

Ansatte som arbeider med personer med psykisk utviklingshemming: God ledelse og fagutvikling fremmer arbeidsevne



Bengt Fjeldbraaten, fysioterapeut, helsefremmende rådgiver og master i helsefremmende arbeid, Lillehammer kommune. Institutt for helsefremmende arbeid, Høgskolen i Vestfold (krediteringssted).

Epost: Bengt.fjeldbraaten@lillehammer.kommune.no

Steffen Torp, fysioterapeut og professor, Institutt for helsefremmende arbeid, Høgskolen i Vestfold

Denne **vitenskapelige originalartikelen** er fagfellevurdert etter Tidsskriftet Fysioterapeutens retningslinjer. Akseptert 09.08.13.

Opgitte interessekonflikter: Ingen.

Sammendrag

- **Målsetting:** Undersøke hvilke arbeidsmiljøfaktorer som helse- og sosialarbeidere opplever øker deres arbeidsevne.
- **Materiale:** Undersøkelsen ble gjennomført blant åtte ansatte som arbeidet i et bokollektiv for personer med psykisk utviklingshemming.
- **Metode:** Vi benyttet fokusgruppeintervju med et to-stegsopplegg til å samle kvalitative data fra de ansatte. Dataene ble analysert ved bruk av kvalitativ innholdsanalyse.
- **Resultat:** To sentrale tema framkom i analysen som viktig for høy arbeidsevne; en tydelig og engasjert ledelse og et stort fokus på fagutvikling. Fagutvikling mellom ansatte synes å føre til høy arbeidsevne gjennom en god arbeidskultur basert på trygghet, tillit, åpenhet, medvirkning og maktutjevning.
- **Konklusjon:** Det er viktig at god ledelse og fagutvikling ikke bare anses å ha betydning for brukere, men også for ansattes arbeidsevne, og bør derfor inngå som del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
- **Nøkkelord:** Arbeidsevne, sykefravær, ledelse, fagutvikling, psykisk utviklingshemming, nedsatt funksjonsevne.

Innledning

I internasjonal sammenheng er sykefraværet i Norge relativt høyt, og siden 2009 har sykefraværet innen helse- og sosialtjenestene økt med 30 prosent sammenliknet med det samlede fraværet i Norge (1). Det er forskjeller i sykefravær mellom ulike helseforetak og mellom kommuner, noe som tyder på at det er et potensiale for å redusere sykefraværet (1). I henhold til Arbeidsmiljøloven (2) har arbeidsgiver et særskilt ansvar for å legge forholdene til rette for et godt arbeidsmiljø mens arbeidstakerne blant annet skal bidra

ved å ha fokus på samhold og tilhørighet seg i mellom. Kartlegging og forbedring av arbeidsinnhold og arbeidsmiljø kan bidra til å bedre trivsel, motivasjon og engasjement, forebygge helseproblemer, styrke helse og funksjonsevne og redusere sykefravær (1). Det er sjeldent én enkelt arbeidsmiljøfaktor som er årsak til problemer eller helseplager, og derfor bør et arbeidsmiljø sees i en helhetlig sammenheng (3).

I sitt arbeid med å hjelpe arbeidstakere tilbake i arbeid etter langtidssykefravær eller uførhet benytter NAV begrepet arbeidsevne

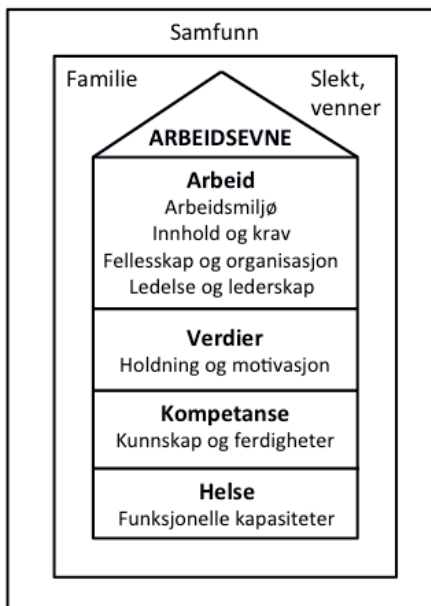
(4). Arbeidsevne defineres som individuelle og arbeidsmessige faktorer som er nødvendig for en persons evne til å takle arbeidslivet (5). Om sykefravær vil være en konsekvens av redusert arbeidsevne eller ikke, er avhengig av konsekvensene helseproblemene har for både personens evne til å arbeide og de krav arbeidet i seg selv setter til personen (6). Gitt en redusert funksjonsevne, vil mao. arbeidsevnen vurderes som mer nedsatt i en jobb med høye arbeidskrav enn i en jobb med lave arbeidskrav.

Ilmarinen (6) beskriver kompleksiteten



Leders engasjement, tydelighet og fokus på fagutvikling ser ut til å øke ansattes arbeidsevne.

av faktorer som virker inn på den enkeltes arbeidsevne gjennom interaksjonen mellom helse, kompetanse, verdier, arbeidskrav, sosiale relasjoner, venner, fritid og samfunn. Figur 1 illustrerer hvordan arbeidsevne opprettholdes og påvirkes av mange faktorer på og rundt arbeidsplassen, og dermed kan forbedre kvaliteten i arbeidet og produksjonen, samt øke livskvalitet og velvære (6). Konklusjonen i en stor longitudinell studie blant finske kommunearbeidere var at forebyggende helsearbeid burde skifte fokus fra beskyttelse mot sykdom til arbeid mot bedre helse og arbeidsevne (6).



FIGUR 1 Faktorer som opprettholder arbeidsevne (6).

I kunnskapsoppsummering til Almlid-utvalget (1) vedrørende arbeidsfaktorens betydning for arbeidsevne, sykefravær og uførhet konkluderes det med at følgende faktorer kan bidra til høy arbeidsevne: selvbestemmelse, godt klima i organisasjonen, mulighet for utvikling, jobbtilfredshet, tilfredshet med ledelsen, organisasjonstilhold, lave fysiske krav, gode arbeidsstillinger, lite støy og uro i arbeidsmiljøet og lave mentale krav. Så langt vi vet, er det ikke gjort forskning i Norge på hvilke faktorer som

øker arbeidsevnen blant ansatte (vernepleiere, sosionomer, barnevernspedagoger, fagarbeidere og ufaglærte) som arbeider med personer med nedsatt funksjonsevne.

Hensikten med denne pilotundersøkelsen blant ansatte som arbeider med personer med nedsatt funksjonsevne var derfor å undersøke, beskrive og tolke ansattes synspunkter med hensyn til hva som øker deres arbeidsevne. Problemstillingen var:

Hvilke faktorer fremmer arbeidsevnen blant ansatte som arbeider i bofellesskap for personer med psykisk utviklingshemming?

Materiale og metode

Denne undersøkelsen har et utforskende kvalitativt design og benytter fokusgruppeintervju med et to-stepsopplegg basert på retningslinjer for «cooperative inquiry» (7) og flerstegsfokusgruppeintervju (8) som er ansett som særlig egnet i forbindelse med handlingsorienterte prosesser. I tråd med flerstegsfokusgruppe-metodikk intervjuet vi samme gruppe ansatte to ganger. Resultatene fra første intervju ble lagt fram for alle informantene med mulighet for nye innspill og refleksjoner i det andre intervjuet.

Undersøkelsen ble gjennomført på en arbeidsplass med 42 ansatte som bistår personer med psykisk utviklingshemming (bruker) som bor i bofellesskap. Av disse 42 er ni høyskoleutdannede miljøterapeuter (vernepleiere, sosionom, barnevernspedagoger) og 33 er fagarbeidere eller ufaglærte. Aldersfordelingen er 26-48 år, og de fleste er kvinner (n= 35). Brukernes behov for hjelp varierer fra relativt lett hjelp til morgenstell til å kreve hjelp fra to ansatte hele dagen på grunn av iverksatte tvangstiltak. Brukernes behov kartlegges kontinuerlig ved hjelp av atferdsanalyse og overføres til detaljerte prosedyrer som stadig evalueres og endres.

Rekruttering og beskrivelse av utvalget

Vi valgte å gjennomføre undersøkelsen blant ansatte på en arbeidsplass som i flere år har rapportert lavt sykefravær (3-4 prosent) og der vi antok at arbeidsevnen var høy. Leder for bokollektivet ble orientert om undersøkelsens hensikt og ga sin tillatelse

til gjennomføringen. Leder ble oppfordret til å skaffe et utvalg som kunne sikre bredde i både perspektiver og erfaring. Eneste eksklusjonskriterier var at deltakerne ikke skulle være leder selv eller hovedtillitsvalgt. Leder forespurte på personalmøte om frivillige ville delta, og fem ansatte meldte sin interesse. Etter et møte mellom de ansvarlige for undersøkelsen, hovedtillitsvalgt og leder vedrørende rekruttering av et strategisk utvalg ble ytterligere tre ansatte rekruttert. Det totale antallet informanter som deltok i intervjuene var da åtte ansatte; seks kvinner og to menn mellom 23 og 48 år med ansettelsestid fra én måned til 20 år. Fire var miljøterapeuter, to fagarbeidere, én ufaglært i liten vikarstilling og én ufaglært i fast helgestilling. To informanter deltok kun på det første fokusgruppeintervjuet, fem deltok på begge og én deltok kun på det siste fokusgruppeintervjuet.

Datainnsamling og analyse

Informantene fikk utlevert et informasjonsskriv på forhånd om hensikten med undersøkelsen, hvilke interessenter som sto bak, hvilket tema som skulle granskes, redegjørelse for intervjuemetoden, og presisering av frivillighet med mulighet til å trekke seg fra undersøkelsen. Vi gjennomførte to fokusgruppeintervjuer med én ukes mellomrom. Datainnsamlingen var styrt gjennom en tematisert intervjuguide for å bringe inn aspekter av den begrepsmessige og teoretiske forståelsen som forelå (6). Intervjuguiden ble utlevert på forhånd for å gi informantene mulighet til å påvirke fokuseringen. Undersøkelsens teoretiske referanseramme

Kort sagt

Implikasjoner:

1. En tydelig og engasjert leder som fokuserer på fagutvikling fremmet høy arbeidsevne.
2. Fagutvikling mellom ansatte synes å føre til en høy arbeidsevne gjennom å skape en arbeidskultur basert på trygghet, tillit, åpenhet, medvirkning og maktutjevning.

informerte intervjuguiden og la delvis føringer for analysestrategien, men både intervjuguide og analyseverktøy ble utviklet underveis i undersøkelsen slik det er vanlig i flerstegsfokusgruppeintervju.

Gjennomføring

Intervjuene ble gjennomført med en moderator som ledet intervjuet og en co-moderator med ansvar for å gjøre notater og registrere vesentlige aspekter ved gruppedynamikken. Intervjuguiden var bygd opp på en måte som stimulerte til at alle informantene kom med i prosessen tidlig. Moderator underbygget samtalen granskende karakter ved å be om eksempler og utdypninger av deltakeres innspill. Moderator var også tilbakeholden med raske oppfølgingsspørsmål slik at deltakerne kunne reflektere over temaene og for at de andre informantene skulle få anledning til å følge opp med sine refleksjoner og meninger. Intervjuene ble tatt opp på lydband og transkribert ordrett av moderator. Feltnotatene fra co-moderator inngikk som en del av datamaterialet og var spesielt rettet mot konvergens eller divergens i gruppen.

Etter møtene vurderte moderator og co-moderator gruppedynamikken og egen påvirkning på gruppen. På bakgrunn av transkripsjon og feltnotater etter første intervju utarbeidet moderator en foreløpig analyse som han sendte til informantene med oppfordring om å reflektere over analysen før neste intervju. Analysen ble også muntlig presentert overfor informantene i begynnelsen av det andre intervjuet.

Analysen var inspirert av Kvale m.fl. (9) og Granheim & Lundemans (10) kvalitative innholdsanalyse i en hermeneutisk-fenomenologisk forskningstradisjon. Analysen resulterte i to tolkningsnivåer; det åpenbare sagte (beskrevne) innholdet og det usagte (fortolkede) innholdet, dvs. en underliggende mening.

Første trinn i dataanalysen etter det andre intervjuet var gjennomlesing av den transkriberte teksten for å skape en helhetsforståelse av materialet. Deretter ble naturlige meningsbærende enheter identifisert, utgjort av en mening eller lengre stykke i teksten. Meningsenhetene ble deretter fortettet og kodet. De ulike kodene ble endret og spisset underveis. De kodene som hadde få meningsbærende enheter ble utelatt eller inkludert i andre kodegrupper. I den avsluttende delen av analysen ble kodegruppene

TABELL 1 Eksempler på de ulike trinnene i analysen.

Meningsenhet	Transformert meningsenhet	Kode	Subtema	Tema
Svar på spørsmål om faktorer som øker arbeidsevnen: – Generelt er leder flink til å ta tak i ting, og ikke bare delegerer i hytt og pine. – Har samtaler med oss når det er behov.	Leder delegerer ikke bare oppgaver videre og er opptatt av de ansatte	Engasjement ovenfor ansatte påvirker arbeidsevne	Leder engasjement ovenfor de ansatte knyttes til økt arbeidsevne	Tydelig og engasjert ledelse
Leder er veldig engasjert i hver enkelt bruker.	Leder er opptatt av brukerne	Engasjement ovenfor brukere påvirker arbeidsevnen		
Leder har en god og ryddig lederskap, som gir oss klare roller og verner rundt våre arbeidsoppgaver.	Leder gir hver enkelt ansatt en klar rolle i forhold til arbeidsoppgaver	Klare arbeidsoppgaver påvirker arbeidsevnen	Leders tydelighet knyttes til økt arbeidsevne	
Er også lojal ovenfor oss, og har en god formidlingsevne på tilbakemeldinger	Leder er lojal og har en strukturert tilbakemeldingsform	Struktur påvirker arbeidsevne		

TABELL 2 Framstilling av subtema og tema som øker arbeidsevnen blant ansatte i bofelleskap.

Subtema	Tema
Leders engasjement ovenfor de ansatte knyttes til økt arbeidsevne Leders tydelighet knyttes til økt arbeidsevne Leder er lojal ovenfor sine ansatte Leder har et faglig fokus Kontinuerlig veiledning med sine ansatte Stabil leder over tid Detaljerte fagsystemer og kollegaveiledning øker arbeidsevnen Felles måloppnåelse med arbeidsoppgavene skaper trygghet	Tydelig og engasjert ledelse
Kontinuerlig veiledning mellom ansatte øker fagligheten Kollegaveiledning skaper trygghet mellom ansatte God nok personalressurstilgang gir mulighet for faglig fokus Reflekterte medarbeidere øker faglig kvalitet God arbeidskultur skaper godt arbeidsmiljø God veiledning på dårlige opplevelser skaper trygghet God arbeidskultur gjør at nye ansatte føler seg ivaretatt Nye ansatte som scorer etablerte ansatte ifh prosedyrer utjevner makt Kontinuerlig faglig fokus skaper god arbeidskultur	Fagutvikling mellom ansatte

gjennomgått flere ganger og vurdert opp mot problemstillingen og tolket for å finne tekstens latente budskap (se eksempel i Tabell 1). Subtemaer og temaer ble formulert med den hensikt å belyse hvorfor informantene mener de ulike faktorene påvirker deres arbeidsevne positivt. Analysen og tolkingen av resultatene har blitt diskutert med informantene og deres kollegaer.

Ingen av moderatorene hadde erfaring med to- eller flerstegsfokusgruppeintervju, men begge er utdannet veiledere og har erfaring med veiledningsgrupper. Undersøkel-

sen inngår i førsteforfatters masterstudium i helsefremmende arbeid ved Høgskolen i Vestfold.

Etikk

Undersøkelsen har fulgt forskningsetiske retningslinjer fra Den nasjonale forskningsetiske komité for humaniora og samfunnsfag (11). Vi innhentet tillatelse fra øverste ledelse i virksomheten og på arbeidsplassen. Alle informantene ga sitt skriftlige samtykke til å delta i undersøkelsen.



STRUKTURERT LEDER - Jeg fikk en SMS fra leder to minutter etter at jeg hadde sluttet på jobb om jeg ønsket en samtale. Det er veldig, veldig ryddig! (Illustrasjonsfoto)

Resultater

Informantene rapporterte gjennomgående høyt engasjement i jobben sin og relativt høy arbeidsevne. De tilbakevendende temaene som fremkom i analysen sett i lys av problemstillingen var en tydelig og engasjert ledelse og fagutvikling. Begge disse temaene fremsto etter meningsfortettingen som åpenbart beskrevet innhold (og ikke fortolket) i begge fokusgruppeintervjuene. Tabell 2 viser subtemaer som leder opp til funnene.

Engasjert og tydelig ledelse

Leder av bokollektivet har hatt ledervervet i flere år og beskrives som både lojal og trygg. I forhold til de ansattes arbeidsevne vektlegger informantene i særdeleshet at hun er både engasjert og tydelig. En av informantene beskriver engasjementet slik:

Generelt er leder flink til å ta tak i ting. Er ikke perifer og bare delegerer i hytt og pine. Hun tar tak i det som skal tas tak i, ..., veldig

engasjert i arbeidet vi gjør med hver enkelt bruker, ..., så jeg har stor respekt for henne...

Beskrivelsen av en leder som er veldig tydelig på arbeidsoppgaver ses i sammenheng med høyere arbeidsevne av blant annet denne informanten:

...at det er klare forventninger, blir støttet opp og at man blir utfordret og mestrer oppgavene gir meg en flytzone. Hvis man ikke vet hva jobben går ut på skaper det usikkerhet og en mye mer utfordrende hverdag når man kommer på arbeidsplassen og blir utslitt...

Beskrivelsene viser også at leder kontinuerlig veileder sine ansatte og er strukturert. En informant beskriver det slik:

Etter en episode på jobben fikk jeg en SMS fra leder 2 minutter etter at jeg hadde sluttet på jobb om jeg ønsket en samtale. Det er veldig, veldig ryddig! - at det går an!!

I intervjuene kom det tydelig fram at leders engasjement og tydelighet er nært knyttet til leders høye faglige kompetanse og til hennes høye ambisjoner om å gi et godt helhetlig tilbud til brukerne gjennom faglig dyktige medarbeidere. Dette leder opp til det andre hovedtemaet som de ansatte relaterte til høy arbeidsevne.

Fagutvikling mellom ansatte

Informantenes høye arbeidsevne relateres spesielt til ett tema hvor fokuset er å utvikle detaljerte fagsystemer for at de ansatte skal jobbe så likt som mulig. De har som mål å ha oppdaterte prosedyrer for å unngå usikkerhet i samhandlingen med brukerne. Mens det er de fagansvarlige som jobber mest med utvikling av prosedyrene skjer fagutviklingen ofte gjennom veiledning mellom de ansatte, uavhengig av yrke og stilling. Fagutviklingen er noe de ansatte har felles, og den direkte samhandlingen mellom de ansatte synes å skape en åpenhet de ansatte i mellom, og en god og støttende arbeidskultur som gir tillit og trygghet. En informant beskriver det slik:

... jeg er ikke vant til å få veiledning eller tilbakemelding ved observasjon i samspill med bruker. Det var veldig utfordrende første gangen, men den tilliten og tryggheten jeg følte i etterkant med tilbakemeldinger var spesielt for meg og gjør at man er mye mer åpen ellers også, ..., sitter bare igjen med en god følelse...

En annen informant beskriver tillit og trygghet gjennom å bli sett og hørt:

Jeg for eksempel jobber her lite. Det jeg synes er så bra med å være her, er at det er

så åpent her, at man kan spørre hverandre og at det er ingen spørsmål som er dumme. Skikkelig god følelse at man blir sett og hørt på når man har spørsmål. Kan ikke si jeg har opplevd en slik trygghet før,..., et sikkerhetsnett som faktisk er her når vi har kontinuerlig tilbakemeldinger og får hjelp...

Informantene ga også uttrykk for at medvirkning og maktutjevning skjer gjennom fagutviklingen. En informant beskriver dette ved å vise til at nyansatte bidrar i kvalitets-sikringsarbeidet:

...vi hadde for eksempel en nyansatt her i forrige uke og da satt hun med et scorings-skjema og scoret en annen (erfaren kollega) som utførte morgenstell. Da er det den nye som tar oppfølgingen av den som er gammel i «gamet»...

En informant som hadde vært student når hun begynte å arbeide i bokollektivet beskriver mulighet for medvirkning:

... når jeg fikk jobb her, var noe av det artige at jeg ble dratt inn i helheten av fag. Man var en del av alt og utførte ikke bare en spesi-fikk oppgave. Var med i diskusjoner og fagan-svarlige engasjerte deg, og de observasjonene som du gjorde var viktige...

På oppfølgende spørsmål om hvordan faktorer som øker arbeidsevnen henger sammen med det lave sykefraværet vises det til trygghet, faglighet og en positiv organisasjonskultur. En beskriver det slik:

...på andre arbeidsplasser hadde vi sam-arbeid og vi snakket sammen, men det var ikke det samme, det var ikke den tryggheten eller måloppnåelse med arbeidsoppgaver,..., det er kultur som er svaret, det har alltid vært sånn, det sitter i veggene. Du blir en del av arbeidsmiljøet her og føler en stor tilhørighet.

Totalt sett tolkes beskrivelsene slik at fagutvikling påvirker arbeidsevnen gjennom en bedret arbeidskultur basert på trygghet, åpenhet, tillit, maktutjevning og deltakelse på arbeidsplassen.

Diskusjon

Denne undersøkelsen viser at leders engasjement, tydelighet og fokus på fagutvikling ser ut til å øke ansattes arbeidsevne. Fagutvikling mellom vernepleiere, sosionom, fagarbeidere og ufaglærte synes å gi en god arbeidskultur basert på trygghet, tillit, åpenhet, medvirkning og maktutjevning.

Tydelig og engasjert ledelse

I tråd med en norsk kunnskapsoppsummering (1) ser det ut til at en tydelig og enga-



Fagutvikling mellom vernepleiere, sosionom, fagarbeidere og ufaglærte synes å gi en god arbeidskultur.

sjert leder er utgangspunktet for at ansatte ved den undersøkte arbeidsplassen har utviklet høy arbeidsevne og engasjement for arbeidet sitt. Ifølge Moland (12) inneholder attraktive arbeidsplasser faktorer som faglig og sosial støtte fra ledere og kollegaer, faglig stimulerende oppgaver og et arbeidsmiljø som gir mulighet til å utføre en god jobb. I en undersøkelse av faktorer som har betydning for lavt sykefravær blant utdannede i eldreomsorgen viser Sollund (13) også til tilsvarende konklusjoner. Når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet trekker Sollund frem betydningen av å ha åpenhet og tillit blant de ansatte og mellom ansatte og leder.

Selv om det ifølge flere forskere (14) er uklart hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som påvirker sykefraværet mest, er lav kontroll og høye arbeidskrav de enkeltfaktorene som oftest har vist seg å ha betydning for sykefravær. Vi oppfatter at bokollektivleders sterke fokus på fagutvikling kan ses som en måte å øke ansattes kontroll over egen arbeidssituasjon og at dette medfører fleksibilitet og et godt samarbeidsklima.

Fagutvikling mellom ansatte

Denne undersøkelsen viser at fagutvikling mellom ansatte var viktigste faktor for høy arbeidsevne. Dette er i tråd med liknende norske undersøkelser som gjennom både kvalitative og kvantitative undersøkelser har fokusert på jobbengasjement, jobbnærver og helse i ulike yrkesgrupper (15, 16). I tillegg til å utvikle ansattes faglighet tyder de ansattes beskrivelser på at veiledning mellom ansatte også er med på å utvikle åpenhet og trygghet. Ifølge Hermundstad (17) er det de tjenestesteder som har klart å etablere faglig kompetanse og struktur som en del av kulturen hos personalet som over tid har lyktes i å opprettholde kvalitet i tjenestetilbud. Tjenestestedene er også mindre sårbare for endringer fordi kompetansen ikke er forbeholdt noen få (17). Ifølge Kaufmann & Kaufmann (18) bidrar organisasjonsklimaet på en arbeidsplass til å påvirke kommunikasjon, samarbeid og kontroll, hvilket er å oppfatte som viktige faktorer for organisasjonens og individers yteevne knyttet til læ-

ring, kreativitet, motivasjon og engasjement. Konklusjonen av vår undersøkelse blir at arbeidsplassen har et godt organisasjonsklima eller kultur som alle blir en del av, uansett stilling og stillingsstørrelse, og som øker arbeidsevnen. Ifølge Sørensen mfl. (19) er det det å få gjøre sine kjerneoppgaver på en faglig god måte som i første rekke motiverer ansatte. Fagutvikling mellom ansatte tolkes i denne undersøkelsen til nettopp å styrke de ansattes utførelse av sine kjerneoppgaver.

Vi benyttet Ilmarinens modell for opprettelse av arbeidsevne (Figur 1) (6) som teoretisk utgangspunkt for denne undersøkelsen. Ikke uventet er våre resultat i tråd med denne. Det er imidlertid vanskelig å vite hvor stor påvirkning hver enkelt faktor har for å øke arbeidsevnen. En av flere faktorer er det Ilmarinen kaller utdanning/kompetanse som likner det vi har valgt å kalle fagutvikling. Vi vil understreke at det i første rekke er fagutvikling mellom ansatte i bokollektivet som ser ut til å fremme en god arbeidskultur og høy arbeidsevne. Denne, etter vår mening, viktige forståelsen finner vi ikke igjen i Ilmarinens modell (6).

Metodediskusjon

Gyldigheten i undersøkelsen er sikret gjennom fortolkende spørsmål under intervjuene for å sjekke vår egen oppfatning. Informantene fikk utlevert transkripsjonen og foreløpig analyse av første intervju som de verifiserte og kom med nye innspill til. Et tidlig utkast av artikkelen ble også fremlagt for alle ansatte på arbeidsplassen for å validere funnene. Da deltakerne i de to intervjuene varierte noe, var vi spesielt opptatt av om stemning og inntrykk i intervjuene var ulik, men det opplevde vi ikke. I kvalitativ forskning overføres forskningsresultater fra utvalg til populasjon på et teoretisk og logisk grunnlag. For at leseren og de ansatte skal kunne kjenne seg igjen og følge resonnerer, er veien fra data til resultater beskrevet. Det strategiske utvalget som ble rekruttert gjennom leder og hovedtillitsvalgt anser vi å være adekvat for å representere denne arbeidsplassen i forhold til spredning i alder, kjønn og ansiennitet. Likevel er både utval-

get og antall intervjuer for lite til at vi kan si at vi oppnådde metning i materialet. Datamaterialet ga imidlertid rike beskrivelser som sammen med vårt teoretiske utgangspunkt gir ny og nyttig kunnskap som kan benyttes som utgangspunkt for arbeidsmiljøarbeid og videre forskning blant ansatte som arbeider med personer med nedsatt funksjonsevne. Undersøkelsen er gjennomført i tråd med retningslinjer for kvalitativ forskning (9, 10) og i likhet med Hummelvoll (8) som blant annet har benyttet flerstegsfokusgruppeintervju med personal- og brukergrupper innen institusjons- og lokalsamfunnsbasert psykisk helsearbeid, opplevde vi at metoden var hensiktsmessig for å kartlegge undersøkelsens problemstilling.

Konklusjon

Undersøkelsens resultat tyder på at det er mulig å øke arbeidsevnen ved å ha en tydelig og engasjert ledelse som legger stor vekt på fagutvikling blant sine ansatte. I tillegg til å gi god faglig hjelp til personene med psykisk utviklingshemming ser det ut til at fagutvikling fører til en arbeidskultur preget av trygghet, tillit, åpenhet, medvirkning og maktutjevning og som dermed øker de ansattes arbeidsevne. Det er grunn til å tro at dette også er med på å øke jobbnærvær og redusere sykefravær. I tråd med Arbeidsmiljølovens (2) formålsparagraf som vektlegger at arbeidet skal være helsefremmende og meningsfylt er det viktig at ledelse og fagutvikling ikke glemmes som sentrale deler av virksomhetens systematiske helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid.

Takk

Takk til arbeidsplassen og spesielt informantene for at de bidro med sine synspunkter og erfaringer.

Title: Employees working with developmentally disabled persons: Good leadership and professional development promotes work ability

Abstract

- **Purpose:** To investigate what work environment factors increase work ability among health- and social workers.
- **Material:** The study was performed among eight employees working in a home for developmentally disabled persons.
- **Methods:** Qualitative data were collected by use of a two-step focus group interview. The data were analyzed using qualitative content analysis.
- **Results:** Two key categories emerged from the analysis as important for high work ability: a clear and committed leadership and a strong focus on professional development. Professional development of staff seem to lead to high work ability through the creation of a good organizational culture based on confidence, trust, openness, participation and power leveling.
- **Conclusion:** In addition to being important for high quality care for developmentally disabled persons, good management and professional development is also crucial for employee's work ability and health, and should therefore be regarded as an important part of enterprises' health and safety work.
- **Key words:** Work ability, sick leave, management, professional development, mentally disabled persons, disability.

Litteraturliste

1. Almlid K. Arbeid for helse: sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren. Oslo: Statens forvaltningstjeneste. Informasjonsforvaltning; 2010.
2. Arbeidsmiljøloven. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.(arbeidsmiljøloven). Oslo: Gyldendal arbeidsliv; 2010.
3. Moen BE. Fysiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer, samt ulykker. Oslo: Arbeidsmiljøfori; 2003.
4. Lien L. Sykefravær og uføretrygd - et spørsmål om mer enn sykdom og sykkelighet. En kvalitativ studie av arbeidsfravær i Bodø kommune: Nordlandsforskning2007. Report No: 10/2007.
5. Karasek R, Theorell T. Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.
6. Ilmarinen J. Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife on the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health; 2005.
7. Heron J, Reason P, editors. The practice of co-operative inquiry; Research «with» rather than «on» people. London: Sage publication; 2006.
8. Hummelvoll JK. Flerstegsfokusgruppeintervju - en sentral metode i deltakerbasert og handlingsorientert forskningsarbeid. Klinisk Sygepleie. 2010;25(3):6-13.
9. Kvale S, Brinkmann S. Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal akademisk; 2009.
10. Graneheim UH, Lundman, B. Qualitative content analysis in nursing research: censept, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse Education Today. 2003;24:105-12.
11. NESH. Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Oslo: NESH; 2006.
12. Moland L. Innsats for arbeidsmiljøet i pleie- og omsorgssektoren: Fafo2002. Report No: 405.
13. Sollund M. En jobb å eldres med. Bodø: Nordlandsforskning2007.
14. Einarsen S, Øverland S, Schulze O-C. Å redusere bedriftens sykefravær - et håpløst prosjekt? In: Einarsen S, Skogstad A, editors. Det Gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforl; 2011. p. 341-67.
15. Bakken B, Torp S. Work engagement and health among industrial workers. Scandinavian Journal of Organizational Psychology. 2012;4(1):4-20.
16. Geving G, Torp S, Hagen S, Vinje HF. «Sense of coherence» - en faktor av betydning for helse og jobbnærvær? 2011.
17. Hermundstad M. Fagadministrativt system: Rett informasjon, tilrett tid, og til rett person2011: Available from: http://emaa.no/wp-content/uploads/2011/05/eMAA_nr2_2011.pdf.
18. Kaufmann G, Kaufmann A. Psykologi i organisasjon og ledelse. Bergen: Fagbokforl; 2009.
19. Sørensen OH, Mac A, Limborg HJ, Pedersen M. Arbejdets kerne - om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis. København: Frydenlund; 2008.

3-DELT «CLASSIC» BEHANDLINGSBENK

Med sin klassiske utforming, sentrallåsbar hjul og solide rammeverk er benken stabil og enkel å forflytte. Den kan tilpasses en hvilken som helst terapeutisk behandling. Behandlingsbenken kan leveres med elektrisk løft, drenasjefunksjon og armsupport.



Norskprodusert og markedsledende
i mer enn 30 år

www.steens-physical.no



Veiledende pris 15.940,- + mva

Steens Physical