

UNIVERSITETET FOR MILJØ- OG BIOVITENSKAP



FORORD

Å studere en mastergrad i Folkehelsevitenskap ved UMB, Universitetet for Miljø og Biovitenskap har vært en krevende og lærerik prosess. Gjennom mine studier har jeg hatt mange utfordringer som har alle vært lykkelig overvunnet. Jeg har valg å fokusere studiene innen helse, miljø og sikkerhet (HMS) og derfor dreier masteroppgaven seg om arbeidsmiljø, et tema som naturlig faller innenfor HMS område.

Arbeidsmiljø omhandler helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og er viktig for arbeidstakernes trivsel og ytelse i arbeidet. Hvordan man opplever arbeidsmiljøet på arbeidsplassen har en stor innvirkning på helse, både positivt og negativt.

Med globaliseringen og utvidelse av markeder i hele verden, er det mange arbeidere som finner det attraktivt å jobbe i utlandet og dette er min familiesituasjon nå. På grunn av jobb, bor vi i Madrid i Spania, et land som nordmenn viser stor interesse for å jobbe i. For å utnytte denne situasjonen, besluttet jeg meg for å skrive om arbeidsmiljø for nordmenn som jobber i Spania.

Jeg stod fritt til å velge tema og problemstilling og har fått god hjelp til avgrensing og struktur av min veileder dr.philos. Camilla Ihlebæk Jeg ønsker derfor å rette en stor takk til henne for dyktig veiledning.

Takk til nordmennene i Spania som lot seg intervju. De gav meg svært nyttig informasjon og gjorde prosjektet mulig å gjennomføre. Dette har vært en veldig fin opplevelse hvor jeg har lært masse.

En stor uendelig takk til mannen min Håkon Hauan, som har hjulpet og støttet meg fra begynnelsen og til slutten av mine studier. Han har jobbet i flere land og har meget god erfaring i forskjellige arbeidsmiljøer. Han har hjulpet meg med språk, struktur og vi har hatt mange interessante diskusjoner om temaet. Uten ham ville det ikke ha vært mulig å gjennomføre denne studien. Takker også til jentene våre, Isabella og Violetta.

En takk til min mor, som til tross for den geografiske avstand, alltid har støttet meg og sendt meg alle hennes positive energi.

Spania, 2013

Angela Hauan-Zamora

SAMMENDRAG

Bakgrunn: Forskning viser at arbeidsmiljøet har stor påvirkning på trivsel og helse. I dagens globaliserte verden er det flere nordmenn som enten arbeider i utlandet eller som vurderer å flytte til utlandet i den nærmeste fremtid. Det å arbeide i et annet land kan innebære mange utfordringer knyttet til kulturelle forskjeller i arbeidsmiljø og arbeidskultur mellom landene. Spania er et land hvor det bor flere tusen nordmenn og mange av disse arbeider i spanske virksomheter.

Hensikt: Denne studien tar utgangspunkt i nordmenn som arbeider i Spania. Formålet med studien er å få økt kunnskap om hvordan det spanske arbeidsmiljøet og organisasjonskultur oppleves av nordmenn.

Metode: Materialet er innsamlet via kvalitative semi-strukturerte dybdeintervjuer av fem nordmenn som hadde jobbet i Spania i mellom et og tre år. Informantene hadde variert bakgrunn, forskjellige alder og representerer begge kjønn. Materialet er transkribert og analysert ifølge Malteruds systematiske tekstkondenseringsmetode. Det teoretiske rammeverket for studien var Karasek og Theorells krav- kontroll- sosial støtte modell og Hofstedes modell om kulturdimensjoner.

Resultater:

Resultatene viser at informantene opplever mange og forskjellige krav på jobb i form av kvantitative krav som stor arbeidsmengde og kvalifikasjonskrav; de har alle behov for å lære seg ny kunnskap og utvikle nye ferdigheter for å utføre jobbene sine i Spania. Selv om de opplever høye krav på jobben, opplever de fleste at de kan strukturere sitt eget arbeid, velge sosial kontakter, og de har kontroll over sine karrierer. Informantene oppfattet vesentlige forskjeller i de psykososiale og organisatoriske faktorer som for eksempel økt maktdistanse og hierarki, økt byråkrati, ulike relasjoner og nivå av sosial støtte, en formell lederstil, og annerledes forhold mellom fritid og jobb.

Konklusjon:

Selv om informantene opplevde til dels store forskjeller i arbeidsmiljø og organisasjonskultur mellom Spania og Norge, var de stort sett fornøyde med å jobbe i Spania. Kunnskapen fra denne studien kan være nyttig for nordmenn som ønsker å jobbe i Spania, da kjennskap til disse forskjeller gjør det lettere å vite hva man kan forvente ved å jobbe i Spania.

Nøkkelord: Psykososiale arbeidsmiljø, sosial støtte, krav- kontroll- støtte modell, kulturdimensjoner, organisasjonskultur, lederstil, relasjon arbeid og privatliv.

SUMMARY

Background: Research shows that the work environment has a major influence on well-being and health. In today's globalized world there are many Norwegians who are either working abroad or considering moving abroad in the near future. Working in another country can involve many challenges related to cultural differences in the work environment and work culture among countries. Spain is a country where there live several thousand Norwegians and many of those working in Spanish businesses.

Purpose: This study is based on the Norwegians working in Spain. The purpose of this study is to increase knowledge about the Spanish work environment and organizational culture experienced by Norwegians.

Method: The material is collected through qualitative semi-structured depth interviews of five Norwegians who have worked in Spain for between one and three years. The informants have varied backgrounds, different ages and represent both sexes. The material is transcribed and analyzed according Malteruds systematic text condensation method. The theoretical framework for the study was Karasek and Theorell demand-control-social support model and Hofstede model of cultural dimensions.

Results: The results show that the informants experiencing many different demands at work in the form of quantitative requirements such as high workload, qualifications and they all need to learn new knowledge and develop new skills to perform their jobs in Spain. Although they experience high demands at work, most people structure their own work, choosing social contacts, and they have control over their careers. Informants perceived significant differences in the psychosocial and organizational factors such as increased power distance and hierarchy, increased bureaucracy, different relationships and level of social support, a formal leadership styles, and different relationships between leisure and work.

Conclusion: Although informants experienced considerable differences in the work environment and organizational culture between Spain and Norway, they were mostly satisfied with working in Spain. The knowledge gained from this study may be useful for Norwegians who want to work in Spain, when knowledge about the differences that exist makes it easier to know what to expect.

Keywords: Psychosocial Working conditions, social support, demand-control-support model, cultural dimensions, organizational culture, leadership style, relationship work and private life.

INNHALDSFORTEGNELSE

1 INNLEDNING

2 TEORI OG EMPERI

2.1 Psykososiale Arbeidsmiljø

2.1.1 Kjennetegn på psykososiale gode og dårlige miljøer

2.2 TEORIER

2.2.1 Organisasjonskultur- Hofstede Modell

2.2.2 Karasek og Theorells (1990) ”Krav-Kontroll” modell

2.3 Tidligere forskning om psykososialt arbeidsmiljø og helse

2.3.1 Nordmenn i utlandet

2.3.2 Opplevelse av Arbeidsmiljø i Norge vs. Spania

3.0 PROBLEMSTILLING

4.0 METODE

4.1 Metodisk tilnærming

4.2 Utvalg

4.2.1 Rekrutteringsprosess

4.3 Datasamling

4.3.1 Intervjuede guide

4.3.2 Gjennomføring av intervju

4.4 Transkribering

4.5 Analyse

4.6 Etikk

5. RESULTATER

5.1 Opplevde krav

5.2 Opplevd Kontroll

5.3 Organisasjonskultur

6. DISKUSJON

6.1 Opplevelse av psykososiale arbeidsmiljø i spansk arbeidsliv

6.2 Relasjon mellom arbeidskrav og kontroll

6.3 Verdier og kultur på arbeidsplassen

6.3.1 Leder og Kollegaer samspill

6.3.2 Arbeidsforhold og privat liv

6.4 Diskusjon av metode

6.4.1 Studiens Reliabilitet

6.4.2 Studiens validitet

6.4.3 Studiens overførbarhet

7. KONKLUSJON

7.1 Implikasjoner og videre forskning

LITERATURLISTE

Vedleggs liste

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vedlegg 2: Samtykkeerklæringsskriv

Vedlegg 3: Intervjuguide

Tabell liste

Tabell 1. Ulike arbeidsmiljøfaktorer rapportert av arbeidstakere i Norge og Spania

1. INNLEDNING

Å delta i arbeidslivet er svært viktig for en god personlig utvikling og integrering i samfunnet (Knardahl, 2011). Arbeid gir evne til å forsørge seg selv og andre, gir en følelse av kontroll over eget liv, fører til læring og økt selvtillit og arbeid er en viktig sosial arena (Knardahl, 2011). Arbeidet har imidlertid både negative og positive sider, da det å delta i arbeidslivet også innebærer at man kan bli utsatt for psykososiale, ergonomiske, biologiske, fysiske og kjemiske belastninger som kan true velvære, trivsel og helse (Knardahl, 2011). Helheten av alle disse faktorene er det som kan betegnes som arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøet omhandler helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og er viktig for arbeidstakernes trivsel og ytelse i arbeidet. Arbeidsmiljøet deles ofte inn i fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø (Hammer 1998). Med fysisk-kjemisk arbeidsmiljø menes arbeidsplassens tekniske utforming og i hvor stor grad arbeidstakerne eksponeres for ulike typer fysiske påkjenninger. Det psykososiale arbeidsmiljøet kan forstås som de psykologiske og sosiale faktorer på en arbeidsplass som påvirker en arbeidstakers subjektive opplevelser av velferd og/eller belastning. I dette inngår blant annet faktorer som samhold, isolasjon, relasjoner mellom ansatt og ledelse, krav, kontroll, konflikter, mobbing og annen trakassering (Hammer 1998). Organisatorisk arbeidsmiljø handler blant annet om hvordan arbeidet er tilrettelagt og organisert, hvilken innflytelse den enkelte har over egen arbeidssituasjon og hvordan de sosiale forholdene er. Organisatoriske forhold dreier seg også om ansvarsforhold, størrelse på enheter og grupper, team og arbeidstid (Hammer 1998).

Det finnes en rekke forskning om psykososialt arbeidsmiljø og helse som viser at arbeidsmiljø har en stor betydning, både for arbeidsgivere og ansatte. Et dårlig arbeidsmiljø kan medføre ulike helseproblemer, både fysiske og psykiske (Folkehelseinstituttet, 2011). På den annen side kan et godt arbeidsmiljø reduserer sykefravær og gir mer fornøyde arbeidstakere (Folkehelseinstituttet, 2011). En fornøyd arbeidstaker er også mer lojal mot bedriften, produserer mer, bidrar til et bedre produkt og sikrer bedriften bedre inntjening (Sabel, 2008).

Organisasjonskultur er en annen viktig faktor som har stor betydning for arbeidsmiljøet. Organisasjonskultur omhandler felles sett av delte regler, normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon (Schein, 1985).

I følge Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse" (NOA), som har utarbeidet en rapport over arbeidsmiljøet i de ulike Europeiske land basert på data fra "European Working Conditions Survey" (EWCS) opplever nordmenn generelt et godt arbeidsmiljø (STAMI 2008). Når det gjelder de psykososiale arbeidsmiljøforhold, opplever og rapporterer sysselsatte i Norge og i de andre nordiske landene et høyere nivå av krav, kontroll og sosial støtte i sitt arbeid, sammenliknet med et gjennomsnitt av de sysselsatte i EU (STAMI 2008).

Med globaliseringen og utvidelse av markeder i hele verden, er det mange arbeidere som finner det attraktivt å jobbe i utlandet. Også mange nordmenn ønsker etter hvert å jobbe i utlandet for kortere eller lengre perioder.

Jeg har selv jobbet i tre ulike land med store forskjeller i arbeidsmiljø og jeg har selv erfart at det er store forskjeller i hvilken påvirkning man har til å påvirke ulike krav og hvordan det organisatoriske arbeidsmiljøet oppleves. Det finnes få studier som har undersøkt hvordan nordmenn opplever arbeidsmiljøet i andre land, og derfor vil jeg i denne oppgaven undersøke opplevelsen av arbeidsmiljø og organisasjonskultur i et utvalg nordmenn som jobber i Spania.

2. TEORI OG EMPIRI

I dette kapitlet ville jeg belyse hva som ligger i begrepet psykososiale arbeidsmiljø. Det vil her gjøre rede for tidligere forskning og sentrale teorier om arbeidsmiljø og stress. Jeg vil også se på det norske og spanske arbeidsmiljøet i en generell kontekst.

2.1 Psykososiale Arbeidsmiljø

I den mer akademiske orienterte arbeidsmiljøforskningen er det vanskelig å finne entydige og presise definisjoner på arbeidsmiljø (Nilssen, 1998). I følge HMS Norge sin nett side kan arbeidsmiljø defineres slik: "Arbeidsmiljø er betingelser på arbeidsplassen som fremmer eller hindrer effektiv jobbutførelse, arbeidslyst og helse". Betingelsene vil kunne innebære fysiske forhold som eksponering for ulike fysiske belastninger og ergonomiske utfordringer. Tradisjonelt har det vært stor fokus på de fysiske forholdene på arbeidsplassen som for eksempel kan forårsaker ulykker og på eksponering for giftige helsestoffer. I studier fra 1970 årene var det fremfor alt de fysiske sidene ved arbeidet som, støy, støv, klima og eksponering for kjemiske stoffer som ble identifisert som arbeidsmiljøproblemer (Nissen 1998). Men det var også et fokus på ergonomi og uheldig arbeidsinnstillinger, høyt arbeidstempo og monotont arbeid (Nilssen 1998).

Men i den senere tid har det vært et økt fokus mot de psykososiale og organisatoriske faktorene i arbeidslivet, og hvilken betydning disse har for trivsel og helse (Skogstad, 2011). Det psykososiale arbeidsmiljø kan knyttes til tre typer forhold på arbeidsplassen: Det første er kjennetegn ved våre omgivelser og arbeidsbetingelser, som organisasjonsklima og arbeidsorganisering. Det andre er de mentale prosessene som påvirker våre individuelle oppfatninger med konsekvenser for utfall som helse, trivsel og yteevne. Det dreier seg om kognitive og emosjonelle prosesser og kjennetegnes ved at den enkelte arbeidstaker blir innvirket av disse prosessene, for eksempel hvor åpen man er for å bli påvirket av omgivelsene. Det tredje er vektlegging av resultater av samspill mellom ytre påvirkninger og individkjennetegn (Skogstad, 2011).

Det er etter hvert mye forskning som har sett på sammenhengen mellom psykososiale faktorer i arbeidslivet og hvordan dette påvirker helse. Hoogendorn et. al. (2001), fant 22 studier med høy kvalitet av psykososiale faktorer og ryggsmertor i perioden januar 1966 til november 1997. Hoogendorn konkluderte med, etter å ha gjennomgått 11-kohorten og to case-Control studier, at det var "sterke bevis for lav sosial støtte på arbeidsplassen og lav jobbtfredshet som risikofaktorer for ryggsmertor" Hoogendorn et. al. (2001).

Ariens (2000) fant 20 undersøkelser om psykososiale faktorer og nakkeplager. Resultatene viser en positiv sammenheng mellom nakkesmertor og høye kvantitative jobbkrav, lav sosial (kollega)-støtte, lav jobb kontroll, høy og lav jobbtfredshet. Mangelfulle bevis ble funnet for høy jobb belastning, lav veileder støtte, konflikter på arbeidsplassen, lav jobbsikkerhet, og begrensede muligheter for hvilepauser (Ariens et. al. 2001)

2.1.1 Kjennetegn på psykososiale gode og dårlige miljøer

Den Norske Arbeidsmedisinske Forening beskriver kjennetegn på psykososiale gode og dårlige miljøer slik: Med gode miljøer, legger man stor vekt på at de psykologiske jobbkrav er oppfylt og at motivasjonen for arbeidet er god (Norske Arbeidsmedisinske Forening, 2000). Forholdene skal legges til rette for god trivsel uten tegn til risiko for sykdom. Et slikt miljø er ofte preget av at:

- Man er opptatt av å omgås hverandre på en god måte.
- Det settes klare mål.
- Kommunikasjon er god.
- Egenkontrollen praktiseres slik at man får anledning til å løse oppgavene slik det passer den enkelte, man innhenter de kunnskaper som er nødvendig og man tar kontakt med andre når det er nødvendig.
- Varierte oppgaver slik at de ansatte får brukt seg selv med muligheter til læring, mulighet for overblikk, være delaktige og utvikle det positive potensiale som ligger i hvert enkelt individ.

I motsatt tilfelle kan dårlige miljøer kjennetegnes på følgende måte:

- Stor "turn-over" og høyt fravær/sykefravær.
- Stress-relaterte plager/sykdommer.
- Feilhandlinger, skader, nesten-ulykker og ulykker.
- Samarbeidsproblemer, konflikter, utrygghet, mistenksomhet og reduserte toleransegrenser.
- Kommunikasjonsproblemer og ryktedannelser.
- Redusert interesse og motivasjon for arbeidet.
- Redusert produksjon, hvor service og tjenester lider både i mengde og kvalitet.
- Regelverk, avtaler og normer som oppløses eller blir rigide og formelle.
- At fritidssituasjonen, hjemmesituasjonen og familielivet påvirkes på en uheldig måte, slik at disse forhold ikke lenger representerer noen ressurs.

2.2 Teorier

Hofstedes modell om organisasjonskultur (2010), og Karasek og Theorells (1990) "Krav-Kontroll" modell ligger til grunn for mye av arbeidslivsforskningen og er sentrale teorier innen arbeidshelse. Derfor vil det her gjøres rede for disse teoretiske perspektiver som vil utgjøre det teoretiske rammeverket for dette prosjektet. Tidligere forskninger om psykososialt arbeidsmiljø og helse vil også presenteres. Det finnes ikke, så langt jeg har funnet, konkrete studier fra nordmenn som jobber i andre land og hvordan de opplever arbeidsmiljøet.

2.2.1 Organisasjonskultur

Organisasjonskulturen i et selskap har stor betydning for arbeidsmiljøet. Arbeidsplassene preges av ulik organisasjonskultur. Denne kulturen avgjør hvordan menneskene på arbeidsplassen takler aktuelle problemer. Uttrykket «det er slik vi gjør tingene her hos oss» kan illustrere begrepet organisasjonskultur på en enkel måte (Skogstad & Einarsen 2012).

Edgar Schein, er kjent for sine studier innen organisasjonskultur. Han definerte organisasjonskultur slik:

"Organisasjonskultur er et mønster av antakelser - skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon - som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene (Schein, 1985).

Professor Geert Hofstede, har gjennomført en av de mest omfattende studier av hvordan verdiene på arbeidsplassen blir påvirket av kulturen. Hofstede benyttet i utgangspunktet tallmateriale fra undersøkelser innen det globale selskapet IBM – International Business Machines (Hofstede 2010). Basert på dette tallmaterialet utviklet Hofstede fem kulturdimensjoner. Disse dimensjoner viser relative og ikke absolutte mål og kan ikke brukes ovenfor enkeltindivider. Derimot viser Hofstedes kulturdimensjoner, tendenser i en kultur og videre hevder Hofstede at hvert land har sine verdier som skiller seg fra andre land. Hofstede har basert sitt tallmateriale på at hvert enkelt land i hele verden er gruppert med forskjellige skåre innen hver dimensjon. Tallmaterialet var i første versjon basert på spørreundersøkelser fra IBM sin globale organisasjon fra slutten av 1960 tallet, men har etter dette blitt utvidet til å gjelde andre organisasjoner og data fra senere år (Hofstede 2010). Disse fem dimensjoner er; maktdistanse, individualisme, maskulinitet, usikkerhetsunngåelse og langsiktighetsorientering (Hofstede 2010). Dimensjoner blir beskrevet nærmere nedenfor:

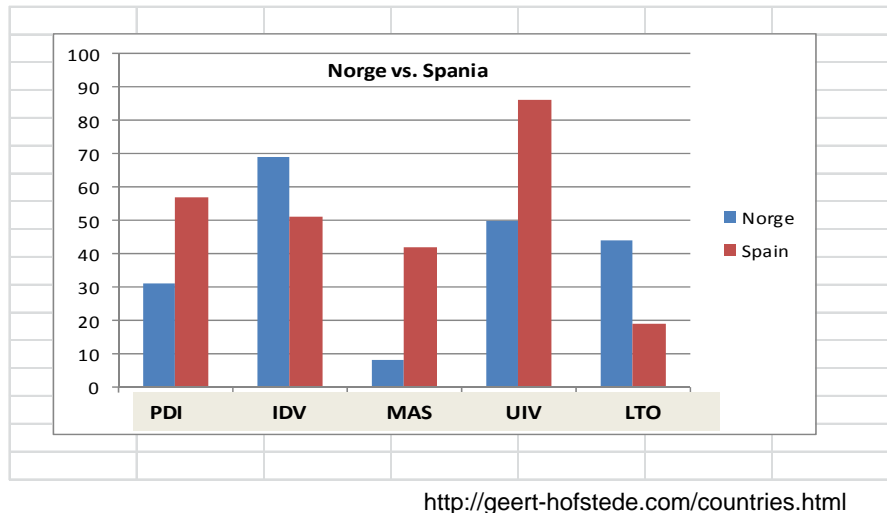
- Makt Avstand (Power Distance - PDI)
 - Denne dimensjonen uttrykker i hvilken grad de mindre mektige medlemmer av et samfunn aksepterer og forventer at makt er fordelt ujevnt. Hovedkriterier her er hvordan et samfunn behandler ulikheter blant folk
- Individualisme vs. kollektivism (Individualism versus Collectivism - IDV)
 - Individualisme, kan defineres som en preferanse for en løst sammensveiset sosial ramme, der enkeltpersoner forventes å ta vare på seg selv og sin nærmeste familie. Det motsatte, Kollektivism, representerer en preferanse for et tett sammensveiset rammeverk i samfunnet hvor enkeltpersoner kan forvente at deres slektninger eller medlemmer tar vare på hverandre.
- Maskulinitet vs. Feminitet (Masculinity versus Femininity - MAS)
 - Det maskuline representerer en preferanse i samfunnet for prestasjon, heltemot, selvsikkerhet og materiell belønning for suksess og mer konkurranse-orientert. Det motsatte, feminitet, står for en preferanse for samarbeid, beskjedenhet, omsorg for de svake og livskvalitet og mer konsensus-orientert.
- Usikkerhet Unngåelse (Uncertainty Avoidance - UAI)
 - Unngå usikkerhet dimensjonen uttrykker i hvilken grad medlemmer av et samfunn føler seg komfortabel med usikkerhet og tvetydighet.

En femte dimensjon ble lagt til i 1991 basert på forskning av Michael Bond som gjennomførte en internasjonal studie blant studenter, med et undersøkelsesverktøy som ble utviklet sammen med kinesiske medarbeidere og ledere. Resultatet ble en ny Dimension:

- Langtidsperspektiv (Long-Term Orientation - LTO)
 - Samfunn med en kortsiktig orientering har en sterk bekymring og er normative i sin tenkning. De viser stor respekt for tradisjoner, en liten tilbøyelighet til å spare og fokuserer på å oppnå raske resultater. I et samfunn med en langsiktig orientering, tror folk på at sannheten er avhengig av situasjonen, kontekst og tid. De viser en evne til å tilpasse seg endrede betingelser tradisjoner, en sterk tilbøyelighet til å spare og investere, og utholdenhet i å oppnå resultater.

Basert på Hofstedes omfattende tallmateriale (N=75215) er det for eksempel mulig å se på et enkelt lands "skåre" på hver av de fem dimensjoner eller man kan velge for eksempel to land for å kunne sammenligne "skåre" for disse to landene.

Figur 1 viser skåren for de ulike dimensjonene for Norge og Spania. Forskjellene mellom de to landene for de fem dimensjonene vil bli diskutert under.



Figur 1. Norge og Spania forhold i henhold til Hofstedes organisasjonskultur dimensjoner

Dimensjon PDI - Makt Avstand

PDI gir en indikasjon hvordan et samfunn, organisasjon eller virksomhet aksepterer at makt er fordelt ulikt. Maktforskjeller finnes i alle virksomheter og dimensjonen PDI måler i hvor stor grad makten er konsentrert og om betydningen av status og titler. I kulturer hvor status og titler betyr "lite" og hvor det er en flat organisasjonsstruktur vil PDI være lav, mens i kulturer hvor de mer tradisjonelle hierarkiske strukturer og makt er fremtredende vil PDI være høy. Som det fremgår av ovennevnte tabell er Norges og Spanias skåre i en skala fra 0-100, henholdsvis 31 og 57.

Norges skåre indikerer at nordmenn er forholdsvis selvstendige, hierarki aksepteres men kun av praktiske årsaker, for like rettigheter, leder skal være tilgjengelig og leder skal involvere og veilede sine medarbeidere. Makten er desentralisert og utstrakt kontroll er mislikt. Beslutninger er ofte basert på konsensus og kommunikasjonen er direkte.

Spania skårer omtrent på midten av denne dimensjonen. I forhold til Norge vil dette si at hierarkisk avstand er mer akseptert. De mektigste holder posisjoner og har privilegier som del av deres posisjon. Det er stor grad av ledelsesk kontroll. Mangel på involvering fra ansatte i beslutningsprosesser kan føre til at de føler seg umotivert. Kommunikasjonen er ofte indirekte og negativ informasjon fra ansatt til leder er både uvanlig og vanskelig.

Dimensjonen IDV Individualisme vs. Kollektivisme

Dimensjonen IDV gir uttrykk for hvordan kulturen håndterer forholdet mellom individualisme og kollektivisme. En individuell kultur fremhever uavhengighet og individets ansvar og plikter. På motsatt side er kollektiv kultur som er sterkt påvirket av gruppeharmonisk, lojalitet og gruppen settes høyere enn individet.

IDV dimensjonen til Hofstede indikerer at en kultur med høy grad av individualisme skårer høyere er kulturer med høy grad av kollektivisme.

Norge med en skåre på 69, er ansett som et individualistisk samfunn. Dette betyr at individet er viktig og at individuelle og personlige synspunktene er høyt verdsatt. Kommunikasjon er åpen og direkte. Retten til privatliv er viktig og respektert og det er klare skiller mellom arbeid og privatliv. Jobbmobilitet er stor og man tenker på personlig karriere.

Spania skårer lavere enn Norge på denne dimensjonen og er karakterisert som mer kollektivistisk. Imidlertid, er Spania sammenlignet med land utenfor Europa, forholdsvis individualistisk. Teamarbeid regnes som noe helt naturlig og ansatte har en tendens til å jobbe på denne måten, uten behov for sterk motivasjon fra ledelsen.

Dimensjonen MAS Maskulinitet vs., Feminitet

MAS dimensjoner gir klare indikasjoner om hvordan en kultur skiller mellom kjønnsroller. I en maskulin kultur er det oftest forventet at det er menn som er ledere, de skal være tøffe, vise veldig handlingskraft og de skal kunne "alt". I motsetning til en feminin kultur hvor det er stor aksept for kvinnelige ledere, ansatte blir i større grad involvert og beslutninger er ofte resultat av diskusjoner og deretter konsensus. På denne skalaen, hvor stor grad av femininitet er lav skåre, har Norge 8 mens Spania har 42.

Norge har med dette en klar feminin kultur. Dette betyr at de mykere sider ved kulturen blir både verdsatt og oppmuntret. Videre er konsensus, uavhengighet og samarbeid viktige trekk. Å ta vare på miljøet er også viktig. Det å prøve å være bedre enn andre er verken sosialt eller materielt belønnet. Det er bedre å arbeide for å leve, enn å leve for arbeidet. Incentiver som ledig tid og fleksibilitet er begunstiget. Solidaritet er viktig og samhandling gjennom dialog og innsikt er verdsatt. Fokus er på trivsel og statussymboler er ikke viktig/vist. En effektiv leder er en støttende leder. Beslutninger tas ofte ved involvering av de ansatte

Spania scorer 42 på denne dimensjonen og ifølge Hofstede er nøkkelordet konsensus. Polariserings er ikke verdsatt, ei heller et overdrevet konkurranseinstinkt. Spanske barn er utdannet til å søke etter harmoni, til ikke å ta parti eller ikke stå utenfor. Det er en generell bekymring for svake og trengende mennesker. Ledere liker å rådføre seg med sine underordnede å vite deres meninger før man fatter beslutninger. I politikken er det ønskelig å ha deltakelse fra alle minoriteter, samt å unngå den dominerende tilstedeværelse av at bare ett parti vinner.

Dimensjonen UAI Usikkerhet Unngåelse

Dimensjonen indikerer om medlemmer av en kultur føler usikkerhet ovenfor nye situasjoner. Høy skåre kjennetegnes ved at kulturen ønsker faste regler, beskrivelser og en liten toleranse for nyteknologi.

Norges skår på denne dimensjonen viser at det fremstår som et ganske pragmatisk land. Dette betyr at både generalister og eksperter er nødvendig. Det er fokus på planlegging og planer kan endres på kort varsel og improvisasjoner gjøres. Folk er ganske avslappet og de er ikke redd for å ta risiko

Hvis det er en dimensjon som definerer Spania veldig tydelig, er det nettopp denne, med en skåre på 86 (figur 1). Folk liker å ha regler for alt. Endringer forårsaker stress, men på samme tid, føler de seg forpliktet til å unngå regler og lover. Konfrontasjon må unngås, da det fører til stress og skalerer opp til personlig nivå svært raskt. Det er stor bekymring for endring, tvetydige og udefinerte situasjoner. For eksempel viser en tidligere undersøkelse at 75 % av spanske ungdommer ønsket å jobbe i det offentlige (dvs. en jobb for livet), mens tilsvarende tall for USA viser at bare 17 % av unge mennesker ønsker det (Hofstede 2010).

Dimensjonen LTO Langtidsperspektiv

Norge skårer 44 og det tilsier at landet har et relativt kortsiktig tidsperspektiv (figur 1). Dette er tydelig da i fritiden er meget viktig, det er viktig å fortelle sannheten og det er viktig med en viss grad av stabilitet. Raske resultater er forventet og det er fokus på bunnlinjen. Alt ifølge Hofstede 2010.

Spanjoler, med en skåre på 19, liker å leve i øyeblikket, uten store bekymringer for fremtiden. Faktisk er Spania det landet som har gitt verden betydningen av ordet 'Fiesta'. I Spania leter folk etter raske resultater uten forsinkelser. Videre er det behov for klare strukturer og veldefinerte regler som en motsats mot en mer avslappet tilnærming til tid, spesielt på langsikt.

2.2.2 Karasek og Theorells (1990) ”Krav-Kontroll” modell

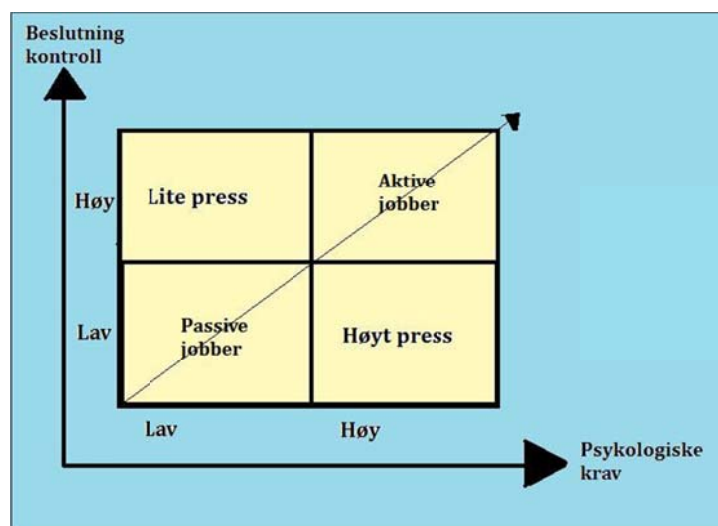
Dårlig arbeidsmiljø kan påvirke helse enten direkte ved at det fører til sykdom, eller indirekte ved at dårlig arbeidsmiljø gjør det vanskeligere å være i arbeid når helse eller funksjonstilstand allerede er nedsatt av andre grunner. Det teoretiske bidraget som har hatt størst innflytelse på den empiriske forskningen på dette området er ”Krav-Kontroll” modellen av Karasek og Theorell (Karasek og Theorell, 1990).

Modellen fokuserer på tre forhold ved arbeidsmiljøet som har betydning for arbeidsrelatert stress; krav til individet ved utførelsen av arbeidet, grad av kontroll ved håndtering av kravene, samt sosial støtte i arbeidsmiljøet.

Krav er definert som de psykologiske krav den ansatte står ovenfor i arbeidet, slik som arbeidsinnsats, mengden av oppgaver som skal utføres, variabilitet og repetisjon, sosial interaksjon osv. som den ansatte står ovenfor i arbeidet.

Kontroll defineres som muligheten til å velge alternativer. Kontroll over arbeidssituasjonen omfatter mange forhold som for eksempel: muligheten til å strukturere sitt eget arbeid, muligheten til å velge kontakter, muligheten til å velge fysiske arbeidsforhold osv. (Knardahl, S 1998).

Sosial støtte på arbeidsplassen innebærer støtte fra kolleger og overordnede, både mentalt og praktisk. Sosial støtte virker som en buffer mellom psykologisk stress og redusert helse. Videre kan sosial støtte bidra til bedre helse som igjen kan bidra til økt produktivitet i arbeidet. Sosial støtte gir en positiv opplevelse av egen identitet og gir en positiv effekt i interaksjonen mellom individer (Karasek & Theorell 1990).



Figur 2. Krav-kontroll modellen (Karasek & Theorell 1990)

I følge modellen finnes fire typiske grupper av jobber basert på forholdet mellom krav og kontroll (figur 2). Kombinasjonen høye krav og høy kontroll gir **aktivt arbeid** (Active jobs), der utfordringer kan beherskes ved at individet får brukt sin kompetanse og utvikle seg videre. Positiv erfaring vil kunne bidra til at individet påtar seg flere utfordringer, øker sin kompetanse og mestringsstrategi, samt at sosial støtte kan økes ytterligere (Karasek & Theorell 1990).

Kombinasjonen høye krav og lav kontroll gir **høyt stressarbeid** (High-strain jobs) med høyt stressnivå, der individet opplever seg i mindre stand til å håndtere arbeidet (figur 2). Det er liten mulighet til påvirkning av arbeidsoppgaver og deltagelse i beslutninger. Dette kan bidra til stress, lav jobbtilfredsstillelse og utmattelse med nedsatt helse og utvikling av hjerte/kar-sykdommer, søvnløshet og depresjon som resultat. Sosial støtte fra kolleger og overordnede kan bidra til høyere grad av kontroll og redusert stress (Karasek & Theorell 1990).

Kombinasjonen lav kontroll og lave krav gir **passivt arbeid** (Passive jobs) med få utfordringer og små muligheter til påvirkning, læring og utvikling (figur 2). Arbeidet blir kjedelig og lite motiverende og gir få erfaringer til mestring av arbeidsoppgaver. Sosial støtte kan bidra til at en har det hyggelig på arbeidet, men vil ikke uten videre øke produktiviteten (Karasek & Theorell 1990).

Forskning har vist at balanse mellom jobbkrav og kontroll reduserer risiko for stress og virker positivt for helsen (Theorell 2003). Modellen er blitt testet og verifisert i rekke studier og spesielt knyttet opp mot hjerte-kar sykdommer (De Jonge et al., 2000; Karasek R. & Theorell T., 1990; Knardahl, 2000).

2.3.1 Nordmenn i utlandet

Med globaliseringen og utvidelse av markeder i hele verden, er det mange arbeidere som finner det attraktivt å jobbe i utlandet. Det finnes mange muligheter for folk som ønsker å jobbe i utlandet og mange ser på et utenlandsopphold som en fin måte å bli kjent med andre kulturer og språk.

I følge en undersøkelse gjennomført av InFact for bemanningsselskapet Xtra personell, kan hele 37,2 % av norske arbeidstakere tenke seg å søke jobb i utlandet (Jobb E24, 2010). Av disse oppgir 14,6 % at de ønsker å søke jobb i ett av våre naboland, 8,7 % kunne tenke seg å søke jobb i andre europeiske land, mens 13,9 % kunne tenke seg å søke jobb i andre deler verden (Jobb E24, 2010). Det knytter seg stor usikkerhet til anslaget over hvor mange med en eller annen bakgrunn fra Norge, som bor og arbeider i utlandet

For nordmenn som jobber i utlandet er det viktig med kulturoppklaring og forberedelser for både medarbeidere og eventuell familie som skal følge med. På et globalt plan viser undersøkelsen gjennomført av Graduate Management Admission Council (GMAC) i 2006 at kulturelle forskjeller (inability to adapt) er en viktig årsak til at utstasjoneringer blir avlyst eller ikke fungerer. Språk og kulturforståelse er ofte nøkkelen til suksess på lang sikt (GMAC, 2006).

Undersøkelser har vist at å jobbe i Spania er av stor interesse for nordmenn, med Storbritannia, Frankrike, Italia og Irland på de påfølgende plasser (Regjeringen.no 2011). Nøyaktig hvor mange nordmenn som bor fast i Spania er vanskelig å fastslå, men i følge SSB kan det antas at ca. 50 000 oppholder seg i Spania store deler av året. Mange av disse er ikke yrkesaktive, men det finnes også en betydelig andel som bor og arbeider i Spania.

Det finnes ingen konkret informasjon om hvor mange nordmenn som faktisk bor og arbeider i Spania. Basert på informasjon fra det norske ambassade i Madrid, bor og arbeider de fleste nordmenn i områdene Madrid, Barcelona og i forbindelse med de norske kolonier langs kysten mellom Valencia og Malaga, samt Gran Canaria og Tenerife. Her er det også norske skoler, kirker og klubber (Larsen 2011).

Det har ikke vært mulig å finne vitenskapelig studier som viser hvordan nordmenn opplever arbeidsmiljø i andre land, ikke heller i Spania.

2.3.2 Opplevelse av Arbeidsmiljø i Norge vs. Spania

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) har utarbeidet en rapport over arbeidsmiljøet i de ulike Europeiske land basert på data fra "European Working Conditions Survey" (EWCS). EWCS gjør regelmessige undersøkelser om arbeidsforholdene i Europa og rapportene gir en helhetlig beskrivelse av hvordan arbeidstakere i EU opplever eget arbeidsmiljø. En annen målsetting er at undersøkelsen skal være en kilde til informasjon for politikere og en basis for videre forskning. Undersøkelsen ble gjennomført første gang i 1990 og gjentas hvert femte år. Norge deltok i 2000 og 2005. Det ble gjennomført nærmere 30 000 intervjuer i 31 land i høsten 2005 og Spania er inkludert (Statens Arbeidsmiljøinstitutt 2011).

I følge denne rapporten opplever nordmenn et bedre arbeidsmiljø enn spanske arbeidstakere. Når det gjelder de psykososiale arbeidsmiljøforhold, opplever og rapporterer sysselsatte i Norge og i de andre nordiske landene et høyere nivå av krav, kontroll og sosial støtte i sitt arbeid, sammenliknet med et gjennomsnitt av de sysselsatte i EU. Norske arbeidere rapporterer i større grad høyere trivsel, større tilfredshet og tilhørighet på jobben i tillegg til en høyere grad av jobbsikkerhet og en bedre balanse mellom arbeid og familieliv, enn sysselsatte i Spania (tabell 1).

Tabell 1. Ulike arbeidsmiljøfaktorer rapportert av arbeidstakere i Norge og Spania. Kilde: “European Working Conditions Survey” (EWCS)

Arbeidsmiljøfaktor	Norge	Spania
Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i timer	34,4	40,3
Andel sysselsatte som rapporterer at de «hele tiden» og «nesten hele tiden» opplever jobbintensitet	28 %	26 %
Andel sysselsatte som rapporterer om faglige utviklingsmuligheter i arbeidet, hvor opplæring er betalt av arbeidsgivere	45 %	18 %
Andel sysselsatte som rapporterer lederstøtte, i kategorien nesten alltid / ofte	68 %	62 %
Andel sysselsatte som rapporterer kollegastøtte i kategorien “nesten alltid / ofte”	83 %	70 %
Hvor stor andel som er veldig fornøyd med jobben	38 %	17 %
Jobbsikkerhet. Landene er rangert etter andel som ikke tror de vil miste jobben i nær fremtid.	70 %	48 %
Andel arbeidstakere som opplever balanse mellom arbeid og fritid. Landene er rangert etter andel som synes at arbeidstiden passer veldig godt eller godt til familie- og privatliv i kategorien “veldig godt”	48 %	25 %
Andel sysselsatte som rapporterer at de ikke er godt nok informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet	9 %	22 %
Andel sysselsatte som rapporterer at arbeidet påvirker helsen	47 %	35 %
Andel sysselsatte som har vært fraværende i løpet av siste 12 måneder grunnet helseplager	28 %	18 %

En rapport fra Tjänstemännens Sentralorganisasjon(TCO) i Sverige viser at arbeidstakere i Europa har liten innflytelse på arbeidsplassen. Det finnes unntak, deriblant de nordiske landene og Norge. Rapporten konkluderer med at 70 prosent av de intervjuede nordmennene mener de har stor innflytelse på arbeidsmiljøet og over 50 % har innflytelse på egen arbeidstid (Janson, Lycke mft. 2006)

Disse resultater står i stor kontrast til andre land i Europa, inkludert Spania. I Spania svarer ca. 40 % av arbeidstakerne at de har liten innflytelse på eget arbeidsmiljø og kun 30 % svarer at de har stor påvirkningskraft (Janson, Lycke mft. 2006).

Rapporten baserer seg på tall fra European Social Survey, der 16 000 arbeidstakere i 21 land i Europa har blitt intervjuet (Janson, Lycke mft. 2006).

Det kan altså se ut som det er betydelige forskjeller mellom arbeidsmiljøet i Norge og Spania.

I en bachelor-oppgave av Erika Ribu (2011), med tittelen “Inter kulturell kommunikasjon i Spansk-Norsk næringsliv” konkluderes det med at det er store forskjeller i Spania og Norge innenfor maktdistanse, individualisme, maskulinitet og usikkerhetsunngåelse. Resultatene av intervjuene viser at hovedforskjellene i Spansk og Norsk næringslivskultur er maktdistanse og hierarki, verdien av mellommenneskelige relasjoner og sosial harmoni, leder stil og forholdet mellom fritid/jobb og detaljerte jobbeskrivelser og byråkrati.

I Milano i Italia ble det sommeren 2006 arrangert en stor internasjonal arbeidsmiljøkonferanse. Denne konferansen viste at det er store ulikheter i arbeidsmiljøet i de forskjellige delene av verden. Arbeidslivet møter nye utfordringer som psykososiale eller organisatoriske faktorer. Det kan se ut som om dette vil bli de fremtidige problemstillingene i de vestlige landene. Nye arbeidsmønstre kan skape plager knyttet til stress, psykososiale forhold, belastninger og muskelsykdommer (Arbeidsmiljøsenderet, 2006).

Disse forskjellene vil kunne påvirke hvordan norske arbeidstakere som jobber i Spania opplever sin arbeidssituasjon. Endringer i opplevde krav, følelse av kontroll, sosial støtte og mestring vil kunne påvirke hvordan de håndterer stress og hvordan de opplever sin helsesituasjon. Det vil derfor være interessant å få mer kunnskap om hvordan nordmenn som arbeider i Spania opplever dette og hvordan de opplever at dette påvirker helsen deres.

3.0 Problemstilling

Problemstillingen jeg vil jobbe med å besvare er;

”Hvordan opplever nordmenn som arbeider i Spania arbeidsmiljøet?”

Med denne undersøkelsen vil jeg få nyttig kunnskap som kan benyttes av nordmenn som ønsker å arbeide i Spania fremover. Det å kunne bevisstgjøre norske arbeidstakere som skal jobbe i Spania på de kulturelle lokale kodene er viktig for å unngå unødig stress og problemer med helse. Bedrifter fra Spania og Norge som ønsker å forbedre arbeidsmiljøet kan kanskje også bruke denne informasjonen til å ivareta og forbedre de ansattes arbeidsmiljø, helse og velvære.

4.0 METODE

I dette kapittel skal jeg redegjøre for forskningsprosessen og begrunne de valg jeg har tatt for å finne svar studiens problemstilling; «Opplevelse av arbeidsmiljø i Spania», basert på opplevelse og erfaring fra et utvalg av nordmenn som jobber i Spania.

4.1 Metodisk tilnærming

Hvilken metode som brukes i forskning kalles gjerne forskningsdesign eller forskningsmetode. Generelt skilles det mellom kvantitativ og kvalitativ tilnæringsmåte.

Kvantitative forskningsmetoder forholder seg til kvantifiserbare størrelser som systematiseres ved hjelp av ulike former for statistisk metode. Tall og statistikk er imidlertid ikke selvforklarende og derfor inngår fortolkning også som et sentralt element også i kvantitativ forskning. Kvalitative metoder bygger på teorier om fortolkning (hermeneutikk) og menneskelig erfaring (fenomenologi). Metodene omfatter ulike former for systematisk innsamling, bearbeiding og analyse av materiale fra samtaler, observasjoner eller skriftlig tekst. Målet er og utforske meningsinnholdet i sosiale fenomener, slik det oppleves for de involverte selv (Kvale 2009).

I følge ovennevnte er hvilke forskningsmetoder som velges, kvalitativ eller kvantitativ metode, avhengig av problemstilling og studiens formål.

I min problemstilling skal jeg se på opplevelse av arbeidsmiljø fra et utvalg av nordmenn som bor og arbeider i Spania. Begrepet «opplevelse» betyr: “Opplevelser er hendelser som engasjerer enkeltmennesket på en personlig måte” (Lena Mossberg, 2007). I følge Malterud (2003) er kvalitativ metode det mest egnede når man ønsker å få vite mer om menneskelige egenskaper som erfaringer, opplevelser, tanker, forventninger, motiver og holdninger. Denne metoden kan bidra til å presentere mangfold og nyanser (Malterud, 2003). Jeg har derfor valgt en kvalitativ metode med semi-strukturerte dybdeintervjuer for å samle inn nødvendig data.

4.2 Utvalg

Et strategisk utvalg er sammensatt ut fra den målsetting at materialet har potensial til å belyse den problemstillingen man vil ta opp (Malterud 2003).

Kvalitative studier bygger sjelden på materialer som består av mange enheter (Malterud 2003). Innenfor rammene av dette prosjektet var utgangspunktet å intervju fem til åtte nordmenn, som jobber i Spania og er bosatt i Madrid, som informanter. Antall informanter kunne styres underveis i prosessen med utgangspunkt i å samle inn et adekvat materiale. Det var seks informanter som tok kontakt med meg i rekrutteringsperioden (se 3.2.1). Jeg bestemte meg underveis i intervju prosessen for å intervju fem av disse da informantene svarte meget likt på mange av spørsmålene og på grunn av begrenset tid til gjennomføring.

Inklusjonskriteriene for å delta var at informantene måtte være nordmenn som har jobbet/jobber i Spania i en periode på mellom et år og maksimum tre år. Selv om det er vanskelig å angi hvor lenge en kan føle seg helt tilpasset en ny kultur, tror jeg at denne avgrensningen vil være rimelig. Jeg antok videre at etter tre år er sannsynligvis nordmenn som arbeider i Spania godt tilpasset til kultur og arbeidslivet, som igjen ville ha en innvirkning på resultatene av undersøkelsen.

Informantene var tre kvinner og to menn. Alle har erfaring med å jobbe både i norske og spanske selskaper. De har ulik fagbakgrunn, hvor noen har økonomisk utdannelse og andre har mer administrative bakgrunn. En av informantene er gründer, har lederstilling i selskapet og er medlem av styret. De andre informantene hadde mellomstillinger. Informantene ble anonymisert med et tall fra 1 til 5.

4.2.1 Rekrutteringsprosess

For å finne informantene i henhold til mine kriterier, nordmenn som bor og jobber i Madrid, Spania, tok jeg kontakt med Det Spansk Norske Handelskammer, en privat og uavhengig organisasjon, som har cirka 100 norske og spanske medlemsbedrifter og enkeltmedlemmer fra industrielle, kommersielle, politiske, sosiale og kulturelle sektorer. Organisasjonens grunnleggende formål er å ivareta kommersielle, økonomiske og kulturelle forhold mellom Norge og Spania. Jeg benyttet også kontakter som jeg har fra Innovasjon Norge i Spania.

Følgende rekrutteringsprosess ble gjennomført: Direktør for Innovasjon Norge i Spania sendte et brev til flere selskaper hvor jeg visste at det var nordmenn som arbeidet. I dette brevet ble det forklart at jeg er en Masterstudent i Folkehelsevitenskap ved Universitetet for Miljø og Biovitenskap-UMB, og at jeg holder på med den avsluttende masteroppgaven. Videre ble det nevnt andre viktige betingelser (se vedlegg 1). Dersom noen av nordmennene aksepterte å være med på intervjuet under disse betingelsene, ville de ta kontakt med meg direkte i henhold til prosedyre fra Personvernombudet.

4.3 Datasamling

#

Kvalitative studier innbefatter en rekke ulike datainnsamlingsmetoder, som deltagende og ikke-deltagende observasjon, kvalitative intervju, dokumentanalyse, videopptak og lydbåndinnspilling. Data i min studie ble samlet inn ved kvalitative forskningsintervju.

Denne datainnsamlingsmetoden forsøker å forstå verden fra intervjupersonenes side, få frem betydningen av folks erfaring og avdekke deres opplevelser av verden, forut for vitenskapelig forklaringer (Kvale, 2007).

Det finnes to vanlige intervjuformer: strukturerte og semistrukturerte intervjuer (Svartdal, 2009; Kvale & Brinkmann, 2009). Med strukturerte intervjuer ønsker intervjueren at respondentene skal besvare et visst antall spørsmål som er definert på forhånd. Informantene kan svare verbalt eller via en bestemt skala. Ettersom både spørsmål og svarmuligheter er forhåndsdefinert, er det enklere å sammenligne svar på tvers av informantene, hvilket er fordelene med en slik intervjuform. Ulempen er at informantene kan oppleve at de ikke får svart utdypende eller fritt nok (Svartdal, 2009). Semistrukturerte kan best beskrives som en samtale mellom en forsker og en informant, hvor samtalen er styrt av forskeren. På forhånd har forskeren laget en intervjuguide, dvs. en plan for hvilke tema man ønsker å snakke om (Andersen, 2008). I tillegg åpner semistrukturerte intervjuer for mer improviserte spørsmål. I forskningssammenheng er dette den vanligste intervjuformen (Svartdal, 2009).

I min studie ville jeg at informantene følte seg frie til å snakke om opplevelser av arbeidsmiljøet i Spania, for at jeg på denne måten kunne finne mest mulig kunnskap om dette temaet. Derfor syntes jeg at en semistrukturert intervjuform ville være en riktig metode for datainnsamling i henhold til min problemstilling.

4.3.1 Intervjuede guide

En intervjuguide inneholder emnene som skal tas opp i intervjuet, samt hvilke rekkefølge de skal ha. For en semistrukturert intervjuform, vil guiden inneholde en grov skisse over emner, samt forslag til spørsmål (Kvale 2007).

Jeg utarbeidet en intervjuguide med åpne spørsmål om hvordan nordmenn som bor og jobber i Spania opplever de psykososiale og organisatoriske faktorer. For å definere spørsmål til intervjuguiden tok jeg utgangspunkt i rapporten om arbeidsmiljø i Norge og EU fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA). I tillegg leste jeg forskjellig relevant litteratur for å kartlegge arbeidsmiljø. Dette har hjulpet meg til å opparbeide meg en grundig kunnskap om hvilke type av spørsmål det pleies å stilles når man ønsker å få kunnskap om opplevelse av arbeidsmiljø.

For i størst mulig grad å fange opp informantene opplevelser og erfaringer, benyttet jeg åpne spørsmål om hvordan de opplever arbeidsmiljøet i Spania, om de opplever forskjeller i arbeidsmiljøet mellom Norge og Spania og om hvordan de opplever at arbeidsmiljøet har påvirket deres liv og helse (Vedlegg 1).

Hensikten med intervjuene er å hente ut mest mulig informasjon av informantene gjennom en flytende samtale.

Kvale viser noen av de viktigste spørsmålstypene som kan være nyttige i den semistrukturerte intervjuformen. Jeg har fulgt Kvales anbefalinger og jeg stilte først introduksjon spørsmål som skulle fungere som en innledning til hovedtemaene og som skulle hjelpe både informantene og undertegnede til å komme inn i intervjumodus. Det ble også stilt oppfølgingsspørsmål (inngående, spesifiserende osv.), for å utdype og forfølge svar fra informantene, samt for å introdusere nye emner og dimensjoner.

Det var også nyttig for meg å prøve ut ulike spørsmålsstillinger. Jeg har tidligere ikke gjort denne form for intervju, så prøveintervjuer ville gi meg gode erfaringer før jeg skulle utføre første intervju med utvalgt informant. Det ble derfor gjennomført to pilotintervjuer i forkant av selve undersøkelsen, for å teste ut intervjuguiden med henblikk på spørsmålsstillinger, samt rekkefølge på spørsmål og tidsbruk. I henhold til den kvalitative metoden, der prosessen også vektlegges, vil disse pilotintervjuene også kunne innlemmes i analysen avhengig av kvalitet på intervjuene (Kvale 2007).

4.3.2 Gjennomføring av intervju

Fem nordmenn ble intervjuet i Madrid i perioden fra mai til juli 2012. Intervjuene ble tatt opp på båndopptaker med informantenes samtykke og hvert intervju hadde en varighet på cirka en time. Jeg møtte informantene på deres respektive arbeidsplasser. Vi brukte et møterom for å kunne være i fred og for å gjennomføre intervjuene uten forstyrrelser.

Kvale sier at intervjuet er en scene hvor kunnskap produseres gjennom interaksjon mellom intervjuer og intervjuperson. Jeg fulgte Kvales retningslinjer for hvordan intervjuscenen burde settes opp, slik at intervjupersonene blir oppmuntret til å sette ord på sine egne synspunkter og erfaring (Kvale 2007). Jeg gav informantene en kontekst for intervjuet før intervjuoppstart. Jeg fortalte av hovedmålet med denne studien var å få kunnskap om hvordan et utvalg nordmenn som arbeider i Spania opplever arbeidsmiljøet sitt og hvilke innvirkninger de opplever at dette har for helsen. Jeg forklarte om begrepet «arbeidsmiljø» på en enkel måte. Jeg sa også at jeg skulle bruke en intervjuguide med åpne spørsmål og at intervjuet blir tatt opp på bånd og at jeg i tillegg skulle ta notater.

Jeg informerte om at det var frivillig å delta på undersøkelsen, at informantene kunne trekke seg når som helst og at det ikke var nødvendig å begrunne årsaken til hvorfor personen trekker seg. De som vil delta undertegner et informert samtykke. Til slutt spurte jeg informantene om de hadde noen spørsmål. Denne presesen kaller Kvale som «briefing».

Deretter startet jeg med intervjuet, jeg må si at jeg hadde gode informanter da de var åpne og svarte utdypende på mine spørsmål. På slutten av intervjuet og etter at båndopptaker var avslått, spurte jeg informantene om de ville si noe mer. Det kaller Kvale «debriefing», og dette gir den intervjuede nok en mulighet til å ta opp ting som han eller hun hadde tenkt på eller engstet seg for under intervjuet (Kvale 2007).

4.4 Transkribering

Når intervjuene transkriberes fra muntlig til skriftlig form, ble intervjusamtalene strukturert slik at de er egnet for analyse. Det er umulig å besvare hva som er en korrekt transkripsjon, det finnes ingen sann, objektiv oversettelse fra muntlig til skriftlig form (Kvale 2007).

I min studie ble intervjuene transkribert av meg. Intervjuene ble tatt opp på med en båndopptaker av høy kvalitet, som tillot meg å lytte intervjuene med redusert hastighet, og jeg kunne forstå informantene svar uten problemer. I tillegg ble intervjuene gjennomført på et stille arbeidsmøte rom, og det ble unngått bakgrunnsstøy. Alle småord som ”ja”, ”aha”, ”sant” og ”ikke sant” ble inkludert i transkripsjonen. Også pauser ble markert med (...) for å gi en størst mulig reel gjengivelse av samtalen.

Svarene er blitt skrevet ordrett ned og ingenting ble utelatt, annet enn navn på informanten, arbeidssted og annet som kunne bidra til direkte identifikasjon av personen eller arbeidsstedet. Båndopptaker og transkripsjonene ble lagret på et trygt sted i mitt hus, hvor det var bare jeg som hadde tilgang, mens studien ble gjennomført.

4.5 Analyse

Analysen bygger bro mellom rådata og resultater ved fortolkning og sammenfatning av det organiserte datamaterialet. Gjennom analyse skal materialet lede fram til nye beskrivelse, begreper eller teoretiske modeller (Malterud, 2007). Analysenivået som er valgt i denne studien er på deskriptivt nivå, der målet for analysen i utgangspunktet var en beskrivelse av opplevelse av arbeidsmiljø.

Etter å ha gjennomført intervjuene og transkribert disse, har jeg valgt som strategi for kvalitativ analyse av data fra min studie, en systematisk tekstkondensering analysemetode (Malterud 2003). Denne metoden krever ingen omfattende teoretisk skolering for å kunne gjennomføres på en forsvarlig måte. I tillegg, vil det være en stor fordel for nybegynneren å følge en foreliggende analysemetode i følge Malterud.

Systematisk tekstkondensering metoden er inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse og modifisert av Malterud (Malterud, 2007). Giorgi sier av formålet med den fenomenologiske analysen er å utvikle kunnskap om informantens erfaring og livsverden innen et bestemt felt (Malterud, 2007).

Systematisk tekstkondensering er en beskrivende og utforskende metode for tematisk kryss-case analyse av ulike typer kvalitative data, for eksempel intervjustudier, observasjonsstudier, og analyse av skriftlige tekster. Metoden representerer en pragmatisk tilnærming, selv om den er inspirert av fenomenologisk ideer, og at ulike teoretiske rammeverk kan brukes. Prosedyren består av følgende trinn:

- 1) Total inntrykk - fra kaos til temaer
- 2) Identifisere og sortere mening enheter - fra temaer til koder
- 3) Kondens - fra kode til mening
- 4) Syntetisere - fra kondens beskrivelser og begreper

Likheter og forskjeller sammenliknet med systematisk tekstkondensering er ofte brukt med kvalitative metoder vedrørende tematisk analyse, er teoretisk metodisk rammeverk, analyser rutiner, og taksonomi diskutert (Malterud, 2012).

I første trinn, skal det arbeides aktivt med å legge ens teoretiske referanseramme og forforståelse til side (Malterud, 2003). Først leste jeg tre ganger transkripsjonene av intervjuene for å bli kjent med materialet og for å få et helhetsbilde. Deretter formulerte jeg 4 temaområder basert på intuisjon og jeg gav disse et midlertidig navn. I følge Malterud med identifisering av disse temaområder, representerer dette det første intuitive og databaserte steg i organiseringen av materialet (Malterud, 2003).

Andre trinn: meningsbærende enheter – fra temaer til koder.

Før jeg begynte med dette trinnet, hadde jeg identifisert hver informant med et tall fra 1 til 5 og jeg har skrevet et tall i hver setning av transkripsjonene. Dette for å kunne vite hvem av informantene som har sagt de meningsbærende enheter og hvor i teksten dette finnes.

For å fullføre andre trinn, har jeg først sorterte den delen av materialet som kunne tenkes å belyse min problemstilling (Malterud 2003). Med utgangspunkt i temaområder fra første trinn, begynte jeg å velge ut fra materialet tekstbitene-de meningsbærende enhetene, som inneholdt kunnskap om det jeg ønsket å undersøke. Deretter ble hver meningsbærende enhet klassifisert, og jeg opprettet koder som sammenfattet innholdet i de meningsbærende enhetene. Kodene ble utviklet med utgangspunkt i de opprinnelige temaene fra første analysetrinn (Malterud 2003). Underveis som jeg fikk en økt innsikt i dataene ble kodene kontinuerlig justert til mer presise koder. Til slutt i dette trinn, opprettet jeg ett dokument for hver kode hvor jeg samlet de meningsbærende enhetene. På denne måten kunne jeg lese tekstelementene fra hver av informantene i en sammenheng med beslektede tekstelementer fra andre informanter.

Trinn tre: Kondensering – fra kode til mening, I følge Malterud skal kunnskapen som hver kodegruppe representerer abstraheres. En skal systematisk hente ut mening ved å kondensere innholdet i de meningsbærende enhetene som ble identifisert og klassifisert (Malterud 2003).

Fjerde og siste trinn: Fra kondensering til beskrivelse og begreper, sammenfattet jeg funnene fra de tidligere trinn. Formålet med dette er å knytte sammen de enkeltstående utsagn til et komprimert sammendrag av resultater innen hver kode. Det er fortsatt viktig å være tro mot informantenes sitater, men det skal formidle større helhet til leseren på en kunnskapsmessig og innsiktsfull måte.

Jeg har basert på arbeidet under trinn 1-3, valgt å slå sammen noen koder som jeg underveis har forstått har store likhetstrekk. Dette fordi det er del av en naturlig modningsprosess og dette vil forenkle videre analyse, uten å forringe resultatene eller kvaliteten på arbeidet.

Videre har jeg i dette trinn valgt og ikke å definere nye sub-grupper eller begreper. Ifølge Malterud er systematisk tekstkondensering en detaljert og tidkrevende prosedyre og hver forsker må finne sitt nivå, så fremt det ikke foringer resultatene, samt at leseren skal kunne følge skrittene forskeren har valgt. Under min studie har jeg tolket det slik at nye sub-grupper eller nye begreper ikke vil tilføre vesentlig verdi. Til slutt ble de sitater som best kunne illustrere sammenfatningen av funnene identifisert.

4.6 Etikk

Tillatelser, godkjenninger

Dette prosjektet var meldepliktig til personvernombudet etter Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) av 14.04.2000 nr. 31, siden det skulle samles inn personopplysninger ved bruk av båndopptaker, og opplysninger som indirekte kan knyttes til enkeltpersoner ved sammenstilling av bakgrunnsopplysninger (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste 2011a). Godkjennelse ble innhentet.

Informert samtykke

I dette prosjektet ble intervjupersonene informert om undersøkelsens overordnede mål, om hovedtrekkene i prosjektplanen og om mulige fordeler og ulemper med å delta i forskningsprosjektet. Informasjon ble gitt på en nøytral måte for ikke å påvirke på en måte som ødelegger for forskningen, og det ble informert at deltakelse var frivillig og at de når som helst kunne avbryte sin deltakelse uten risiko for å få negative konsekvenser for informantene (De nasjonale forskningsetiske komiteer, 2006). Dvs. at alle informantene visste at det var frivillig å delta på undersøkelsen og at de kunne trekke seg når som helst. De som deltok, har undertegnet et informert samtykke (Vedlegg 2).

Anonymitet og konfidensialitet

Konfidensialitet i forskningen medfører at man ikke offentliggjør personlige data som kan avsløre intervjupersonens identitet. Hvis en studie medfører at man offentliggjør informasjon som andre har muligheter for å kjenne igjen, må intervjupersonene samtykke i at denne informasjonen skal frigis. (Kvale 2007). Forskningsmaterialet ble derfor anonymisert på en slik måte at enkeltpersoner ikke kunne gjenkjennes. I dette prosjektet knyttes informantene til datamaterialet med et referansenummer. I det ferdige produktet anonymiseres opplysninger som kunne knyttes til et enkeltindivid. Dette er for eksempel bedriften hvor intervjupersonene jobber i, deres stillinger, alder osv.

5. RESULTATER

I dette kapitlet presenteres resultatene fra intervjuene av et utvalg av nordmenn som jobber i Spania om deres opplevelse av arbeidsmiljø. Resultatene som presenteres gjenspeiler de tre hovedtema som kom frem i analysen; Opplevde krav, opplevd kontroll og opplevd organisasjonskultur.

5.1 Opplevde krav

De fleste av informantene sier at de opplever høye kvantitative krav forbundet med mengden av oppgaver som skal utføres i arbeidstiden. De fleste rapporterer at de opplever at det alltid er for mye å gjøre. En av informantene beskriver sin situasjon som følger:

I min jobb er det noen ganger det kommer inn 100 email om dagen... og med møter og kundebesøkJeg har jobbet spesielt mye de siste 6 årene (1)

Informantene jobbet på leder eller mellomledernivå og opplevde og fortalte om mange møter, kundebesøk, press fra investorene osv. En informant viste til at arbeidsmengden varierer mye og at det varierer hvorvidt arbeidsmengden er tilpasset tiden man har til rådighet:

Det spørs veldig. Jeg har vanlig jobb, i tillegg må jeg delta på møter og jeg får også nye oppgaver som resultat av møter. Jeg må også reiser i forbindelse med jobben og det gjør at oppgavene hopper seg opp og til slutt har jeg noen ganger ikke nok tid til å løse oppgaver.(2)

Men til tross av relativ stor arbeidsmengde, rapporterte de fleste informantene, at arbeidsmengden ikke opplevdes større enn at det var håndterbart, enten innenfor eller utenfor vanlig arbeidstid. Informantene gav uttrykk for at de opplevde at de hadde tilstrekkelig tid til å gjennomføre sine arbeidsoppgaver, selv om en del kunne ønske litt mere tid til å fullføre jobben. En av informant uttrykte dette på følgende måte:

Jeg får alltid gjort det viktigste, men jeg har alltid litt dårlig samvittighet for at jeg ikke for gjort alle oppgavene som jeg hadde planlagt. (1)

Informantene fortalte at de opplevde at de behøvde å lære ny kunnskap og utvikle nye ferdigheter for å utføre jobbene sine i Spania. Dette skyldes i hovedsak to ulike årsaker. For det første var det et par av informantene som hadde byttet yrke i forbindelse med flytting til Spania, og som nå jobbet med andre oppgaver enn det de var utdannet til. Dette førte til at de hadde fått en ekstra arbeidsbelastning i forhold til å måtte lære seg nye ferdigheter og kunnskap:

Jeg har studert media og kommunikasjon. Det har vel ikke så mye å gjøre med det her jeg jobber nå.. Så jeg har egentlig begynt fra scratch og måtte lære meg alt (2).

Selv om disse to respondentene hadde en utdanning som ikke samsvarte med de stillinger og de arbeidsoppgaver de har på jobben, hadde de en opplevelse av at ekstrakurs og kunnskapen de hadde tilegnet seg hadde ført til at de følte seg trygge med de oppgavene de utfører.

Den andre årsaken er at informantene følte at de hadde fått nye kvalifikasjonskrav var at mange hadde arbeidsoppgaver som krevde kontinuerlig faglig oppdatering, og en informant fortalte:

Jeg må lære om trender, hvordan markedet går, hvordan vi skal slå konkurrentene, forberede oss bedre (1).

5.2 Opplevd Kontroll

Informantene fortalte at de opplevde å ha stor frihet til å strukturere sitt eget arbeid. Alle informantene syntes at det er viktig å kunne planlegge sine arbeidsoppgaver, mente at de fikk anledning til å gjøre dette. Flesteparten av informantene hadde et ønske og behov for å kunne planlegge ikke bare en enkelt arbeidsdag, men for eksempel en hel arbeidsuke eller for et helt år:

Jeg planlegger først på begynnelsen av året, planlegger alt jeg skal gjøre i løpet av året. Så planlegger jeg pr trimester og så planlegger pr uke. Og det er arbeid som jeg gjerne gjør på slutten av arbeidsdagen. (4)

Informantene ga også uttrykk for at de opplevde stor selvrådighet i å prioritere framgangsmåte, rekkefølge av oppgaver og når oppgaver skal gjøres. Dette betyr at de hadde stor fleksibilitet på jobbene sine og gjenspeiler at de fleste hadde veldig selvstendige jobber. Dette bekreftes av to informanter slik:

Jeg har frihet til å gjøre arbeidsoppgavene slik jeg vil. (5)

Jeg er veldig fleksibel, jeg kan egentlig jobbe i helt eget tempo og jeg har jo deadlines og sånt, men bortsett fra det så føler jeg egentlig at jeg kan jobbe som jeg vil. (2)

Informantene viser at de har muligheten til å delta og ta beslutninger på jobben. En informant fortalte:

Jeg må tenke strategisk og ta avgjørelser over hvor vi vil gå og i hvilke produkter skal vi investere for og konkurede bedre...(1)

Alle informantene hevdet også at de har muligheten til å ta pauser på jobben, når de trenger og føler behov for dette.

Fremtidige karrieremuligheter innebærer mobilitet, både vertikalt og horisontalt, og følelsen av å ha mulighet og kontroll til å kunne flytte til annen og eventuelt bedre jobb. Informantene var bevisste på at Spania opplever en vanskelig økonomisk situasjon nå, med en høy andel arbeidsløshet. Men til tross for dette var de fleste respondentene positive til fremtidige arbeidsmuligheter i Spania. Det rådet en optimisme på egne vegne for de norske arbeidstakerne og en informant så kun muligheter:

Det er utrolig mange business muligheter forretningsmuligheter overalt. Jeg ser egentlig ganske mange muligheter som starte nye bedrifter og sånne ting.(1)

Informantene har flere fordeler i forhold til mange spanjoler, som blant annet at de snakker flere språk som engelsk og spansk, at de har høy utdannelse og de fleste har arbeidserfaring fra Norge og andre land. En av informantene gav uttrykk for dette:

Nå er det jo krise i Spania men jeg snakker spansk og kanskje har en annerledes bakgrunn en de fleste spanjoler, så ser jeg lyst på fremtiden foreløpig.(4)

Arbeid og privatliv er to viktig områder for de fleste individer og disse pleier å påvirke og gripe inn i hverandre. I følge informantene fra denne studien, finnes det ikke i Spania en god balanse når det gjelder samspill mellom arbeid og privatliv. De uttrykker at det er liten tid til fritid i Spania og at man ikke har noe tid til familien i det hele tatt. Dette fortalte en informant:

Her har du ikke noe tid med familien i det hele tatt. Det er jo helt.... Du kommer hjem kl. 8-9 om kvelden og så skal du ha tid til..., hvor er ungene dine da. Så det er veldig lagt opp til at kvinnen skal være hjemme med barna, så det er litt gammeldags system. (2)

En annen av informant beskriver situasjonen slik:

Det er ingen som, her på arbeidsplassen som tenker mye på familien. Ikke sant, det er jo ikke tema. Så det er opptil meg og jeg har jo tatt den beslutningen at jeg prioriterer min familie høyt, og tar følgende av det og prøver å styre min dag ut ifra det.(3)

En informant som opplevde at han jobbet alt for mye, fortalte om følgende erfaring med sin tidligere samboer:

Jeg hadde samboer i 3 år. Balansen mellom min jobb og min samboer var dårlig. Fordi, jeg rett og slett jobber for mye og Og det var veldig altoppslukende. Det gikk utover min tidligere relasjon. (1)

En annen informant som hadde bestemt seg for å bli mor, opplevde at hun fikk liten støtte for dette valget fra sin leder. Dette oppfattet hun som tungt og alvorlig, og som noe som var svært forskjellig fra Norge:

Da jeg ble gravid var ikke det sett på som noe bra, sett på som negativt. Veldig lite støtte for situasjonen. (5)

Informantene påpekte at i Norge er det mye større forståelse for at man ønsker en balanse mellom privatliv og jobb, og at det i Norge er en større aksept for at man ønsker også å prioritere familie og fritid.

I Norge, også er det vel større forståelse for privatliv og den balansen mellom hva som er arbeid og hva som er familie. Det er ikke så klart skille på det her i Spania føler jeg. (4)

5.3 Organisasjonskultur

Informantene opplevde av arbeidslivet i Spania har en mye mer hierarkisks organisasjonsform og at det er stor avstand mellom leder og ansatt. De oppfattet at i spanske organisasjoner betyr tittelen og den stillingen du har i selskapet veldig mye. Spanske ledere er bevisst på at de er ledere og at de har makt. Dette resulterer i at det er stor forskjell på å være leder fremfor ansatt i spanske organisasjoner. En av informant uttrykte seg veldig tydelig at det er veldig stor forskjell og han fortalte:

Min erfaring er at det er veldig stor forskjell mellom Spania og Norge og det bunner i det hierarkiske tankemåten, lite fleksibilitet, veldig forskjellig arbeidskultur mellom Norge og Spania. (5)

Informantene opplevde at det var store forskjeller mellom norsk og spansk lederstil. En informant beskriver hvordan han opplever makt avstand i Norge og i Spania:

Det er veldig annerledes fra Norge. Norge er et veldig flatt hierarki, med veldig liten avstand mellom sjef og ansatt i Norge. I Spania så er det mer avstand mellom sjef og spanjoler (1)

Et annet svar som forsterker forskjeller i arbeidskultur mellom Norge og Spania, er at Spania er mer hierarkisk organisert og har annen lederstil enn Norge. Dette kommer tydelig frem fra informantene erfaringer. Informantene opplevde at det er sjefen som alltid bestemmer. Dette resulterer i at det blir vanskelig å ta beslutninger nedover i systemet. En naturlig konsekvens blir stor treghet i å ta beslutninger:

Også har jeg etter hvert forstått at den minste ting du vil ha gjort må du gå igjennom sjefen (3)

Flere av informantene fortalte at norske sjefer er mer fleksible og at de opplever mer tillit mellom leder og ansatt i forhold til spanske sjefer. De mente at for de norske ledere er det viktigst at de ansatte gjør arbeidsoppgavene sine og levere i henhold til avtale, uten å bry seg om de ansatte kommer litt senere eller går litt tidligere fra jobben.

Norske sjefer har en holdning ved at så lenge du gjør oppgavene dine som du skal, så betyr det ikke noe om du kommer litt senere eller går litt tidligere eller rekkefølgen på oppgaver (4).

Alle informantene samarbeidet, i form av gruppearbeid med kollegaer på jobb. De fleste må også ta kontakt med kunder og/eller leverandører. Informantene er fornøyde med sine kollegaer når det gjelder den sosiale arena. Det betyr at de tar en kaffepause sammen, tar en prat og de bruker også tid etter arbeidstiden for å ta en matbit eller en øl. Spanjoler er sosiale og utadvendte og dette er en viktig del av den spanske kulturen. De spanske selskapene pleier ofte å organisere sosiale arrangementer og alle respondentene liker å delta. En av informantene uttrykte dette slik:

Jeg føler at arbeidsmiljøet mellom kollegaer er bra, ee kanskje ikke så åpent som det er i Norge. Men det er veldig bra, sosialt kan vi gå og ta en øl etter jobben og sånn.(1)

En informant gjorde et interessant skille og svarte på spørsmålet om trivsel på jobben slik:

Sosialt bra, faglig ganske dårlig (3)

Dette indikerer at trivsel på jobben er både avhengig av positivt samspill med kollegaer og faglige utfordringer.

Når det gjelder den faglige arena, er erfaringene annerledes. Flere informanter fortalte at det var noen ganger utfordrende å jobbe med spanjoler, fordi de lover mye men leverer mindre. Informantene opplevde at det å delta på møter kunne være kaotisk, fordi de bruker mye tid på ikke faglige ting og de trenger lang tid for å ta beslutninger.

Spanjoler når de arbeider så syntes jeg de var noe utfordrende noen ganger fordi de lover veldig mye, og sier ja det skal jeg ordne og ja det skal jeg fikse og snakker mye, men så skjer det ikke så mye. (2)

På tross av dette, opplever de fleste informantene å få støtte fra arbeidskolleger og de spanske kollegaene virker veldig åpne til å lære av hverandre og til å jobbe sammen.

Kollegaene mine virker veldig åpne til å lære av hverandre og til å jobbe sammen, finner tid til å gjøre ting sammen som kanskje ikke akkurat er deres arbeidsoppgaver (4)

Måten å kommunisere på skilte seg fra hva informantene var vant med fra Norge og norske selskaper. En informant påpekte dette slik:

Jeg opplever at det at konfidensiell informasjon flyter over alt. Det er lekkasjer overalt og de prater om ting de ikke burde prate om. Man bruker ikke skriftlig kommunikasjon som kan etterprøves. Man er ikke like opptatt som i Norge om å ha det på det rene. (3)

Flere av informantene hadde opplevd at beslutninger ble tatt og kommunisert uten at de kunne etterprøves og det var ofte uklart hvem som hadde tatt beslutningene og hvorfor. Ofte manglet det også skriftlig kommunikasjon vedrørende beslutninger. Informantene opplevde dette som problematisk da ingen kunne stilles til ansvar for både beslutninger og tilhørende kommunikasjon. Det er viktig å merke seg at alle informantene snakker bra spansk og at manglende språkferdigheter ikke er viktig faktor i denne sammenheng.

Mange av informantene fortalte at i Spania er det veldig viktig å være tilstede på arbeidsplassen. Det er forventet og lederen ser dette som positivt. En informant som har jobbet både i Norge og Spania og i andre selskaper fra Sør Europa, påpekte at det er helt klart at balansen mellom arbeid og familie/fritid er mye bedre i Norge. Han fortalte:

Når det gjelder arbeidstid, er kulturen i Spania at jo lengre man er på jobb, jo bedre blir man vurdert av sjefen.(2)

Flere informanter påpekte at det å komme sent eller å gå tidlig ikke var sosialt akseptert. Det kan virke som om antall timer på arbeid betyr mer, enn hva som faktisk gjøres. Alle informantene påpeker dette med sine egne ord. En informant uttrykte dette slik:

Det blir sett rart på hvis du går tidlig, selv om du egentlig har gjort det du skal. Du skal være såpass mange timer. Det er mer kvantitet foran kvalitet føler jeg. (2)

Et annet svar som viser forskjeller i arbeidskultur mellom Norge og Spania er at i Norge har ansatte mye mer forståelse for å jobbe hjemmefra, da man er mer bevist på å levere oppgaver innen for avtalt tid, enn det og nødvendigvis være fysisk på arbeidsplassen.

I Norge så har vi mye mer forståelse for å jobbe hjemmefra og sånne ting. Man er mere bevist på å levere selv Men i Spania er det litt misforstått at man må jobbe så mange timer (1)

Informantene fortalte at de savner å ha bedre arbeidsforhold/rettigheter på jobben i form av bedre lønn, mere ferier, ha mer tid for privatliv, bedre rettigheter knyttet til graviditet og ha tid til barna. Alle respondentene uttrykte at arbeidsmiljøet og arbeidskulturen i Norge er bedre enn i Spania fordi de ansatte har bedre arbeidsforhold og rettigheter. En av informantene uttrykte dette slik:

Også er jo arbeidsforholdene, særlig lønna er dårligere her og ja, jeg vil vel si at det er bedre å jobbe i Norge, absolutt. Du har mye mer rettigheter når det gjelder ferier og graviditet, hvis du skal ha barn, du har mye mer rettigheter i Norge. (i2)

Informantene oppfatter at i Norge fungerer det meste, mens at i Spania er det litt mer uforutsigbart og kaotisk. En informant som har jobbet, både i spanske og norske selskaper, fortalte at det å jobbe i et norsk firma i Spania er bra, men å jobbe i et spansk firma i Spania er utrolig vanskelig på grunn av overnevnte.

Jobbe i et norsk firma i Spania er bra, men å jobbe i et spansk firma i Spania har jeg ikke så veldig gode erfaringer med (i5).

Til tross for dette, fortalte de alle fleste av informantene at de trivdes godt på jobben. Noen i større eller mindre grad enn andre, men samlet sett så gav resultatene et inntrykk av at alle likte sitt arbeide i Spania. De fleste opplever at arbeidet er utfordrende på en positiv måte.

6. DISKUSJON

Studiens hovedproblemstilling var å undersøke hvordan et utvalg nordmenn som arbeider i Spania, opplever arbeidsmiljøet sitt. Resultatene viser at informantene har like opplevelser og meninger om hvordan de opplever arbeidsmiljøet i Spania. Det viser seg at informantene opplever mange og forskjellige krav på jobb i form av kvantitative krav som stor arbeidsmengde, kvalifikasjonskrav, de har alle behov for å lære seg ny kunnskap og utvikle nye ferdigheter for å utføre jobbene sine i Spania. Videre er krav om sosial interaksjon, dette betyr at de må forholde seg til kollegaer og kunder, viktig for nordmenn i Spania. Selv om de opplever høye krav på jobben, virker det som om at de har høy kontroll over sitt arbeid. De har muligheter til å strukturere sitt eget arbeid, velge sosial kontakter, og de har kontroll over sine karrierer.

Funnene belyser også viktige faktorer knyttet til organisasjonskultur. Informantene oppfatter vesentlige forskjeller i de psykososiale og organisatoriske faktorer som for eksempel økt maktdistanse og hierarki, økt byråkrati, ulike relasjoner og nivå av sosial støtte, en formell lederstil, og annerledes forhold mellom fritid og jobb. På tross av dette, det ser ut til at nordmenn stort sett er fornøyd med å jobbe i Spania.

I dette kapittelet vil jeg drøfte resultatene opp mot problemstillingen, relevant teori og empiri. Studiens metodiske styrker og svakheter vil også diskuteres.

6.1 Opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet i spansk arbeidsliv

Psykososialt arbeidsmiljø blir ofte definert som de psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på arbeidsplassen (Theorell & Karasek, 1996). Dette kan være forhold som virker belastende på individet, som for eksempel å måtte jobbe i et høyt tempo daglig og over lengre tid. Opplevelser kan også være positive, hvis man for eksempel har mulighet til å utvikle seg faglig. Forskninger viser at det å oppleve en høy psykososial belastning, kan øke risiko for muskel og skjelettlidelser og i verste fall et hjerteinfarkt (Einarsen & Skogstad 2012).

En rapport fra European Working Conditions Survey (2005) som beskriver hvordan arbeidstakere i EU opplever eget arbeidsmiljø, viser at nordmenn opplever et bedre arbeidsmiljø enn spanske arbeidstakere, når det gjelder psykososiale arbeidsmiljøforhold. I følge rapporten fra EWCS og med utgangspunkt fra Karasek & Theorell modellen, ble arbeidstakere fra Spania klassifisert som passivt arbeid, samt at de opplever å ha lave jobbkrav og lav kontroll, i motsetning til norske arbeidstaker som ble klassifisert som aktivt arbeid og de opplever å ha høye krav og høy kontroll i sitt arbeid. (EWCS 2005).

6.2 Relasjon mellom arbeidskrav og kontroll

Karasek og Theorell modell identifiserer tre aspekter ved arbeidsmiljøet som har betydning for helsen; den enkeltes krav i arbeidet, graden av innflytelse eller kontroll for å håndtere disse kravene og sosial støtte. I Krav-kontroll modellen vil høye arbeidskrav ha uheldige helsekonsekvenser, kun hvis arbeidstakeren i tillegg har lav kontroll. Høy kontroll vil derimot føre til økt vekst og læring, fordi arbeidstakeren i større grad kan benytte egne evner og ferdigheter (Karasek & Theorell, 1990). Krav-kontroll modellen gir opphav til fire typer arbeid: Aktivt arbeid som innebærer høye krav og høy kontroll, høystressarbeid med høye krav og lav kontroll, lavstressarbeid med lave krav og høy kontroll og passivt arbeid med lave krav og lav kontroll (Karasek & Theorell, 1990).

Informantene i denne studien rapporterer om både høye krav og høy kontroll. Dette klassifiseres innen krav-kontroll modellen som «Aktiv Jobb». Slike jobber har et stort potensial for arbeidsmotivasjon, læring og personlig vekst (Karasek & Theorell, 1990).

Informantene fortalte at de opplever å ha høye krav. I jobbkrav inngår eksempelvis arbeidsmengde, behov for å lære ny kunnskap og utvikle nye ferdigheter for å utføre jobbe og krav om sosiale interaksjoner. Selv om de opplever høye krav på jobben, fortalte informantene at de har muligheter til å strukturere sitt eget arbeid, velge sosiale kontakter, de har kontroll over sine karrierer og de har muligheten til å ta pauser på jobben når de trenger og føler behov for dette. I følge Karasek og Theorells modell, er denne arbeidsformen optimal i forhold til arbeidstakernes ytelse og prestasjonsevne og innebærer ingen umiddelbare negative konsekvenser for arbeidsforhold og helse.

Dersom kontrolldimensjonen avtar samtidig som jobbkravene er konstante eller økende, vil informantene ende opp i kategorien høystressarbeid («high strain work»), som vil kunne påvirke de informantenes helse negativt (Karasek & Theorell, 1990).

De fleste av informantene opplever at de har gode faglige utviklingsmuligheter i arbeidet. De føler at de kan utvikle og bruke ferdighetene sine på en positiv måte. De omtalte at de har et variert arbeid, hvor de har muligheter til å lære ny kunnskap og å være kreative. Dette kalles evneutnyttelse og det betyr relasjon mellom utfordringer i forhold til ferdigheter og kunnskaper (Karasek & Theorell, 1990). Videre opplever de at kravene er høye, men at organiseringen av arbeidet gir dem også en høy selvstendighet til å mestre avgjørelser og at denne kombinasjonen er en positiv utfordring for disse informantene. Dette kalles beslutningsautoritet eller autonomi, som betyr autoritet til å ta beslutninger om egne arbeidsoppgaver (Karasek & Theorell, 1990).

I tillegg var informantene positive til fremtidige karrieremuligheter i Spania. De gav uttrykk for at de har mulighet og kontroll til å kunne flytte til annen og eventuelt bedre jobb, selv om Spania opplever en vanskelig økonomisk situasjon nå. I følge EWCS resultatene, viser det seg at ansatte fra Norge (70 %), har stor trygghet (jobbsikkerhet), at de ikke tror at de skal miste jobben i nær fremtid, i forhold til de spanske ansatte (48 %) (EWCS, 2005). Det kan tolkes som om at dersom en nordmann skulle miste sin jobb, har han en positiv innstilling til å skaffe seg en ny jobb. Dette bekreftes av Hofstede i dimensjon Individualisme vs. Kollektivism. Hofstede mener at nordmenn har stor jobb mobilitet og de tenker på og prioriterer personlig karrierer (Hofstede 2010). Det kan også tenkes at spanjoler føler seg mer usikre på å finne seg en ny jobb nå som Spania er rammet av økonomisk krise og en stor og voksende arbeidsløshet.

I følge rapporten fra European Working Conditions Survey, EWCS (2005), rapporterer sysselsatte i Norge om høyere nivåer av krav, kontroll og sosial støtte i arbeidet sammenliknet med et gjennomsnitt av de sysselsatte i EU. Det kan tenkes at norske arbeidstakere assosieres med å ha gode evner til å mestre ulike aspekter av jobben sin. Opplevelse av å mestre arbeid vil være avgjørende for trivsel og helse (Knardahl 1998). Hofstede hevder at nordmennenes stil er å være selvstendig på jobb og at norske ansatte forventer å bli involvert og konsultert (Hofstede 2010). Av den grunn er det nærliggende å tenke at disse personlige egenskaper fra norske arbeidstakere spiller en positive og viktig rolle for utførelse av arbeid.

En informant fortalte at han opplever vanligvis ikke store krav på jobben, i hvert fall ikke noe som ikke er håndterbart. Videre at han har god tid til og utfører sine oppgaver. Han jobber under “lave krav – høy kontroll” kategorien. Han gav uttrykk for å ha gode kvalifikasjoner og at han har bedre ferdigheter og kompetanser enn det arbeidsoppgavene tilsier. Det kan tolkes at denne informanten ikke har særlig utfordringer i det daglige arbeidet og det er begrensede muligheter til videreutvikling og læring.

Denne informanten, følte seg demotivert og frustrert på jobben. Han ønsket å utvikle seg mere både faglig og personlige og bruke sine ferdigheter på en mer konstruktiv måte. Han mente at han ville bytte jobb på grunn av dette. En ubalanse mellom egne forventninger og faktisk egen utvikling vil kunne ha negative konsekvenser, det er frustrert over ikke å ha kommet på det status nivået som man mener seg berettiget til (Buunk et al., 1998).

6.3 Verdier og kultur på arbeidsplassen

I følge Kaufmann og Kaufmann (2003) kan holdningene på en arbeidsplass være med på å skape kultur og ukultur i arbeidsmiljøet. En god arbeidskultur er der arbeidsmiljøet fungerer godt, og der de fleste ansatte har funnet sin plass i miljøet. Ukultur er der det har oppstått dårlige holdninger blant ansatte, som igjen får negativ innvirkning på arbeidsmiljøet.

I dette kapittelet skal det drøftes på hvilken måte informantene opplever at psykososiale og organisatoriske faktorer er forskjellige mellom Norge og Spania.

6.3.1 Leder og Kollegaer samspill

Sosial støtte er det tredje aspektet ved arbeidsmiljøet som har betydning for helsen i følge Karasek og Theorell modellen Sosial støtte på arbeidsplassen refererer til det samlede nivå av nyttige sosiale interaksjoner som er tilgjengelig på jobb fra både kollegaer og ledere (Karasek og Theorell, 1990).

I følge funnene, opplever informantene stor forskjell mellom Norge og Spania når det gjelder lederstil og relasjonen mann har med kollegaer.

Ledelse har en helt sentral rolle gjennom det å skape positive prosesser hos arbeidstakere (Hetland 2009). Informantene oppfatter store forskjeller mellom norsk og spansk lederstil. Alle informantene var enige i at i spansk arbeidskultur eksisterer det stor avstand mellom leder og ansatt. Dette funnet er i samsvar med resultater fra en bacheloroppgave som undersøkte forskjeller mellom norsk og spansk arbeidsliv, der det ble funnet at graden av maktdistanse er betydelig høyere i Spania enn i Norge (Ribu 2011).

Informantene oppfattet videre at spanske ledere er bevisste på at de har makt og at dette betyr at de som er ledere bør behandles med ekstra respekt og at ansatte skal opprettholde avstand. I følge forskning er denne hierarkiske avstand akseptert innen spansk arbeidsliv (Hofstede 2010). De mektigste holder posisjoner og de har privilegier som del av deres posisjon. Denne type ledelse er preget av stor ledelseskontroll (Hofstede 2010). I Norge er beslutninger ofte basert på konsensus og kommunikasjonen er direkte (Hofstede 2010). Dette forklarer årsaken til at informantene fortalte at de føler seg umotiverte og frustrerte med spansk lederstil. I Spania må informantene lære seg til å forholde seg til sine ledere på en annen måte enn i Norge. Dette er slitsomt og medvirker til at informantene følte seg undervurdert. Lederstilen i Norge kjennetegnes også ved at leder er tilgjengelig og at leder involverer og veileder sine medarbeidere, mens i Spania tar leder avstand fra ansatte og vice versa (Hofstede 2010).

Ribu (2011) påpeker også at i Norge sammenliknet med Spania, er forholdet mellom sjef og ansatt i mer likeverdig, naturlig og humant. Norge har en flat struktur, preget av konsensus og lite autokratisk, mens Spania er mer preget av hierarki, posisjoner og privilegier (Ribu 2011).

Når det gjelder sosial forhold med kollegaer, opplever informantene både positive og negative sosiale relasjoner på sine arbeidsplasser i Spania. For å gjennomføre sine oppgaver, jobbet respondentene både alene og i team. De jobbet også med eksterne parter som kunder, leverandører og investorer. Dette gjør at de har gode muligheter for å knytte kontakter og danne nettverk med andre, både innenfor og utenfor egen organisasjon. God sosial støtte kan også være en buffer mot belastninger, det vil si at man tåler mer påkjenninger (Knardahl 1998).

Informantene har god kontakt med sine spanske kollegaer på den sosiale arena. Jeg selv opplever at spanjolene er utadvendte, de har et godt humør og dette kan ha en tilsvarende positiv effekt. Positive former for humor kan ha kortsiktige positive effekter som det å fremme positive følelser, velvære og opplevelse av mestring (Martin 2007). Dette er ansett som en positiv opplevelse fra informantene.

Når det gjelder den faglige organiseringen av arbeidet, rapporterte informantene om en rekke utfordringer. Informantene opplevde at norsk arbeidsliv er mer organisert og detaljert i planlegging enn det spanske. Spanjolenes improvisasjon kan ofte frustrere nordmenn, ettersom de ikke har forberedt møtet med en detaljert plan (Ribu 2010). Hofstede påpeker at med en individuell kultur som det er Norge, fremhever denne uavhengighet og individets ansvar og plikter (Hofstede 2010). Spanjoler trenger mer tid til å ta beslutninger, de lover mye, men leverer mindre og alt dette genererer usikkerhet om oppgaver blir levert til avtalt tid. Nordmenn er mer initiativrike og selvstendige. Spanjoler er flinke til å gjøre det de blir fortalt, de er presise og arbeider mye, men de mangler selvstendighet og initiativ Ribu (2011).

Dette kan belyses ved Hofstede i sin dimensjon LTO - Langtidsperspektiv. Nordmenn er mer langtidsoorientert, mens spanjolen ser på fremtiden med kortere tidsperspektiv, uten store bekymringer for fremtiden, I Spania leter folk etter raske resultater uten forsinkelser. Videre er det behov for klare strukturer og veldefinerte regler som en motsats mot en mer avslappet tilnærminger til tid, spesielt på lang sikt (Hofstede 2010).

Faglige uenigheter og motstridende perspektiver kan skape hindringer i samarbeidet og i verste fall utvikle seg til personlige konflikter, hvilket kan være emosjonelt og mentalt belastende for nordmennene som arbeider i Spania (Knardahl 1998).

I følge House (1981) består sosial støtte av fire former for atferd: instrumentell støtte (praktisk hjelp, assistanse), informasjons støtte (informere), emosjonell støtte (vise empati, omsorg) og evaluerings støtte (tilbakemeldinger). De fleste av informantene i denne studien uttrykte at de mottok emosjonell støtte fra arbeidskolleger, i hovedsak i form av empati. Nordmennene føler seg verdsatt og godt integrert blant spanske kollegaer. Derimot mangler de andre typer sosial støtte, som for eksempel å få bedre informasjon og tilbakemeldinger fra leder. Grunnen til at alle til tross for dette oppga å trives godt, kan være fordi de alle mottar god emosjonell støtte fra kollegaer. I følge House (1981), er det denne type støtte som har mest betydning for helse. Emosjonell støtte kan således tenkes å være en buffer mot mulige psykiske belastninger for nordmenn som jobber i Spania.

6.3.2 Arbeidsforhold og privat liv

Arbeidstid er en viktig dimensjonen fordi arbeidstidens lengde, ulike arbeidstidsordninger og organisering av arbeidstiden er avgjørende for hvordan arbeidstakerne opplever øvrige faktorer i arbeidslivet.

Gjennomsnittlig ukentlig arbeid i timer i Norge er 34,4 og i Spania 40,3 (EWCS, 2005). I Spania arbeider ansatte i gjennomsnitt 240 timer mer per år enn andre EU-land og de har lavere produktivitet enn mange andre EU-land (Prelum, 2009). Dette går ut over familielivet og man regner med at ca. 350.000 barn mellom 6-14 år tilbringer kvelder alene hjemme, over 70.000 barn må spise middag alene og ca. 15 000 barn befinner seg i en situasjoner der de føler seg ekstremt ensomme (Prelum, 2009). En tredjedel av alle ansatte i Spania kan ikke be om fridager av personlige eller familiære årsaker (Prelum, 2009).

På grunn av disse lange dagene på jobb, fortalte informantene at de opplever en ubalanse mellom arbeid og privat /familieliv. Informantene er vant til at fritid og selvrealisering får plass ved siden av jobben. Arbeidstid er viktig i tilretteleggingen av et balansert forhold mellom arbeid og privat /familieliv. Nyere undersøkelser viser at motsetninger mellom arbeid og fritid er blant de mest fremtredende stressfaktorene blant dagens arbeidstakere, og at påvirkningen fra privatliv til arbeid er mer skadelig enn påvirkningen fra arbeid til privatliv (Thuen 2010).

Flere studier viser at kvinner og menn som må arbeide utenom standard arbeidstid, har større problemer med å kombinere arbeid og familie enn de som arbeider innenfor normalarbeidsdagen (STAMI 2011). Fleksibel arbeidstid ser derimot ut til å virke positivt på opplevelsen av arbeid/familiekonflikten, uten at bildet er helt entydig (Albertsen K mfl. 2007).

Spanjolene begynner normalt å jobbe rundt kl. 09.00 og de tar en lang lunsjpause som ofte er på 2 timer. Dette resulterer i at spanjolene avslutter arbeidsdagen rundt kl. 20.00 som er forholdsvis sent. Spenningen mellom lang arbeidstid og liten fritid, påvirket informantene. De ønsket mer tid for en aktiv fritid med friluftsliv, idrett, hobbyer, foreningsliv osv. Noen har opplevd vanskelige situasjoner i denne sammenhengen, som samlivsproblemer og stress. De oppfatter dette som en ulempe ved å jobbe i Spania.

Videre samsvarer funnene i denne studien med resultater fra Ribus (2011) studie, hvor resultatene viste at den spanske arbeidstiden tar opp mesteparten av fritiden, noe som særlig går utover familie og barn. Holdninger til familie, svangerskap og barn er fortsatt veldig tradisjonelle i Spania og gjør balansen mellom arbeid- og familieliv skjev (Ribu 2011).

I tillegg viser resultater fra EWCS rapporter at Norge skårer bedre enn i Spania, 48 % vs. 25 % henholdsvis, på opplevelse av balanse mellom arbeid og familie (EWCS 2005). Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) har gjennomført en undersøkelse om familiepolitikk (OECD, 2011).

Denne konkluderer med at Spania har behov for å styrke sin politikk for å forene arbeid og familie. Familier i Spania synes det er vanskelig å forene arbeid og familieliv, så andel kvinnelige sysselsatte og fødselsrate er lav i forhold til internasjonale nivåer (OECD, 2011).

På tross av at informantene oppfatter disse forskjellene på arbeidskulturen, fortalte de at de trives på jobb i Spania. Det kan tolkes at selv om informantene har noen utfordringen med leder og kollegaer, og forskjeller i organisasjonskulturen, så opplever informantene også positive faktorer som kontroll og god sosial støtte blant kollegaer. Dette kan være buffere mot belastninger, det vil si at man tåler mer påkjenninger (Knardahl 2011).

6.4.1 Studiens Reliabilitet

At et resultat er reliabelt, vil si at det er pålitelig, riktig, sikkert, til å stole på (Wormnæs 2004). Thagaard (2009) knytter reliabilitet til spørsmålet om en kritisk vurdering av prosjektet gir inntrykk av om forskningen er utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte. Begrepet reliabilitet refererer i utgangspunktet til spørsmålet om hvorvidt en annen forsker som anvender de samme metodene, ville ha kommet frem til samme resultat (Kvale & Brinkmann 2009). Det dreier seg om spørsmål knyttet til reproduserbarhet, på andre tidspunkt av andre forskere (Kvale 2007).

Forskeren har som oppgave å argumentere for reliabilitet ved å redegjøre for hvor nøyaktig dataene er blitt utviklet i løpet av forskningsprosessen. I min studie har jeg beskrevet så nøyaktig som mulig hvert trinn i forskningsprosessen, noe som kan styrke studiens reliabilitet.

Gjennom innsamlingen av data har det vært fokus på å ha best mulig pålitelighet og nøyaktighet. Det ble utarbeidd en intervjuguide med tanke på at interaksjonen mellom intervjuer og informant skulle bli god og flytende. I tillegg utformet jeg et rammeverk for intervjuet i følge Kvalès anbefalinger. Dette betyr at jeg gav en kontekst for intervjuet gjennom informasjon både før «briefing» og etter «debriefing» selv intervjuene (Kvale 2007). For å øke påliteligheten ble det ofte stilt oppfølgingsspørsmål til informantene for å utdype hva de mente, og for å sikre at forsker hadde forstått de riktig.

Det er kjent at forskerens relasjon til informantene kan påvirke hvilken informasjon som fremkommer i intervjuene (Thagaard 2009; Kvale & Brinkmann 2009), og en vanlig feilkilde i kvalitativ forskning er ifølge Robson (2002) at informanten tilbakeholder informasjon grunnet manglende tillit til forskeren. Som intervjuer forberedte jeg meg på best mulig måte, slik at jeg kunne gjennomføre intervjuene på en god måte. Jeg gav i god tid på forhånd mye informasjon om prosjektet til informantene med også rett før jeg startet intervjuene gav jeg utfyllende informasjon om studien. Under intervjuene viste jeg interesse og lyttet aktivt til informantene for å skape en god atmosfære og for å la informantene snakke fritt om emnet. I tillegg er jeg en utadvendt og åpen person og dette har hjulpet meg til å kunne styre intervjuene og motivere informantene til utrykke seg på åpen og tillitsvekkende måte. Dette har en stor betydning siden intervjueren kontinuerlig må avgjøre hva det skal spørres om og hvordan, samt hvilke svar som skal følges opp, kommenteres og tolkes, og hvilke som ikke skal det (Kvale & Brinkmann 2009).

Det er viktig å være bevisst på at informantenes meninger og vurderinger ofte kan påvirkes av sted, tid og andre faktorer (Malterud, 2003). Intervjuene ble gjennomført i arbeidstiden på informantenes arbeidsplass, i et stille møterom uten forstyrrelses, noe som kanskje var med på å skape en trygghet, og dermed kan dette ha hatt en positiv innvirkning på informantens besvarelser.

I følge Polit & Beck (2008) vil bruk av lydopptak ved intervju, styrke påliteligheten ved å hindre at data misforstås, eller endres på grunn av tid. Lydopptak kan påvirke informantens svar i begynnelsen av samtalen. Men normalt blir lydopptakeren glemt etter en kort stund, slik at den likevel i liten grad påvirker svarene eller måten det svares på. Informantene viste av det skulle brukes en lydopptaker under intervjuer, men erfaring i denne studien er at for respondentene var dette ikke ubehagelig og jeg hadde en flytende og åpen samtale med hver av informantene uten at lydopptakeren hadde innvirkning på informantenes svar.

6.4.2 Studiens validitet

Studiens validitet viser til om resultatene er gyldige og relevante for den problemstilling som er definert. Det kan for studier som benyttes kvalitative metode være vanskelig å adskille reabilitet og validitet. Kvale & Brinkmann (2009) beskriver at validitet i kvalitativ forskning handler om «i hvilken grad en metode undersøker det den er ment å undersøke»

Validiteten i mitt metodevalg i denne studien kan være noe vanskelig å vurdere. Jeg mener selv at de innsamlede data har stor relevans i forhold til mine problemstillinger. Kvalitativ studier bygger sjelden på materialer som består av mange enheter, da det er viktigere med et passende utvalg enn antall informanter (Materud 2003). Denne studien er basert på fem informanternes refleksjoner og opplevelser fra deres arbeidsmiljø i Spania. Ved utvelgelse av informanter ble det lagt vekt på at begge kjønn var representert, at informantene hadde forskjellig alder, ulik bakgrunn og posisjon i arbeidslivet. Det ble vurdert at de fem rekrutterte informantene gav tilstrekkelig informasjon til å belyse studiens problemstilling og forskningsspørsmål. En styrke med studien er at informantene var engasjerte i temaet, og de fortalte fritt og åpent om opplevelse av arbeidsmiljøet. Jeg vurderte under studien om det var nødvendig med flere informanter, men jeg tolket det slik at mine informanter gav tilstrekkelig og relevant informasjon til å besvare oppgavens problemstilling. Det kan derimot ikke utelukkes at et større antall informanter kunne ha bidratt til ny informasjon.

Under intervjuene var jeg aktiv og jeg benyttet avklarende og fortolkende spørsmål. På denne måten kunne jeg samhandle aktivt med informantene for å være i stand til å avklare mulige feiltolkninger eller for å bekrefte mine tolkninger. Etter noen intervjuer og etter at jeg hadde opparbeidet meg mer erfaring, lærte jeg at jeg kunne ha stilt noen andre avklarende spørsmål for og virkelig forsikre meg om at informantenes svar ble fortolket riktig fra min side.

Jeg har tolket resultatene sammen med min veileder og dette styrker validiteten. Thagaard (Thagaard 2009) hevder at en studies validitet styrkes ved at andre forskere vurderer kritisk analysen, men jeg har benyttet rikelig med tid til kritisk sikre og vurdere om jeg virkelig har fått med meg essensen i informantenes svar. Videre har jeg lyttet til lydopptaket fra intervjuene og lest transkripsjonen flere ganger under analysen av funnene. Har jeg vært i tvil om tolkning av informantenes utsagn har jeg igjen gått tilbake til intervju og transkripsjon. På denne måten har jeg også forsikret meg om at jeg har opprettholdt informantenes opprinnelige mening. Jeg har helt bevisst brukt ordrette sitater fra informantene under analysen for å unngå mulige feiltolkninger basert på omskriving av utsagn. Transkripsjonene ble foretatt innen få dager etter hvert intervju. Dette øker validitet noe, da jeg fortsatt hadde intervjuet i minnet under transkripsjonen.

6.4.3 Studiens overførbarhet

Mine funn i denne undersøkelsen kan ikke gjøres allmenngyldige fordi det undersøkte utvalget i denne kvalitative analysen besto av fem informanter. Målsetningen har heller ikke vært å generalisere funnene, men å få et innblikk i hvordan disse informantene opplevde og oppfattet arbeidsmiljø i Spania.

Malterud (Malterud 2003) hevder at ved kvalitative forskningsstrategier er det et mål å utnytte det mangfoldet som dette representerer og vi erkjenner at det finnes flere gyldige versjoner av kunnskapen. Videre sier Malterud at vi aksepterer at ulike forskere kan feste seg ved forskjellige nyanser når de leser det same materialet. Derfor er overførbarhet ikke nødvendigvis relevant i en kulturell kontekst (Malterud 2010). Det vil si at mine funn ikke kan overføres til f.eks. svensker som jobber i Italia. Betydningen av overførbarhet er dermed begrenset til å gjelde andre nordmenn som arbeider i Spania.

Man kan likevel se en tendens, uten å påstå at dette er en gjeldende norm, som kan overføres til andre nordmenn som arbeider i Spania. Videre kan mine funn være nyttig informasjon til andre nordmenn som skal eller ønsker å arbeide i Spania i fremtiden.

Mine teorier og metoder og mitt utvalg av informanter styrker etter min mening overførbarheten til tilsvarende kulturelle sammensetninger. Jeg har brukt informanter som var motiverte for å delta, informanter som hadde mye kunnskap og personlig erfaring med spansk arbeidsliv, informanter som ikke så noen trussel eller negative konsekvenser ved å delta i studien samt informanter med forskjellig bakgrunn, kjønn, alder og utdanning.

7. KONKLUSJON

Psykologiske og sosiale aspekter ved jobben får stadig større betydning i arbeidslivet. En opplevelse av et godt arbeidsmiljø er viktig både for ansatte og eiere og har stor betydning for helse. Formålet med denne studien var å undersøke hvordan nordmenn som jobber i Spania opplever det psykososiale arbeidsmiljø. For å besvare denne problemstillingen har jeg i denne oppgaven gjennomført intervju med fem nordmenn som jobber i Spania. Resultatene er presentert i oppgaven og drøftet med utgangspunkt i relevant teori.

Informantene opplevde at de hadde den optimale kombinasjonen av høye krav i arbeidet og høy kontroll over egen arbeidssituasjon. Dette er definert som aktivt arbeid.

Studiens resultater viser også at nordmenn som jobber i Spania, oppfatter vesentlige forskjeller i de psykososiale og organisatoriske faktorer. Resultatene av intervjuene viser at hovedforskjellene i spansk og norsk arbeidsliv er maktavstand og hierarki, formell leder stil, og balansen mellom fritid og jobb. De opplevde god støtte fra kollegaer på den sosiale arena, men på den faglige arena virker det som at informantene opplevde utfordringer på grunn av spansk arbeidskultur og væremåte.

Lederen spiller en veldig stor og viktig rolle i forhold til arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet. Generelt sett oppfattet informantene at spanske ledere er bevisste på at de har makt og derfor bør de ansatte behandle sine ledere med respekt og opprettholde en viss avstand.

Balansen mellom arbeidsliv og familie, opplevdes som vanskelig i Spania. Informantene sier at den viktigste årsaken er arbeidstid som ikke tilpasset familieliv og sosiale forpliktelser. På tross på dette, ser det ut til at informantene stort sett trives på jobb og de er fornøyde med å arbeide og bo i Spania.

De fortalte av de opplevde stress på jobben, men det virker som at de mestrer dette bra. Hovedårsaken er at de har høy kontroll på jobb og de får god emosjonell støtte. To viktige faktorer som virker som buffer mot mulige belastninger.

7.1 Implikasjoner og videre forskning

Forskning innenfor psykososialt arbeidsmiljø har fått et større fokus i dagens samfunn. Mennesker er ulike og det som en person opplever som en belastning, kan en annen person oppleve som en utfordring.

Det finnes mye forskning om hvordan utlendinger opplever arbeidsmiljøet i Norge, men det viser seg at det finnes ikke studier om hvordan norske arbeidere opplever arbeidsmiljøet i andre land. Derfor synes jeg at det kunne vært interessant å gjennomføre denne studien i andre land for å se hvordan nordmenn oppfatter mellommenneskelig samspill på arbeidsplassen, lederstil, balansen mellom arbeid og fritid og organisasjonskultur. En slik studie vil kunne bevisstgjøre norske arbeidstakere som skal jobbe i utlandet om positive og negative faktorer, sett fra ett norsk synspunkt. En slik kunnskap vil kunne være nyttig for raskere integrering og for å unngå unødig stress og plager. Kunnskap om disse "spillereglene" er viktig for en nykommer, for å bli akseptert som medlem av gruppen.

European Working Conditions Survey 2005 (EWCS) har siden 1990 gjennomført undersøkelse om arbeidsmiljø i flere land i Europa. Denne studie blir gjennomført hvert femte år. I følge resultater er Norge, Sverige, Danmark og Finland blant de få landene der gjennomsnittet av de sysselsatte har den optimale kombinasjonen av høye krav i arbeidet, høy kontroll over egen arbeidssituasjon og høy sosial støtte.

Det kunne være interessant og undersøke om norske arbeidstakere følger denne trenden i andre land. Arbeidslivsforskning har vist at en rekke personlighetsfaktorer som sivilstatus, familieforhold, tidligere erfaringer i arbeidslivet, vil kunne påvirke hvordan man oppfatter og mestrer jobben sin, med konsekvenser for jobbtrivsel, helse og ytelse (Skogstad 2011).

En viktig del av arbeidslivet er lederskap. Informantene fortalte at de opplever forskjell i lederstil mellom Norge og Spania. Det finnes flere norske bedrifter i Spania med norsk leder. Etter denne studien, har jeg tenkt at det kunne også ha vært spennende å undersøke om hvordan norske leder opplever å styre et norsk selskap i Spania med spanske ansatte. Finnes de flere utfordringen på grunn av arbeidskultur og væremåte fra de spanske ansatte? Kan norsk lederstil øke grad av kontroll fra spanske ansatte, for å utøve en mer demokratisk og deltakende ledelse og redusere avstanden mellom ansatte og sjefen?

LITERATURLISTE

Arbeidsdepartementet, *Sykefravær og uførepensjonering*. [online], Lokalisert 25.01.2012 på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2000/nou-2000-27/6/3/2.html?id=361580>

Ariens, G.A.M., van Mechelen, W., Bongers, P.M., Bouter, L.M., & van der Wal, G. (2001). *Psychosocial risk factors for neck pain: a systematic review*. *American Journal of Industrial Medicine*, 39, 180-193.

Bakker, & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Bente Sabel, 2008. *Hva er et godt arbeidsmiljø?* [online], Lokalisert 25.05.2012 på http://www.nj.no/Hva+er+et+godt+arbeidsmiljø%3F.b7C_wZLSYE.ips

Det Nasjonale Forskningscenter for Arbeidsmiljø, 2009. Dårligt psykososialt arbeidsmiljø øger sandsynligvis risikoen for depression. [online], Lokalisert 18.07.2012 på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/resumeer/forskningsresumeer/daarligt-psykososialt-arbejdsmiljoe-oeger-sandsynligvis-risikoen-for-depression>

Einarsen S & Skogstad A (2008); *Det gode arbeidsmiljø, krav og utfordringer*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Folkehelseinstituttet, 2011. *Arbeid viktig for god psykisk helse*. Publisert: 15.06.2011[online], Lokalisert 20.09.2012 på <http://helsenorge.no/Helseogsunnet/Sider/Arbeid-viktig-for-god-psykisk-helse.aspx>

Global Relocations Survey 2006 (GMAC), *Shows Challenges For Overseas Expatriates* by Blanche Evans. Published: March 13, 2006

Hammer T, Nytrø K & Saksvik P. Ø (1998). *Hva er arbeidsmiljø?* I Tore Nilsens; Mot et bedre arbeidsliv. Fagbokforlaget, Bergen.

Hetland, H & Hetland, J. (2009). *Basale behov I en arbeidslivskontekst*. Klinisk Organisasjonpsykology. Oslo: Cappelen Akademiske forlag.

HMS Norge. *Verneombud - nåtid og fremtid, Hvordan definere arbeidsmiljø*. [online], Lokalisert 09.07.2012 på <http://www.hmsonline.no/publisher/publisher.asp?id=51&tekstid=518>

Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede og Michael Minkov (2010): *Cultures and Organizations. Software of the Mind*. Intercultural Cooperation and its importance for survival. (3. Utgave). New York: McGraw Hill

Hoogendorn, W.E., van Poppel, M.N.M., Bongers, P.M., Koes, B.W., & Bouter, L.M. (2000). *Systematic review of psykososial factors at work and in private life as risk factors for back pain*. *Spine*, 25, 2114-2125.

House, J.S. 1981, *Work stress and social support* Martin, R. A. 2007. *The Psychology of Humor: An integrative approach*. Amsterdam: Elsevier Academic Press.

Hylland Eriksen, Thomas, Sørheim, Torunn Arntsen (2006). *Kulturforskjeller i praksis. Perspektiver på det flerkulturelle Norge*.

Iso H, Date C, Yamamoto A, et al. (2002). *Perceived mental stress and mortality from cardiovascular disease among Japanese men and women: The Japan collaborative study for evaluation of cancer risk sponsored by Monbusho (JACC study)*. *Circulation*, 106, 1229-1236

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2003): *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

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

Marit Dale Aarseth, Rapport: Jobb i utlandet: Spania, Skaffer nordmenn fritidsboliger i Spania. [online], Lokalisert 16.07.2012 på http://karrierelink.no/ung/skaffer_nordmenn_fritidsboliger_i_spania/1360

Malterud, K. (2003). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget. 240 s.

Norske Arbeidsmedisinske Forening. 2000. *Begrepet psykososialt arbeidsmiljø*. [online], Lokalisert 09.07.2012 på <http://amv.legehandboka.no/psykososialt-arbeidsmiljo-metoder-og-metodeproblemer-5-1-vedlegg-1-11646.html>

Norges Forskningsråd, 2005. *Kunnskap for bedre helse i arbeidslivet*. [online], Lokalisert 22.07.2012 på <http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadervalue1=Content-Disposition%3A%2Battachment%3B+filename%3DArbeidoghelseavslutningsbrosjyre.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1274459543918&ssbinary=true>

Odd Wormnæs (m.fl.) 2002. *Vitenskap enhet og mangfold*. Oslo: Gyldendal norsk forlag AS

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2011. *Doing better for families*. OECD Publishing.

Oslo kommune, 2010. *Arbeidsmiljø*. [online], Lokalisert 09.07.2012 på <http://www.naringslex.nae.oslo.kommune.no/nlex.aspx?type=STI&id=1493>

Roddevik, V. (2010) *Flerkulturelle arbeidsplasser*. Veiviser. Oslo: Fagbokforlaget.

Regjeringen.no 2011. *Velferd og migrasjon*. [online], Lokalisert 09.11.2012 på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-07/7.html?id=646259>

Stein Knardahl, Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø med QPSNordic [online], Lokalisert 17.07.2012 på <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=90080>

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). 2011. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011*. Status og utviklingstrekk.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). 2008. *Hvilken betydning har balanse mellom innsatsen man gir og belønningen man mottar i jobben?* [online], Lokalisert 29.05.2012 på <http://www.stami.no/?nid=23875>

Sokejima, S. & Kagamimori, S. (1998). *Working hours as a risk factor for acute myocardial infarction in Japan: case control study*.

Thomas Janson, Alicia Licke, Kerstin Olsson, 2006. Rapport fra Tjänstemännens Sentralorganisasjon (TCO) granskar nr 12: Bristande inflytande hotar Europas konkurrenskraft.

Vedlegg 1 Informasjonsskriv

FORSKNING OM NORDMENNENS OPPLEVELSE AV ARBEIDSMILJØET I SPANIA.

En masterstudent i Folkehelsevitenskap ved Universitetet for Miljø og Biovitenskap (UMB), holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er:

”Hvordan opplever nordmenn som arbeider i Spania arbeidsmiljøet og organisasjon kultur? ”

Kvalitativ metode benyttes for å samle inn data som studenten trenger.

Studenten ønsker å intervju nordmenn som bor i Spania om sine synspunkter knyttet til hvordan de opplever arbeidsmiljøet i Spania. Dette gjelder nordmenn som har jobbet/jobber i Spania for en periode på mellom et år og maksimum tre år. Studenten vil stille noen spørsmål om arbeidsmiljøet. Intervjuene blir tatt opp med lydopptaker. Lydopptakene vil i etterkant slettes i henhold fagets retningslinjer for slik informasjonsinnhenting. Erfaringsvis tar intervjuet en halv times tid, men tiden kan variere noe.

Det er frivillig å være med og dersom intervjuobjektet underveis finner ut at han vil trekke seg fra intervjuet er det greit. Det er ikke nødvendig å begrunne hvorfor personen trekker deg. Alle opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og det vil i masteroppgavene ikke være mulig å kjenne igjen synspunkter fra noen av deltagerne i intervjuene. Masterstudent og veileder har taushetsplikt. Datamaterialet anonymiseres senest ved prosjektslutt, 15.07.2012.

Prosjektet er registrert og godkjent hos Personvernombudet for forskning, NSD.

Dersom noen ønsker å bidra med intervjuer kan de ta direkte kontakt med masterstudenten Angela Hauan-Zamora .

Masterstudent: **ANGELA HAUAN-ZAMORA**

Mobil 0034 693 815 793

E-post: angez@student.umb.no

Veileder: **CAMILLA IHLEBÆK**

E-post: camilla.ihlebak@umb.no

På forhånd takk for interessen

Mvh,

Håkon Hauan

Direktør fra Innovasjon Norge

Mobil: +34 639 28 61 39, e-mail: hakon.hauan@innovationnorway.no

Vedlegg 2 Samtykkeerklæringskriv

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

Jeg er masterstudent i Folkehelsevitenskap ved Universitetet for Miljø og Biovitenskap-UMB, og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er ”Hvordan opplever nordmenn som arbeider i Spania arbeidsmiljøet og hvordan det påvirker stress og livskvalitet?” Kvalitativ metode benyttes for å samle inn data som jeg trenger. Prosjektet startet 1.1.2012 og forventes å være ferdig desember 2012.

Jeg ønsker å intervju deg om dine synspunkter knyttet til hvordan du opplever arbeidsmiljøet i Spania. Jeg vil stille deg noen spørsmål om arbeidsmiljøet ditt. Erfaringsvis tar intervjuet en times tid, men tiden kan variere noe.

Det er frivillig å være med og dersom du underveis finner ut at du vil trekke deg fra intervjuet er det greit. Det er ikke nødvendig å begrunne hvorfor du trekker deg. Alle opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og det vil i masteroppgaven ikke være mulig å gjenkjenne deg. Masterstudent og veileder Camilla Ihlebæk har taushetsplikt.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datateneste AS.

Dersom du vil delta i intervjuet, kan du signere nedenfor.

Senest ved prosjektslutt, 15.12.2012, vil datamaterialet anonymiseres ved at lydopptak og navneliste slettes, og bakgrunnsopplysninger slettes eller grov kategoriseres.

Hvis det er noe du lurer på kan ta kontakt med Professor Camilla Ihlebæk. Hun er ansatt ved UMB og er faglig ansvarlig for master oppgaven min.

Hennes e-post er: camilla.ihlebak@umb.no. Du kan også kontakte meg på telefon 69 38 15 793.

Med vennlig hilsen,
Angela Hauan-Zamora

Jeg har mottatt skriftlig og muntlig informasjon og er villig til å delta i studien

Vedlegg 3 Intervjuguide

Signatur: _____ Dato: _____

INTERVJU GUIDE

Intervju guide om arbeidsmiljø for nordmenn i Spania

Dato: _____

Sted: _____

Intervjuobjekt: Navn _____

Stilling: _____

Jobbtilfredshet / Trivsel, Jobbintensitet, Autonomy

1. Kan du fortelle meg om hva dine arbeidsoppgaver er i selskapet?

2. Kan du fortelle om hvordan du planlegger din arbeidsdag/arbeidsuke?

Oppfølging: På hvilken måte kan du f.eks. forandre rekkefølgen på dine arbeidsoppgaver, bestemme ditt eget arbeidstempo eller arbeidsmetoder?

Gir ditt arbeid deg muligheten til å ta pauser når du måtte ønske/trengte dette?

3. Hvordan kan du beskrive forhold mellom dine ferdigheter og dine arbeidsoppgaver?

Oppfølging: Opplever du i jobben din at du trenger å lære nye kunnskaper og nye ferdigheter?

4. Hvordan er muligheten til faglig oppdatering og utvikling på din arbeidsplass?

5. Hvordan trives du på jobben din?

Oppfølging:

Opplever du at det er tilstrekkelig tid til å gjennomføre dine arbeidsoppgaver?

Opplever du vanligvis store arbeidsmengder?

6. Arbeider du ofte sammen med kollegaer/kunder eller andre for å løse dine arbeidsoppgaver?

7. Hvordan opplever du å arbeide i Spania?

8. Hvordan oppfatter du dine fremtidige jobbmuligheter i Spania?

Sosial støtte

1 Fortell om hvordan du opplever samarbeidet med dine kollegaer?

Oppfølging: Hvordan opplever du de mellommenneskelige relasjoner i selskapet?

2. Hvordan opplever du lederstilen i selskapet?

Oppfølging: Etter din oppfattelse, er det en forskjell mellom Spansk og Norsk lederstil?

3. Fortell om hvordan du opplever samarbeidet med din leder i Spania?

4. Opplever du at det finnes god og relevant kommunikasjon i selskapet?

5. Hvordan opplever du det sosiale miljøet på arbeidsplassen?

6. Deltar du på sosiale arrangementer på arbeidsplassen, og hvordan oppleves det?

Arbeid og familie

1. Hvordan kan du beskrive forholdet/balansen mellom din jobb og din familie?

Oppfølging: Hvordan er fleksibiliteten og aksepten på din arbeidsplass dersom det er behov for å ta fri/være borte i et tidsrom pga. familiære hensyn?

2. Kan du si litt om du opplever at dette er annerledes i Spania i forhold til i Norge?

Arbeid og livskvalitet / stress

1. Opplever du at arbeidet ditt i Spania har påvirket din helse enten positivt eller negativt? (med helse i denne sammenheng menes oppfattelse av f.eks. stress, tretthet, muskelproblemer, agns osv.)

Oppfølging: Kan du fortelle meg hvordan det å jobbe i spansk miljø har påvirket helsen din?

2. Har du vært borte siste 12 mnd. grunnet helseplager?

Basert på dette intervjuet, er det noe mer du ønsker å legge til?

Oppfølgingsspørsmål

Du sa...,

Kan du fortelle meg litt mer om det....?

Har du et eksempel på dette?

Kan du gi en mer detaljert beskrivelse av hva som skjer / skjedde?

Er det riktig å si at....?