dette er handapparater altså. Ellers så har vi lettskumanlegg, og hvis dette ikke har løst ut så kan vi løse ut dette på utsiden av rommet det brenner i, og da må vi holde på å sjekke at alle er ute, hvis ikke må vi prøve å finne vedkommende så fremt det er mulig med det utstyret vi har.

### **Det skummet, hva vil det si?**

Det er et skum som blir sprutet ut fra noen rotorere oppunder taket som bygger opp skum inni rommet som da vil redusere oksygentilgangen til brannen og kjøle det ned litt. Det vil forhåpentligvis kunne redusere brann og i beste fall slukke den.

### **10. Har det noen gang oppstått brann?**

Vi har hatt tre tilfeller med brann, og det er små branner. Nei, fire er det. Tre ganger så har det vært i forbindelse med produksjon av voks. Da har vi varm voks på vel 71 grader som vi blander løsemidler med som er veldig flyktig. Og der har vi hatt tre tilfeller av brann, i tillegg til at vi har hatt brann i en vaskebøtte en gang. Alle fire har oppstått på grunn av statisk elektrisitet og hver eneste gang har vi gjort tiltak som har vært godkjent av brannvesen og vi har selv følt oss trygge på at det var tilstrekkelig. Men det har vist seg i ett eller to tilfeller at det ikke var tilstrekkelig, men den siste gangen vi gjorde opp har vi ikke hatt noen ting.

### **Oppfølgingsspørsmål: Hvis ja, gikk rutinene som planlagt?**

Ja.

## **Verneombud**

3. april 2017

### **1: Hvor lenge har du hatt dette ansvaret?**

Tja, tror det må være femten år jeg.

### **2: Har du fått noen form for opplæring i henhold til ansvaret?**

Ja, jeg har gått kurs. Verneombudskurs.

### **3: Hva går din rolle ut på?**

Rollen min er å sikre arbeidsmiljøet til de ansatte. På forskjellige måter, både når det kommer til løsemiddelseksponering, støy og ergonomi. Det er det det går mye ut på, i tillegg så går det mye ut på det psykiske. At folk trives på jobben, og hvis dem har problemer så kan dem komme til meg med det. Hvis de sliter psykisk, være seg det er jobben eller på noen annen måte sånn at vi kan kanskje få tilrettelagt sånn at de har en sjans til bedring i henhold til det psykiske. Så det går på helse og velvære. Og en del sikkerhet, med tanke på at ikke folk gjør noe som er eller innebærer risiko for at dem skader seg selv eller andre.

### **4: Får du mange henvendelser?**

Ikke så veldig mye. De fleste henvendelsene er det vel *jeg* som gjør. Ved at det kanskje slurves litt med bruk av verneutstyr.

### **Blant de ansatte?**

Blant de ansatte ja, det er vel der det er det meste. Men det har vært tilfeller at folk lurere på noe, at dem føler seg utrygge på noe eller lurere på om det er skadelig – helseskadelig eller noe, men det er ikke ofte.

**5: Har du noen gang måtte tre inn på grunn av risiko for ulykker eller helsefare?**

Ja, det spørres hva du mener med «tre inn», jeg har fortalt folk her at hvis vi skal gjøre den oppgaven så skal vi benytte det og det. Og det være seg det er – jeg har vært inne å sjekka databladet på visse produkter og gått da frem og konkludert med \*\*\*\*\* (produksjonssjef), tiltak for at vi skal redusere helserisiko. Og jeg får ta med at vi har *ikke noe* kreftfremkallende stoffer her. Det sier vi nei til. Så jeg har vært inne å gjort det, og når det er snakk om løsemiddelskade for eksempel, ellers har jeg sagt ifra at – for å ta et eksempel at vi ikke skal stå på truckgaflene dersom vi skal opp i reolene for å hente ekser, da bruker vi – enten så løfter vi ned pallene eller så bruker vi en arbeidskurv.

**Har du noen gang sagt ifra om noe som må endres på, altså til ledelsen?**

Ja.

**6: Hvis ja; føler du at du blir hørt av ledelsen?**

Ja, har blitt det foreløpig. Ledelsen her tar helse, eller HMS-biten veldig seriøst. Det er sikkerhet – i henhold til personer eller brann det er prioritert nummer en.

**7: Har du blitt involvert i hvilke HMS-tiltak som skal iverksettes?**

Da er jeg alltid med.

**8: Hvordan oppfatter du trivselen på arbeidsplassen?**

Jeg oppfatter at de aller aller fleste her i store deler av tiden trives veldig godt.

**Har du noen gang fått henvendelser her på at noen føler seg utrygge?**

Ja, ikke utrygge, men.. Hva skal jeg kalle det da, at dem mistrives. Og det har vært mer på grunnlag av relasjoner mellom de ansatte. At noen, for å bruke ordet har følt seg litt mobba.

Der har jeg vært, men utrygge..

**...i forhold til HMS, eller sin egen helse?**

Nei, altså det har vært et par spørsmål, men jeg vil ikke karakterisere det som at dem føler seg utrygge. De har stilt spørsmål ved ett og annet, at dem er i tvil i forhold til det ene eller det andre.

## **Produksjonssjef**

3.april 2017

### **1: Hva er din rolle i bedriften?**

Ehh, jeg er produksjonssjef. Jeg skal planlegge produksjonen og litt hvem som jobber hvor og sånne ting. Og så har jeg en del med sikkerhet på anlegger holdt jeg på å si, at vi følger prosedyrene som er lagt opp og slike ting.

### **2: Hvor lenge har du hatt jobben?**

Denne jobben har jeg hatt i cirka fire år.

### **3: Hvordan fungerer samarbeidet mellom dere og Salutis HMS?**

Det fungerer veldig bra. De er veldig hjelpsomme og flinke til å stille opp hvis det er noe vi lurer på.

### **4: Har de noen dialog med de ansatte om HMS-tiltakene og hvordan de fungerer for de enkelte?**

Ja, det har dem. De har vært her og tilrettelagt for enkelte for at det skal bli bedre arbeidsposisjoner og gitt litt tips og sånt.

### **5: Har du noen gang opplevd misnøye blant i ansatte når det kommer til HMS-tiltak?**

Ja.

#### **- Hvis ja; hvordan tar dere tak i det?**

Nei, da må man jo undersøke litt mer hva går på. Finne ut litt om det er berettiget med tanke på om det faktisk kan være helseskadelig eller sånne ting. Finne dokumentasjon, eventuelt målinger på ting.

**- Hvis ja; har det noen gang blitt gjort endringer på grunn av misnøye blant ansatte?**

Ja.

**Har du noe eksempel?**

Ehh.. Det var en gang vi begynte å kjøre tynner ute i produksjon der, og da var en del som syntes det luktet for mye tynner. Da stoppa vi produksjonen, og gjorde diverse tiltak med avsug og bygde inn noen ting og litt forskjellig. Vi gjennomførte også målinger, som viste at det ikke var snakk om helsefarlige mengder i lufta.

**6. Har dere noen form for varslingsmetoder som gjør det enkelt for de ansatte å si ifra om aspekter de er misfornøyd med?**

Vi har ikke noe bedre rutiner enn at de som har noe de er misfornøyd med på si ifra til \*\*\*\*\* (verneombud), \*\*\*\*\* (administrerende direktør) eller meg. Det er ikke ofte det blir gjort, men det er sånn det gjøres.

**7: Hvordan oppfatter du trivselen på arbeidsplassen?**

Sånn generelt så er det bra, men jeg vet vi har litt gnisninger å noen områder. At det er enkelte personer som ikke går helt overens med hverandre, men sånn generelt så tror jeg de fleste syns det er en bra plass å jobbe på.

**Det er ingen som har sagt at det er på grunn av helse og sikkerhet og sånt?**

Nei, det har ikke jeg hørt noe om. Da går det heller på mellom person til person, at det er gnisninger der.

### 10.3 Vedlegg 3: Spørreundersøkelse

I forbindelse med min bacheloroppgave trenger jeg noen svar fra deg for å kunne svare på min problemstilling «*Har Paragon Nordic iverksatt tilstrekkelig HMS-tiltak for at de ansatte i fabrikken trives og føler seg ivaretatt?*»

Hvert spørsmål graderes i fem ulike grader av tilfredshet, fra *veldig dårlig* som betyr at tiltaket ikke gjør noe som helst for deg og opp til *veldig bra* som betyr at tiltaket gjør at arbeidsoppgavene dine ikke blir påvirket av utfordringen i det hele tatt.

Navnet ditt vil ikke ses av noen andre enn meg, og du vil få fiktive personalia når oppgaven ferdigstilles, som gjør at ingen av dine svar vil kunne knyttes tilbake til deg.

Tusen takk for hjelpen!



## Kartlegging av ansattes tilfredshet med bedriftens HMS-tiltak

Det er helsemessige utfordringer på din arbeidsplass i forhold til ventilasjon, støy, ergonomi, brannfare og fysiske skader. Her ønsker jeg å vite om du opplever at de tiltakene Paragon Nordic har iverksatt per dags dato er gode nok til at du føler deg trygg og tilfreds.

### PERSONALIA

<i>Navn</i>	
<i>Alder</i>	
<i>Hvor i produksjonen jobber du? (Maskinrom, blanderom, produksjonslinje osv)</i>	
<i>Antall år i stillingen</i>	

### HMS-TILTAK

Her vil jeg ramse opp de HMS-tiltakene jeg lurer på om du er tilfreds med. Når du har valgt alternativ du er enig i, skriv gjerne en liten kommentar på hvorfor du er enig i det du velger. Finner du ikke et alternativ du er enig i, skriv det du mener i feltet under svaralternativene.

Uansett hva du krysser av på, skriv gjerne en liten kommentar som begrunner svaret ditt.

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra
Rulleringen i løpet av arbeidsdagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar
-----------

<b>Forklaring</b> Veldig dårlig tilsvarende at du opplever fysisk ubehag i løpet av arbeidsdagen i form av smerte i kroppen, som for eksempel smerte i rygg, skuldre, ben, føtter o.l. Og dersom dette har innvirkning på kroppen din ellers i hverdagen også, skriv dette i kommentarfeltet. Veldig bra tilsvarende at du ikke opplever noen form for smerte hverken i løpet av arbeidsdagen eller ellers i hverdagen.
--

Tilleggsspørsmål:

Opplever du urolighet i forhold til egen helse på grunn av dette?

Ja

Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra
Ventilasjon i områder med mye og sterk avdamping	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar

Forklaring

Veldig dårlig vil her bety at du i løpet av eller i etterkant av arbeidsdagen opplever fysisk ubehag som kvalme eller hodepine, og veldig bra betyr at du ikke opplever noen fysiske ubehag i det hele tatt hverken i løpet av arbeidsdagen eller i ettertid.

Tilleggsspørsmål

Opplever du urolighet for din egen helse på grunn av avdampingene? Ja  Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra
Ergonomisk tilpasning av arbeidsoppgavene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar

Forklaring

Veldig dårlig vil her si at du opplever mye smerter på grunn av manglende justeringsmuligheter når du arbeider, veldig bra vil si at du til en hver tid har mulighet til å gjøre justeringer som forebygger fysiske problemer. Feks høyde på bord, stoler og lignende.

Tilleggsspørsmål

Opplever du uroligheter i forhold til egen helse på grunn av dette? Ja  Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra
Hvordan er tilgjengeligheten og kvaliteten på avlastende gummimatter på gulvene i produksjonsområdene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar

Forklaring

Her betyr veldig dårlig at det ikke er tilgjengelig i det hele tatt, eller at kvaliteten er så dårlig at de ikke lenger har noen funksjon. Veldig bra betyr at de er tilgjengelig over alt og er av så god kvalitet at du merker at de fungerer godt.

Tilleggsspørsmål

Opplever du uroligheter i forhold til egen helse på grunn av dette? Ja  Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra
Hvordan er tilgjengeligheten og kvaliteten på hansker under produksjon av produkter med kjemisk innhold?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvordan er tilgjengeligheten og kvaliteten på vernebriller under produksjon av produkter med fare for øynene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvordan er tilgjengeligheten og kvaliteten på hørselsvern under produksjon med høyt lydnivå og støy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvordan er tilgjengeligheten og kvaliteten på masker under produksjon av produkter med farlig avdamping?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Forklaring**

Her ønsker jeg å se din mening om verktøyene som er iverksatt for å skjerme din fysiske helse fra skader. Veldig dårlig betyr her at de ikke har noen som helst virkning eller ikke eksisterer. Veldig bra vil si at de fungerer helt utmerket og du føler deg helt trygg når disse er tilgjengelig.

Kommentarer:

**Hansker:**

**Vernebriller**

**Hørselsvern:**

**Masker:**

**Tilleggsspørsmål**

Opplever du uroligheter i forhold til egen helse på grunn av dette?

Ja

Nei

Spørsmål
Har du fått opplæring i forebyggende tiltak i forhold til brann?

Ja

Nei

Kommentar

**Forklaring**  
Har du fått grundig nok opplæring i tiltakene som skal forhindre at brann oppstår, for eksempel i henhold til statisk elektrisitet, mobilbruk, røyking osv.

**Tilleggsspørsmål**

Føler du deg trygg på at beslutningene dine er i helhold til tiltakene?

Ja

Nei

Er du noen gang usikker på hva du kan og ikke kan gjøre?

Ja

Nei

Har dette noen innvirkning på din trivsel på arbeidsplassen?

Ja

Nei

Spørsmål

Har du fått opplæring når det kommer til brannrutiner?

Ja

Nei

Kommentar

Forklaring

Her ønsker jeg å vite om du har gjennomført brannøvelse og/eller fått detaljert informasjon om rømningsveier og samlingsplasser ved brann.

Tilleggsspørsmål

Føler du at du hadde mestret rutinene dersom brann skulle oppstå?

Ja

Nei

Er du noen gang redd for brannutvikling når du er på jobb?

Ja

Nei

- Skaper det noen form for stress/uro som gjør at du ikke trives?

Ønsker du mer opplæring innenfor brannrutiner?

Ja

Nei

Spørsmål

Har du hatt noen innvirkning på hvilke HMS-tiltak som har blitt iverksatt?

Ja

Nei

Kommentar

Forklaring

Med dette ønsker jeg å vite om du som ansatt enten har blitt spurt om din mening rundt noen av bedriftens utfordringer, eller om du selv har initiert å ytre din mening til ledelsen angående dette.

Tilleggsspørsmål

Føler du deg på noen måte oversett av ledelsen?

Ja

Nei

Har dette innvirkning på din trivsel på arbeidsplassen?

Ja

Nei

Føler du deg ivaretatt av din arbeidsgiver?

Ja

Nei

Har din arbeidsgiver spurt hvordan du synes tiltakene fungerer?

Ja

Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra
I hvilken grad vil du si at du trives på arbeidsplassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar

Forklaring  
**Veldig dårlig** tilsvarer her at du har et aktivt ønske om å bytte arbeidsplass, mens **veldig bra** betyr at du liker jobben din veldig godt og at du ikke har noen planer om å bytte.

Tilleggsspørsmål

Er det noe din arbeidsgiver kan gjøre for å øke trivselen din?

Ja

Nei

Hvis ja, har noe av dette sammenheng med HMS-utfordringene?

Ja

Nei


#### **10.4 Vedlegg 4: Svaroversikt fra spørreundersøkelse**


Her ligger vedlagt renskrevet utgave av resultatene fra spørreundersøkelsen. Jeg har her sensurert alt av informasjon som kan identifisere respondentene som for eksempel alder, stillingstittel og antall år i stillingen. Dette og alt annet identifiserbart stoff er derfor klippet vekk fra denne utgaven eller markert med svarte sensurstriper.

Jeg hadde også en respondent med fremmedspråklig morsmål som ikke hadde forstått spørsmålene i tilstrekkelig grad, og derfor er denne informantens svar markert i oransje. Denne respondentens svar har ikke blitt tatt med i analysen på grunn av risiko for å ha negativ innvirkning på undersøkelsens reliabilitet. Jeg har også valgt å sensurere svarene til denne respondenten da det er mulig med identifisering arbeidsgiver og kollegaer da det kun er en av de ansatte i produksjonen som ikke ennå har tilstrekkelige norskkunnskaper til å på egen hånd besvare spørreundersøkelsen.

Jeg valgte å inkludere respondentenes personalia i selve undersøkelsen da jeg ønsket å se om det var noen sammenheng mellom eventuell misnøye rundt HMS-tiltak og alder eller antall år de hadde vært ansatt. Da det er få ansatte i produksjonen vil denne type informasjon kunne identifisere de, derfor har jeg valgt å sensurere det i denne oppgaven.

Usensurert materiale kan ettersendes ved forespørsel.

 Sensurert på grunn av utfordringer i forhold til språk

 Sensurert i henhold til anonymisering av respondentene

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra	Kommentar	Urolig for egen helse
Rulleringen i løpet av arbeidsdagen			X				
			X			Problemer med gåing på hardt gulv og skuldre	Nei
			X			Ikke alle vil bytte, en del vil stå på samme plass hele dagen	Nei
			X			Kommer litt an på hva vi kjører	Nei
					X		Nei
				X			Nei
				X		Tre på maskinrom, prøver å bytte så godt det lar seg gjøre	Nei
			X				Ja
			X				Nei
		X				Holdningen er at sånn har det vært lenge, hvorfor forandre noe	Nei
			X			Ikke alle vil rullere. Jeg vil, men folk vil ikke bytte med meg	Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra	Kommentar	Urolig for egen helse
Ventilasjon ved mye og sterk avdamping							
		X					Ja
			X			Utsuget på maskinrommet kan føles svakt i blant	Nei
			X			På 3'r maskinen skulle avsuget vært lettere tilgjengelig	Ja
		X					Nei
		X					Nei
				X			Nei
		X					Ja
		X	X	X		Avhengig av hva vi blander, ved koking og varming damper det mye	Ja
		X	X			Ok ved vanlig produksjon, ved koking er det mye damp og for dårlig avsg	Nei
					X		Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra	Kommentar	Urolig for egen helse
Ergonomisk tilspasning av arbeidet							
		X					Nei
				X		Hender at man må jobbe mindre ergonomisk, men merker ikke noe til det	Nei
			X				Nei
			X				Nei
		X					Ja
				X			Nei
			X				Ja
		X				Deler av pakkelinjene er beregnet for personer lavere enn meg	Ja
		X				Mye håndarbeid og pakkestasjoner som er for lave, da jeg er lang	Nei
					X		Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra	Kommentar	Urolig for egen helse
Avlastende gummimatter							
			X				Nei
			X			Ligger spredt i fabrikk, mange er slitte men ellers fungerer de	Nei
					X		Nei
					X		Nei
				X			Ja
					X		Nei
			X				Ja
				X			Nei
			X				Nei
					X		Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra	Kommentar	Urolig for egen helse
Tilgjengelighet og kvalitet på hansker			X				Nei
					X	Bruker de, og de finnes i både gummi, stoff, plast og i alle størrelser	Nei
					X		Nei
					X		Nei
				X			Nei
					X	Men hanskene er litt stive og uformelige	Nei
		X				Bruker når det trengs	Nei
				X		Forskjellige typer hansker tilgjengelig	Nei
		X				Tilgjengelighet er bra, men løsemidlene ødelegger hanskene raskt	Nei
				X			Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra	Kommentar	Urolig for egen helse
Tilgjengelighet og kvalitet på vernebriller			X				Nei
					X	Bruker de ved kjøring av maskiner	Nei
					X		Nei
				X			Nei
				X			Nei
					X	Bra	Nei
				X		Har briller	Nei
		X				Har ikke. Har skjerm foran ansiktet, og den er ikke tett rundt øynene	Ja
				X			Nei
				X			Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra	Kommentar	Urolig for egen helse
Tilgjengelighet og kvalitet på hørselsvern			X				Nei
					X	Alltid	Nei
					X		Nei
			X				Nei
					X		Nei
					X	Bra	Nei
				X		Bruker ikke	Nei
				X		Gode heldekkende hørselsvern. Også tilgang til ørepropper	Nei
				X			Nei
						Bruker ikke hørselsvern	Nei

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra	Kommentar	Urolig for egen helse
Tilgjengelighet og kvalitet på masker			X				Nei
					X	Ved sterk luft og ved nødvendighet	Nei
					X		Nei
					X		Nei
				X			Nei
					X	Akkurat fått nye	Nei
				X		Bruker ikke	Nei
			X			Ok vernemaske i tillegg til tilgjengelig friskluftsmaske	Nei
				X			Nei
					X		Nei



Spørsmål	Ja	Nei	Kommentar	Tilleggsspørsmål	Ja	Nei
Har du fått opplæring i forebyggende tiltak i forhold til brann?				1		
				2		
				3		
X				1		X
				2	X	
				3		X
X				1	X	
				2	X	
				3		X
X				1	X	
				2		X
				3		X
X				1	X	
				2		X
				3		X
				1	X	
				2		X
				3		X
X				1	X	
				2	X	
				3		X
X			Kurs i brannslukking og statisk elektrisitet	1	X	
				2	X	
				3		X
X			Fått noe, men kunne vært bedre	1	X	
				2		X
				3		X
	X		Ikke fått noe opplæring om det	1	X	
				2	X	
				3	X	

**Tilleggsspørsmål 1** Føler du deg trygg på at beslutningene dine er i henhold til tiltakene?

**Tilleggsspørsmål 2** Er du noen gang usikker på hva du kan og ikke kan gjøre?

**Tilleggsspørsmål 3** Har dette noen innvirkning på din trivsel på arbeidsplassen?

Spørsmål	Ja	Nei	Kommentar	Tilleggsspørsmål	Ja	Nei
Har du fått opplæring når det kommer til brannrutiner?				1		
				2		
				3		
X				1	X	
				2	X	
				3	X	
X				1		X
				2		X
				3	X	
X				1	X	
				2		X
				3	X	
X				1	X	
				2		X
				3		X
X		Har vært med på alt av øvelser		1	X	
				2		X
				3		X
X		Vet hvor jeg skal gå		1		X
				2		X
				3		X
X				1		X
				2	X	
				3	X	
	X			1		X
				2		X
				3	X	
	X			1		X
				2		X
				3	X	

**Tilleggsspørsmål 1** Føler du at du hadde mestret rutinene dersom en brann skulle oppstå?

**Tilleggsspørsmål 2** Er du noen gang redd for brannutvikling på jobb?  
 Forklaring Skaper det noen form for stress/uro som gjør at du ikke trives?

**Tilleggsspørsmål 3** Ønsker du mer opplæring innenfor brannrutiner?

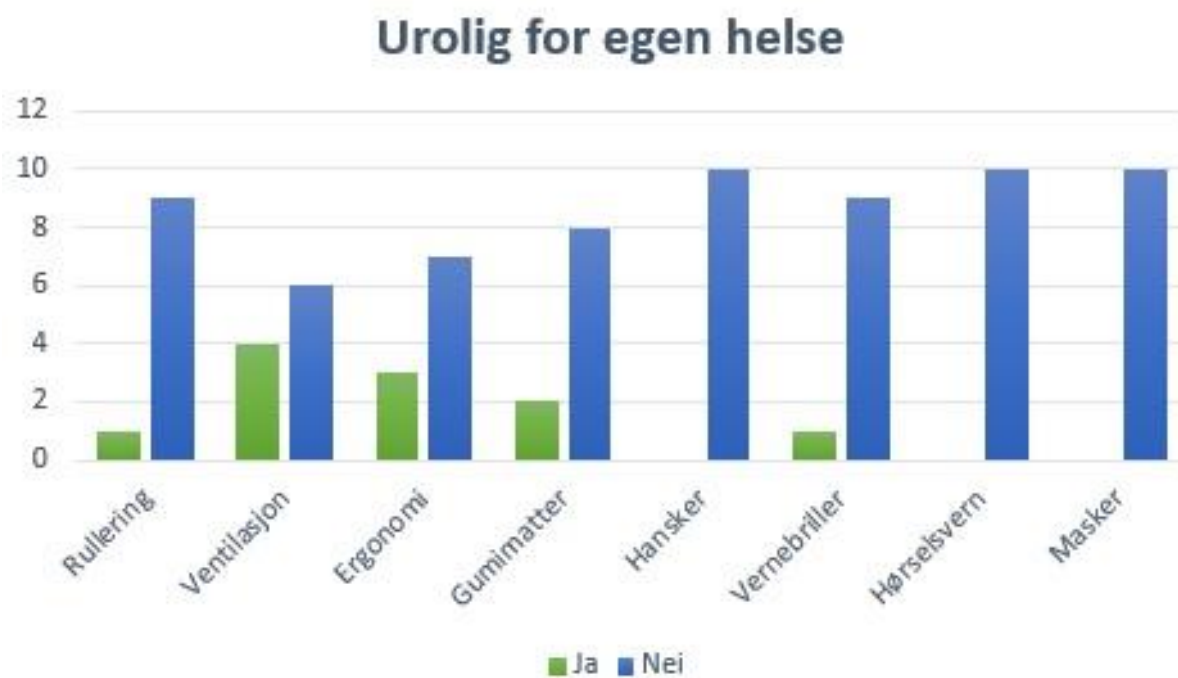
Spørsmål	Ja	Nei	Kommentar	Tilleggsspørsmål	Ja	Nei	Tilleggsspørsmål 1
Har du hatt noen innvirkning på hvilke HMS-tiltak som har blitt iverksatt?				1			Føler du deg på noen måte oversett av ledelsen?
				2			
				3			Tilleggsspørsmål 2
				4			Har dette innvirkning på din trivsel på arbeidsplassen?
	X			1		X	
				2		X	
				3	X		Tilleggsspørsmål 3
				4		X	Føler du deg ivaretatt av din arbeidsgiver?
	X			1		X	
				2	X	X	Tilleggsspørsmål 4
				3	X		Har din arbeidsgiver spurt hvordan du synes tiltakene fungerer?
				4	X		
	X	Kommer med innspill, noe fikses.		1		X	
				2		X	
				3	X		
				4	X		
	X			1		X	
				2		X	
				3	X		
				4		X	
X		Sier ifra når det er problemer		1		X	
				2		X	
				3	X		
				4	X	X	
	X			1		X	
				2		X	
				3	X		
				4	X	X	
	X			1		X	
				2		X	
				3	X		
				4		X	

Spørsmål	Veldig dårlig	Dårlig	Greit nok	Bra	Veldig bra	Kommentar	Tilleggsspørsmål	Ja	Nei
I hvilken grad vil du si at du trives på arbeidsplassen?							1		
							2		
					X	Herlige mennesker, har trives her fra første dag	1		X
					X	Går godt overens med de fleste, og liker jobben veldig godt.	2		X
				X			1		
					X		2		
					X		1		X
					X	Har jobbet siden 1981 og har aldri vantrivdes på jobb	2		X
			X				1		X
							2		X
			X				1	X	
							2	X	
			X				1		X
							2		X
			X				1	X	
							2	X	

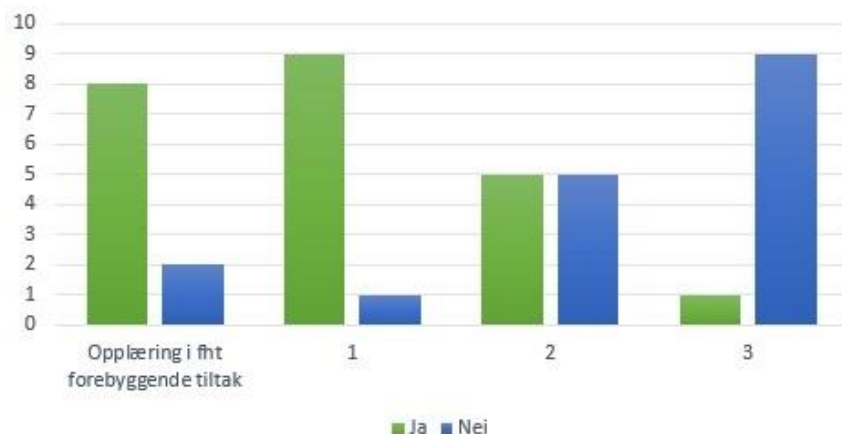
**Tilleggsspørsmål 1** Er det noe din arbeidsgiver kan gjøre for å øke trivselen din?

**Tilleggsspørsmål 2** Hvis ja, har noe av dette sammenheng med HMS-utfordringene?

## 10.5 Vedlegg 5: Grafisk fremstilling av svar fra spørreundersøkelsen



## Brann

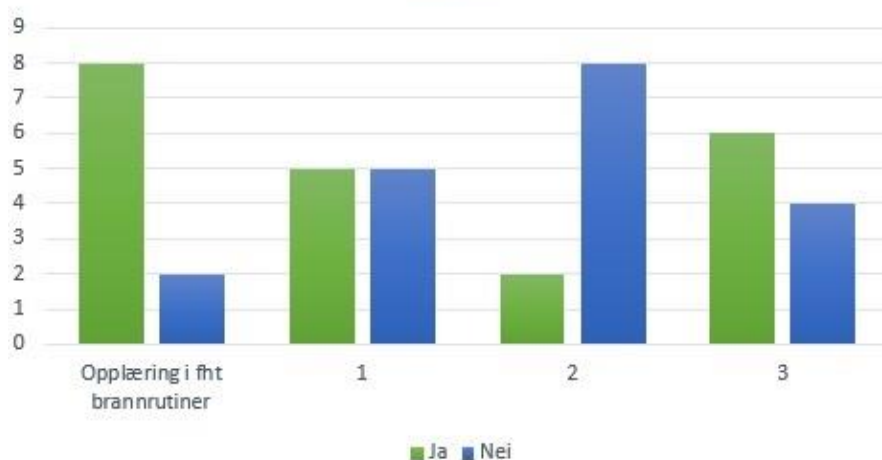


**Spørsmål 1** Føler du deg trygg på at beslutningene dine er i henhold til tiltakene?

**Spørsmål 2** Er du noen gang usikker på hva du kan og ikke kan gjøre?

**Spørsmål 3** Har dette noen innvirkning på din trivsel på arbeidsplassen?

## Brann

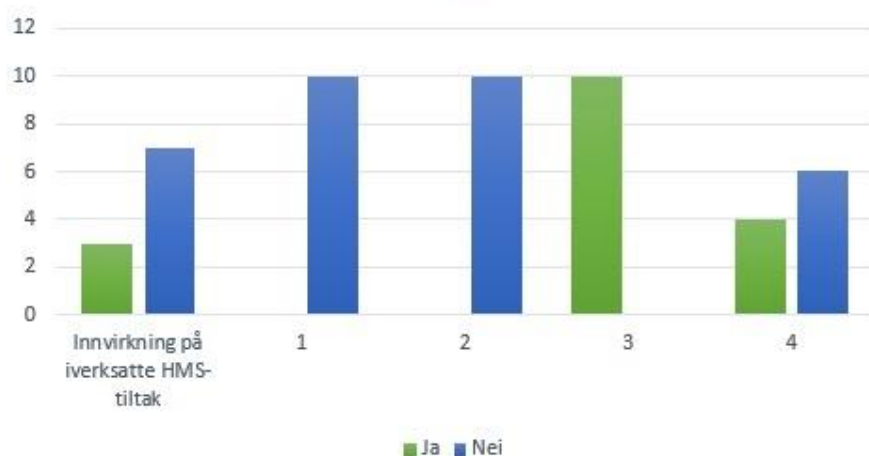


**Spørsmål 1** Føler du at du hadde mestret rutinene dersom brann skulle oppstå?

**Spørsmål 2** Er du noen gang redd for brannutvikling når du er på jobb?

**Spørsmål 3** Ønsker du mer opplæring innenfor brannrutiner?

## HMS



**Spørsmål 1** Føler du deg på noen måte oversett av ledelsen?

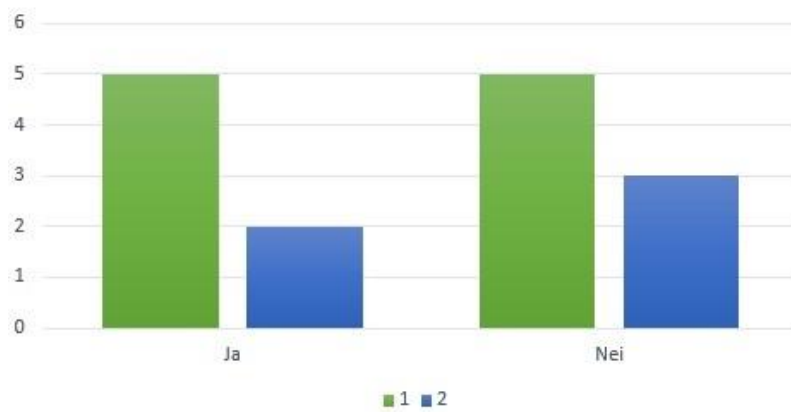
**Spørsmål 2** Har dette innvirkning på din trivsel på arbeidsplassen?

**Spørsmål 3** Føler du deg ivaretatt av din arbeidsgiver?

**Spørsmål 4** Har din arbeidsgiver spurt hvordan du synes tiltakene fungerer?



## Trivsel på arbeidsplassen



**Spørsmål 1** Er det noe din arbeidsgiver kan gjøre for å øke trivselen din?

**Spørsmål 2** Hvis ja, har noe av dette sammenheng med HMS-utfordringene?



## 10.6 Vedlegg 6: Dokumentasjon fra observasjon

Her ligger vedlagt bilder av noen av de aktive HMS-tiltakene de har ute i produksjonsområdet. Det var ikke mulighet for å fotografere alt, da deler av produksjonen er av svært høy risiko når det kommer til elektriske verktøy på grunn av stoffene som er under produksjon.



Slik ser de avlastende mattene ut, som er spredt ut over produksjonsområdet. Disse er tilgjengelig da samlebåndene er svært tunge, som gjør at det krever veldig harde gulv.



Disse er hengt opp flere steder i produksjonsområdet.



Dette er en av de justerbare avsugene som finnes i produksjonsområdet. De kan flyttes på av de ansatte ettersom hvor de selv har behov for de.



De har stoler til avlastning, som kan justeres til å passe med høyden produksjonslinjene dersom det er ønskelig. Dette for å avlaste de ansatte ettersom mye av produksjonen krever at de står oppreist.



På blanderrommet har de slike masker tilgjengelig, som de kaller *friskluftsmasker*. Disse kobles til oksygenlanger i rommet slik at arbeiderne har tilgang til oksygen når det er mye sterk avdamping i rommet.



Dette er oksygentilførselen inn til blanderommet. Her kobles det på oksygenlange fra en tank i nærheten.



De har også slike filtermasker til når det er mindre avdamping i rommet.



Når det håndteres løsemidler kreves det hansker som har en viss motstand mot løsemidlene.



Her kan dere se tilgjengelige hørselsvern, vernebriller og to ulike typer hansker.

## **11.0 Tabell- og figurliste**

Figur 1: Grader av strukturering av et intervju.....	12
Figur 2: Kommunikasjonsprosessen.....	15
Figur 3: Michiganmodellen.....	26
Figur 4: Kolbs erfaringsyklus og dialogen mellom leder og medarbeider i medarbeidersamtalen.....	30
Tabell 1: Oversikt over ulike intervju typers sterke og svake sider.....	13