





## INNHold

<b>Innhold</b>	s. 3
<b>Abstrakt</b>	
<i>Norsk</i>	s. 5
<i>Engelsk</i>	s. 7
<b>Introduskjon</b>	s. 9
<b>Etikk</b>	s. 17
<i>Skader forskning?</i>	s. 20
<i>Illustrasjon av fenomenologisk analyse</i>	s. 23
<b>Metode</b>	s. 29
<i>Informantene</i>	s. 29
<i>Røttene til Eksistensiell Fenomenologisk Psykologi</i>	s. 31
<i>Husserl</i>	s. 31
<i>Heidegger</i>	s. 34
<i>Den Eksistensielle nerve</i>	s. 40
<i>Giorgi</i>	s. 42
<b>Resultat</b>	s. 47
<i>Figur I. Psykosomatisk arbeidssituasjon</i>	s. 49
<i>Figur II. Arbeids – og Organisasjonspsykologisk situasjon</i>	s. 51
<i>Tabell I. Psykososial arbeidssituasjon</i>	s. 52
<b>Diskusjon</b>	s. 55
Hverdagerfaringer	s. 55
Har symbiosen nådd en metning?	s. 57
Fortvilelsen er stor	s. 58
Hvorfor får så store endringer i symbiosen så dyptvirkende kriseeffekter?	s. 60
<i>Reorganisering og nedbemanning</i>	s. 61
<i>Støttende kollegialt fellesskap</i>	s. 61
<i>Mangel på godt sosialt nettverk</i>	s. 62
<i>Suksessive omplasseringer</i>	s. 62
<i>Mobbekultur</i>	s. 63
<i>Endringstretthet</i>	s. 64

<i>Hvilke reaksjoner kommer i etterkant av den vellykkede krisehåndteringen?</i>	s. 65
Sikkerhet og farer	s. 68
<i>Teknisk utstyr</i>	s. 68
<i>Organisasjonsstruktur</i>	s. 69
<i>Effekten av engstelser</i>	s. 71
<i>Helsebelastninger</i>	s. 73
<i>12 timers arbeidsdag</i>	s. 74
<i>Arbeidsmiljø</i>	s. 75
<i>Kommunikasjon med mellomledere</i>	s. 77
<i>Kommunikasjon</i>	s. 78
<i>Sosial støtte</i>	s. 79
Hjem og Familie	s. 80
<i>Krise</i>	s. 81
<i>Helse</i>	s. 83
<i>Arbeidstimer</i>	s. 85
<i>En tosidig krise</i>	s. 86
Har partene i symbiosen kommet i konflikt med hverandre?	s. 88
<i>Nedbemanningsprosessen skaper sykdom</i>	s. 88
<i>Lokal forankring</i>	s. 89
En oppsummering	s. 91
<i>En dobbel mening</i>	s. 94
Avsluttende refleksjoner om krise	s. 96
<i>Er det en mening i en krise?</i>	s. 97
<i>Krisereaksjoner</i>	s. 99
<i>Eksistensiell fenomenologisk kriseperspektiv</i>	s. 102
<b>Konklusjon</b>	s. 105
<b>Referanser</b>	s. 107
<b>Appendiks</b>	
<i>I Samtykkeerklæring</i>	s. 113
<i>II Følgeskriv</i>	s. 115
<i>III NSD</i>	s. 117

## SAMMENDRAG

Denne rapporten handler om arbeidstageres erfaringer med suksessive endringsprosesser og nedbemanning i en hjørnesteinsvirksomhet. Data ble innhentet samtidig som effekten av en global finanskris (2008) betunget nye endringer og nedbemanninger. Lokalt næringsliv rammes. Utvalget representerer tidligere og nåværende ansatte som har erfaring med mer enn en omorganisering i hjørnesteinsvirksomheten, og representanter fra lokalsamfunnet. Forskningen har benyttet en eksistensiell fenomenologisk aksentuering og analysemetoder. Ingen predefinerte spørsmål er benyttet. Informantene fortalte fritt om sine erfaringer med suksessive endringsprosesser og nedbemanning. Eksistensiell fenomenologisk psykologi og Frankls Logoterapi er det faglige referansegrunnlaget i dette mastergradsprosjektet. Hensikten er å belyse arbeidstakernes arbeidsforhold, ikke å bekrefte eller falsifisere teorier. Resultater viser et samfunn i krise hvor mentale lidelser, psykosomatiske sykdommer og voldsom død øker.



## ABSTRACT

This article addresses the impact upon employees of continual and complex structural rearrangements within a key company. Data collection occurred during the recent (2008) world economic crisis which demanded local businesses to face new structural rearrangements and downsizing. Former and present employees that have experienced more than one structural rearrangement within one specific plant constitute the sample. Using an existentially inspired phenomenological psychological method, I gave participant informants the initiative to describe on their own terms significant experiences and perception of evolving situations and what those experiences meant to them. Thus, the target is not to confirm a theoretical idea or model, or to falsify or verify some hypothesis, but information that the subject freely chooses to share. The phenomenological 'wager' of this research is that those who lived through and struggled with intense emotionality have the privileged perspective for telling about a work force in crisis and the coming to pass of each new crisis..





## INTRODUKSJON

*Så er det en bakenforliggende historie. Ser man tilbake i historien vil en se at virksomheten har vært den ene store arbeidsplassen i bygden. Alt i bygden er etablert i relasjon til denne virksomheten. Samfunnets fundament er et visst antall arbeidsplasser fra denne og på dette fundament har samfunnet utviklet seg (P5, 2010).*

Angst, schizofreni, depresjoner, selvmord, PTS og død er noen psykologiske fenomen i data. Konteksten har betydning. Det er i denne virkeligheten informantene lever, erfarer og opererer i. Konteksten påvirker hvordan de resiperer, tolker og reagerer på hendelser i miljøet. Slik setter konteksten mentale rammer for deres holdingspotensialers handlinger. Det er derfor viktig for en vitenskapelig fenomenologisk analyse i psykologi å undersøke den livshorisont hvor forskningens subjekter eksisterer (står frem fra og opererer i). Konteksten kaster lys over informantenes historie og belyser deres væren. I dette forskningsprosjektet innebærer dette symbiosens historie og en tilværelse med nedtrapping i hjørnesteinsvirksomheten. Det er oppgavens hensikt å belyse hvordan Væren er for Dasein i hans og hennes kontekst.

Tema for denne forskningen berører dermed det symbiotiske forholdet mellom en hjørnesteinsvirksomhet, arbeidstakere og et lokalsamfunn. Det er ikke et særegent fenomen for dette samfunnet. Flere norske byer og mindre kommuner lever i en tilsvarende symbiose. Også i andre land og kontinenter kan man finne tilsvarende avhengighetsforhold der en industri eller en virksomhet utgjør livsåren i lokalsamfunnet. Ikke bare er et visst antall innbyggere ansatt i virksomheten, men symbiosen mellom virksomheten og samfunnet er så gjennomgripende at den utgjør en betydelig del av det sosiale, økonomiske og politiske livet for innbyggerne. Kommunen og virksomheten lever av hverandre.

Mye forskning på endringsprosesser er gjennomført. Svenske forskere er pionærer innen dette feltet. Kvantitative og kvalitative forskningsdesign i det naturvitenskapelige paradigmet dominerer forskningen. Et stort antall data er innhentet av sosiologer, arkitekter, medisinere, psykologer, fysioterapeuter og flere. Det er en tverrfaglig bredde innen forskningfeltet. Kvalitative forskningsdesign er spesielt viktig under perioder med dramatiske endringer, fordi kvantitative metoder ikke er sensitive nok (Theorell, 2007). Da Sverige gikk gjennom en finanskrisen tidlig på 1990 tallet oppstod en dramatisk økning i arbeidsledighet samtidig som ressursene til forebygging og rehabilitering reduseres. Konsekvensen ble en rask økning i arbeidsrelaterte mentale sykdommer i

de siste årene av 1990-tallet.

Denne forskningen søker å belyse hva som skjer når en større endring truer den symbiosen som informantene lever av. Fokuset er rettet mot de fenomener som informantenes individuelle erfaringer med suksessive endringsprosesser i en hjørnesteinsvirksomhet har til felles. Studien søker ikke en spesifikk respons på erfaringene. Heller ikke søker forskningsprosjektet å falsifisere predefinerte antagelser, som for eksempel en hypotese eller teori. Hensikten med studiet er å belyse dette forskningfeltet fra et annet paradigme; eksistensiell fenomenologisk psykologi. Uten påvirkning fra vitenskapelige antagelser. Medias omtale av en vellykket krisehåndtering som følge av endringsprosesser i en hjørnesteinsvirksomhet hadde trukket til seg min oppmerksomhet. Interessen var rettet fra en arbeids- og organisasjonspsykologisk aksentuering mot de berørte parter individuelle opplevelser. Forskningsrapporten bygger på data fra mastergradstudiet «A qualitative study on employees who have been inflicted by the adversity of continuous successful organizational change processes and downsizing in a key company now undergoing downsizing during a world economy in crisis».

*«Forsker: "Dere forteller jo om suksessrike omstillinger" Informant: "Det var jo det..frem til finanskrisen" » (P3, 2010).* De gjeldende omstillinger har en historie hvis endringsprosesser ble avsluttet i 2007. I samme tidsrom inntraff en verdensomspennende finanskrisen i Norge. Mens omstillingsrapporten ble ferdigstilt i 2008 ble nye betydelige endringer skissert. 2008-rapporten betegner de forutgående endringsprosessene som en suksess.

Det fenomenologisk psykologiske forskningsprosjektet som denne oppgaven rapporterer fra ble gjennomført i løpet av 2010 og berører derfor informantenes nære fortid. Informantenes livshistorier er derfor refleksive rapporter. Nye endringsprosesser ble satt igang mens forskningsdata ble innhentet. De nye endringsprosessene vekket gamle minner og gav livshistoriene et tilsnitt av prerefleksive tanker. Informantenes opprinnelige reaksjoner på dem kom frem, men nå også med den suksessrike krisehåndteringen ferskt i minnet. I særlig grad benyttet en denne suksess som en håpsfaktor i sin individuelle krisemestring.

Kvalitative forskningsmetoder er sensitive for individuelle variasjoner. Det var en avgjørende faktor for at studiet kunne la seg gjennomføre, at metoden kan justere kommunikasjonen i henhold til informantenes situasjon. Informanten får fortelle det som den føler for å meddele. Det er et naturlig behov å få fortelle sin historie, slik den erfarer. Å bli hørt, sett, og møtt med genuin interessert har terapeutisk verdi for den som har smertefulle erfaringer. Kvalitative metoder kan imøtekomme et slikt behov uten å innlede en terapeutisk samtale. *«Give sorrow words; the grief*

*does not speak whispers to the erfraught heart and bids it break» (Shakespear in Alapack 2010, p.14).*

Titter vi nærmere på konteksten ser vi en rekke rekkefølgekonsekvenser av det symbiotiske forholdet. I det gjeldende samfunnet har det blant annet rådet en tradisjonell kollektiv holdning om at man ikke behøver formell utdanning. Arbeidet er den eneste utdanning man trenger. Det er derfor ikke behov for at man tilegner seg et yrke, en høyskole eller universitets utdanning. Data viser at en senvirkning av denne holdning har dannet grobunn for en subliminal krise. Effekten av den kommer til overflaten, medvirker i og forsterker krisesituasjon som oppstår når det symbiotiske forholdet vakler. Sammen med den subliminale krisen reises også et spørsmål om hvor suksessrik endringsprosessene egentlig har vært.

Et gjennomgående fenomen i alle forskningssamtalene er en tilstedeværelse av en sterk og dyp sorg. Sorgen er høylydt nærværende i sin stille modus operandi, i angst, undertrykt bitterhet og aggresjon. Øyner, hudfarge, stemmeleie og tonasjon, kroppslige bevegelser og positurer, skjelvninger og vibrasjoner i stemmen avdekker sorgen sammen med måten deres engasjement i samtalen, og i ordene de velger å uttrykke seg med. De individuelle fortellingene stod frem som komplementære til hverandre. Hver for seg fortalte de én historie. Sammen vitner de om et sørgende samfunn. De observerte emosjonelle responsene viser at informantene balanserer sin fortelling mellom kampen mot å avdekke sin private krise, en individuell nødvendighet å negere den og lojaliteten til samfunnet. Byrden på samfunnet, og den enkelte borger, har vært stor. Meget stor. Mye måtte mestres på relativt kort tid for å unngå en større samfunnstragedie. Arbeidsledighet. Til tider er det den non verbale fortellingen som poengterer meningene og slik avdekker den informasjon informantene har vansker med å være seg bevisst, eller si direkte med ord. Emosjoner og non verbal kommunikasjon kompromitterer til tider intellektet og avslører en tosidig uforent lojalitet. De tvinges emosjonelt til å dissosierer individuelle fakta fra situasjonen i samfunnet hvilket ansporer en schizoid krisemanøver, om forholdene ligger tilrette for det.

Den omfattende omstillingsprosessen har vært en suksess. Den offentlige og politiske sluttrapporten fra 2008 forteller at samfunnsaktørene har gjort et bevisst valg om å fokusere på suksesskriteriene alene. Det er et bevisst valg om ikke fokusere på det negative, men på håpet. De negative forholdene måtte negeres. Dette valget preger informantene. Gleden over samfunnets suksessrike krisehåndtering frarøver informantene den individuelle sorgreaksjonens legitimitet. Samtidig er det en reell glede. Krisehåndteringen annullerte en akutt samfunnskrise. Tilsvarende gjelder bitterheten som reflekterer sinne mot måten nedbemannings- og endringsprosessene ble

håndtert på internt i hjørnesteinsvirksomheten. I særdeleshet viser P4s fortelling en nedbemanningsprosess med manglende bedriftsintern integritet. Manglende samsvar mellom kjente oppsigelses kriterier, argumentasjon og fakta påfører kriseutsatte arbeidstagere paradoksale kommunikasjonslinjer. Konflikten er størst mellom mellom ansatte og ledere på nederste organisasjonsnivå. Det belaster alle. Alle er kriserammede. Flere forhold påvirker ansatte. De emosjonelle reaksjonene har flere retninger. Dette skaper emosjonelt kaos og man mister rasjonell oversikt. Man blir frustrert, usikker og redd. Hvem skal sinne rettes mot? Hvilken adresse har det? Hjørnesteinsvirksomhetens administrative ansatte og mellomledere er bygdens barn. Det besitter flere roller. Man elsker og hater samme person som konsekvens av den rolle de fyller i virksomheten. Sorgreaksjoner som ble igangsatt i informantene da tragedien inntraff fortsetter selv om krisen samfunnspolitisk og bedriftspolitisk ble stoppet. Det er reaksjoner på den samtidige private krisen. Autentisk sorgarbeid blir satt på vent, kansellert, eller hemmet når det ikke lenger blir legitimt å erkjenne den. Det baner vei for en sykdomsfremkallende sorgtilstand, negative følelser og maktesløshet. Men, hvem tilhører denne populasjonen? Ifølge P2 er det nesten hvem som helst av innbyggerne. *«Det er bare å stille seg opp på torget og spørre den som går forbi deg. Alle er berørt» (2010)*. P2 var sterkt berørt.

For utenforstående er det tydelig at det her er tale om en stor og suksessrik endringsprosess. Samfunnsaktørene har vellykket gjennomført en omfattende omstillings og påfølgende krisehåndtering. Den har avverget en dypere krise, en ødeleggende massiv samfunnsmessig depresjon. Men tvilen er subliminalt tilstede. Den kollektive mestringsfølelsen er styrket. Den individuelle depresjonen derimot ligger mer og mindre dissosiert tilstede i de berørte arbeidstagneres hver-dags-mestring. Samfunnsaktørene har etablert en ny arbeidsoppgave som illustrerer dette. En kommunalt ansatt koordinator tar imot ønsker, frykter og bekymringer fra innbyggere som opplever uro og utrygghet. Hensikten er at innbyggerne skal bli tatt på alvor. Ingen skal bli glemt. Alle skal bli hørt. Deres bekymringer blir av koordinator kanalisert til representanter for helse, politi, næringsliv og politikere. Trygghet- og sikkerhetstiltak har slik fått en kommunal bekledning. Stillingen er den iboende kommunale omsorgens samfunnsstrategiske symbol. Den individuelle krisen er nå kollektivt manifestert.

I løpet av de siste 70 årene har hjørnesteinsvirksomheten redusert og utvidet sin arbeidsstokk flere ganger fra cirka 5000 ansatte menn under etableringen av virksomheten og dets symbiotiske samfunn til cirka 700. Samtidig har den prosentvise andelen av kvinner i arbeid og to-inntektsfamilier økt. Næringslivet, derimot, har ikke vesentlig endret sin karakteristiske avhengighet.

Samfunnet, fenomenologisk sett, er det samme som for 70 år siden. Hjørnesteinsvirksomheten er fremdeles lokalsamfunnets pulsåre.

Studiet viser også et annet fenomen som annonserer en vesentlig endring; en samfunnskrise som følge av praksis i hjørnesteinsvirksomhetens personalpolitikk. Dens effekter ble bekymringsfullt meddelt i én av forskningssamtalene. Det berører situasjonen til enslige mannlige arbeidstagere i hjørnesteinsvirksomheten og skaper (forsterker) en svingdørsituasjon i helsesektoren. Situasjonen til enslige mannlige arbeidstagere i hjørnesteinsvirksomheten er alarmerende med tanke på deres sosiale og helsemessige forhold. Som en av informantene forteller er det en lokal reproduksjon blant enslige menn;

*og i behandlingsapparatet..der er vi inne i vonde spiraler .. en hel del personer, de fleste er menn fra 25 til 50 år ..(..) reproduksjonen avspeiler kompliserte eeh, liv..rela..sjonelt sett" Forsker: "Det ser ut som dette går inn på deg?» Informant: «Jaa, det gjør da det, vet du» Forsker: «mhm.» Informant: «..fordi jeg ..e ..he.. eh..de .. (P6, 2010).*

Enslige mannlige arbeidere i hjørnesteinsvirksomheten opplever et overforbruk av deres arbeidskapasitet til fordel for samlivspartnere i virksomheten som får arbeidsdagene tilpasset familiens behov for felles fritid. Enslige mannlige arbeidstagere sliter med ensomhet, fordi de følgelig blir sosialt deprivert og uten tid, eller kapasitet til å bygge et familiært liv.

Arbeidsforholdene er utmattende. Samfunnet har et underskudd på kvinner i samme aldersspenn.

Nedtrapping av hjørnesteinsvirksomheten har vært en suksess, men for hvem? Den suksessrike nedtrappingen refererer til årene 2004 -2007. Hjørnesteinsvirksomheten har vært gjennom flere endringsprosesser før og etter denne perioden. Noe som i lokalsamfunn skaper en tilstand av å leve i en vedvarende endringsprosess. Krisen tar ikke slutt. I løpet av den suksessrike omstillingsperioden gjennomførte hjørnesteinsvirksomheten omfattende strukturelle endringsprosesser som gav en overtallighet på ca 500 ansatte. Suksessen refererer til de 95% ansatte som ble vellykket omplassert i ny jobb, eller pensjonert. Vellykket omplassert i nye arbeidsforhold vil her si at de ansatte fikk et arbeid. Det referere ikke til hvilken grad omplasseringene møtte ansattes grad av inntektsbehov og kunnskapsnivå. De 95% viser heller ikke til hvilken grad endringene påvirker samfunnets skatteinntekter, men at 95% av 500 arbeidstagere gikk over i ny jobb. For de resterende 5% har det vært en ensidig negativ endring. De kommunale

skatteinntektene har hatt en negativ utvikling. Dette er suksessen. Samfunnet som helhet har gjennomført en vellykket strukturell omstilling, fordi de unngikk en større samfunnstragedie. Men, samfunnet er hver innbygger, ifølge M. Heidegger. Forskningsdata viser at en negativ effekt av denne suksessen er en diskrepans mellom etablerte og nye arbeidsplasser, og arbeidstagernes planlagte, faktiske og manglende (ønskede) utdanning. Dette ser ut til å hemme overtallige arbeidere, arbeidsplassene og samfunnet. Ifølge P6 har suksessens indikatorer hatt mangelfull sensitivitet for de individuelle faktorene og de virkninger disse har på lokalsamfunnet. Dermed har også samfunnsaktørene tilegnet seg en mangelfull sensitivitet for krisetiltakenes begrensninger. Krisetiltakenes begrensninger har vært subliminalt tilstede i kriseteamets bevissthet under håndtering av krisen (P6). Det overtallige fikk hjelp til å finne nytt arbeid, men hvilket arbeid og hvor hen?

Krisetiltakenes begrensninger har banet vei for en følgekrise. Informantene viser at følgekrisen kommer til overflaten ettersom effektene av den inntreffer samtidig med at finanskrisen betvinger nye strukturelle endringene og dermed må ytterlige nedbemanninger gjennomføres. Det er ikke tilstrekkelig med arbeidsplasser som tilfredsstillende arbeidernes varierende kunnskapsnivå, eller iboende interesse. Noen har høy utdanning. Hos dem er bitterheten sterkest. Mange er spesialister på hjørnesteinsvirksomhetens oppgaver. Andre ønsker mer utdanning og til annet arbeid enn industriarbeid. Arbeiderne trenger et mer variert næringsliv. Det betinger næringsutvikling i retning av et mindre ensartet samfunn, mens suksesskriteriene har ivaretatt status quo i lokalsamfunnet. Det var en krisemanøver av et kriseteam i krise. Håndteringen var en suksess. Det betviles ikke. Dens begrensninger derimot har ikke i tilstrekkelig grad lagt til rette for utvikling av det potensialer lokalsamfunnet har i arbeidsstokken, men antatt at arbeiderne er en ensartet og nærmest uforanderlig industriarbeidskraft. Identitetens ontologiske utvikling samsvarer nødvendigvis ikke med subjektens ontiske opprinnelse.

I 2010 reduserer hjørnesteinsvirksomheten arbeidsstokken med ca. 120 arbeidsplasser. Oppsigelsesprosessene startet, som nevnt, mens forskningsintervjuene gjennomføres. Samtidig har virksomheter i det lokale næringslivet blitt nedlagt som følge av følgene etter virksomhetens tidligere endringsprosesser. Dermed er mangfoldet og antall arbeidsplasser i arbeidsmarkedet redusert. Det rammer også den kommunale økonomien som betjener de samme antall innbyggere. Innbyggerne følger med og vurderer sine alternativer og muligheter. Deres sosiale nettverk, hjem og eiendommer er lokalt forankret. En eventuell flytting vil derfor medføre nye oppbrudd i et allerede kriserammet hjem. Preget av sorg, angst og usikkerhet må de velge mellom alternativer som preges

av usikkerhet enten det innebærer å initiere nye endringer i egne samliv, eller å akkommodere til krisepotensialene i et usikkert samfunn.

«*People matters*» (Tutu, 8. 5. 2012). En dissosierende prosess ligger latent tilstede. Årsaken kan bunne i et ensartet samfunn, paradoksale håndteringer av endringsprosesser, lojaliteten til samfunnet og dets suksessrike kollektive omstilling og krisehåndtering.

I det følgende vil jeg belyse den innflytelse disse hendelser har på ansatte og deres hverdags-opplevelser i hjørnesteinsvirksomheten. Etiske og metodiske forhold blir diskutert. Deretter presenteres felles fenomener som kommer frem i informantenes narrativer. De generelle fenomener blir presentert fra ulike nivå i lokalsamfunnets strukturelle organisering (se figurer). I diskusjonskapitlet beskrives de kaotiske bakenforliggende forhold; hverdags erfaringene. Fortellingene gir ulike, men samvarierende bilder av ansattes erfaringer selv om narrative er farget av de forskjellige rollene som informantene besitter. «*Death, however, does itch.(..) Hidden and disguised, it is the wellspring of many of our worries, and conflicts*» (I. D. Yalom, 2008 s.9). Yalom beskriver hvordan dødsangst som konsekvens av tap, sjokk og krise kan operere (påvirke) i hverdagsmestring. Yalom er en av flere kilder for forskers persepsjon.

Hensyn til anonymitet er fulgt i dette studiet. Forskningsrapporten vil ikke presentere de individuelle narrative, men fenomenene som annonseres i dem. Jeg velger derfor å beskrive data ut fra de fenomen forskningssamtalene sammenlagt belyser, den betydning de har og den struktur de belyser. Data er transkribert og analysert på forskjellige nivå i samsvar med Amedeo Giorgis vitenskapelige fenomenologiske metode for psykologi (2009). Analysen generaliserer fra informantenes originale data til psykologiske konsept. Dette for å avdekke de strukturelle forholdene fra et faglig ståsted.

Det har vært en avgjørende faktor i dette studium å gi høy etisk trygghet for informantene. Av hensyn til konfidensialitet har anonymiseringen av data og informanter fått stort fokus. Derfor fokuserer rapporten på de fenomen som berører gruppen som helhet.

I de følgende presenteres et kapittel om etikk. Deretter presenteres metodene hvor det gis en innføring i det teoretiske fundament og kildene for argumentasjonen jeg benytter for å belyse data. Videre presenteres resultatene. Diskusjonskapittlet belyser de bakenforliggende forholdene for strukturene som ble presentert i kapitlet om resultatene. Avslutningsvis presenteres, om ikke uttømmende, noen refleksjoner om krise og et eksistensielt fenomenologisk kriseperspektiv.





## ETIKK

Forskere som undersøker de dypereliggende forholdene i en krise forsker i et etisk problematisk minifelt. Hensyn til kriserammede mennesker og samfunnsansvar må avveies kontinuerlig gjennom hele forskningsperioden. Forskere som undersøker dypereliggende resultater av og sammenhenger i en krise i arbeidslivet som rammer ansatte, lokalsamfunn og en større virksomhet, berører kjernen i det kompliserte forholdet mellom disse tre partene. Slik forskning bringer også frem i lyset årsaker til sorg, savn og konflikter som er subliminalt tilstede inn til krisen inntreffer. For krisen kaster også lys over symbiosens svakheter. Krisen berører samfunnspolitiske, bedriftspolitiske og personlige verdier som kontrakten mellom ansatte, virksomhet og samfunn bygger på og bindes sammen av. Verdier som er mindre forenlig med symbiosens behov negeres eller finner utløp i forhold som gjerne knyttes til effekter og følgeeffer av symbiosen. På godt og vondt. Følgelig balanserer derfor dette studium på en tveegget informasjon. Det berører politiske verdier som mange autoriteter ville ønske å tie om. Det er et etisk dilemma. Faglig er dette et nødvendig, vanskelig og interessant samfunnsområde hvor nasjonens velferd berøres helt inn i dets hjerte; arbeidstagerne. Det er en samfunnspolitisk, bedriftspolitisk og privat utfordring. Ansatte koster penger, og (men) produserer samfunnsverdier utover de inntekter og besparelser bedriftens organisasjon og produkt betjener. Jeg tar derfor ærbødig fatt på oppgaven med genuin og faglig interesse, og respekt for de populasjoner dette berører, og landet forøvrig. De etiske spørsmålene er vurdert forut for prosjektet, og forskningsprosjektet gjennomført.

Den strukturelle utforming jeg har valgt på prosjekt og rapport er nøysomt gjennomtenkt. Strukturen vektlegger de generelle fenomen som informantenes narrativer samlet sett bærer frem. Fenomenene viser at det er all grunn til også å stille virksomhetens modus operandi i et kritisk vitenskapelig lys. Selv om fenomener og forhold som blir belyst og drøftet i denne forskningsrapporten er særegne for den virksomheten som dette forskningsprosjektet bygger på, er de bakenforliggende strukturene i fenomenene relevante for andre virksomheter som gjennomfører endringsprosesser. Dette utvalgets erfaringer med endringsprosesser blir forsterket av bedriftens karakteristiske virksomhet, men erfaringen med suksessive endringsprosesser på jobb berører langt flere typer selskaper. Hva som forsterker ansattes erfaringer med endringsprosesser kan være påvirket av virksomhetens oppgave (hensikt). Ledelse i en virksomhet er å legge til rette for at ansatte er i stand til å besørge virksomhetens kjerneoppgave; å produsere et adekvat og optimalt sluttprodukt. Til hvilken pris?

Suksessive organisasjonsendringer er nå et vanlig fenomen verden over. Kan vi fortsette å ta

det for gitt at denne moderne sedvane fortsetter? Påvirker ikke suksessive organisasjonsendringer ansatte og deres relasjonelle bånd (Saksvik, in press)? Ansattes helse balanserer på virksomhetslederens bestemmelser, måten de håndterer endringsprosesser på, og på hvordan samfunnet forstår kjedereaksjonene som følgekonsekvensene av såkalte suksessrike reorganiseringer fremkaller (Skogstad, Matthiesen & Einarsen, 2007) og ansporer. Interessant og viktig er det at vitenskapen følger med på denne utviklingen. Akademia undersøker gjerne virkningen av organisasjonsendringer. De fleste benytter seg av kvantitative måleinstrumenter som måler de faktorer forskerne anser som relevante. De kvantitative metodene er tidseffektive og berører det overfladisk observerbare, teorier og antiteser; konvensjonelle verdier. Berøres de underliggende individuelle faktorer? De krever tid til årvåken lydhørhet. Sensitivitet (Theorell, 2007). Kvantitative forskningsmetoder undersøker derfor systemenes effektivitet, mer enn systemenes effekter på de individer som gjør at systemet muliggjøres. Informantene (ansatte) trenger tid og tro på at de blir ivaretatt; sett og hørt. Det er tid for et paradigmeskifte i forskning. Vi må undersøke de grunn-leggende forholdene til våre vitenskapelige antagelser om hvordan vi best bør forstå arbeidstagerne (Tvedt, in press). Da må vi også undersøke hvordan arbeidstagerne, individuelt sett, opplever og orienterer sin Væren i sin tilstand som Being-in in-the-World. Her er «in-the World» «symbiosen Hjørnesteinsvirksomheten». For eksempel kan jeg her nevne «bullying»; er mobbing et økende fenomen?.. på jobb? I så fall, hvorfor er det det? Vitenskapelig forskning fokuserer på de psykososiale faktorene i arbeidsmiljøet. Men, hvordan påvirkes fenomenet av måten ledelse blir utført på? Hyde, Jappinen, Theorell & Oxtenstierna (2006) berører tema. Det gjør også vitenskapelig funderte hånd-bøker som vei-leder ledere i hvordan de bør håndtere det kaos som oppstår når virksomheter gjennomfører endringsprosesser (Saksvik, 2008). Godt er det. Det trengs!

Det meste av forskningen som er gjennomført fra et naturvitenskapelig perspektiv og kvantitative forskningsdesign berører fenomenet. De finner for eksempel miljøfaktorer som er *symptomer* som annonserer fenomenets tilstedeværelse, men analyserer fragmenter av fenomenene som de søker å forklare ut fra teoretiske antagelser. Dermed kan de heller ikke uttømmende avdekke forholdene (Saksvik og Tvedt, in press). Theorell (2007) viser til at i studier på kriser i arbeidslivet har de naturvitenskapelige metodene ikke en sensitivitet som kan avdekke forholdene. Dette mastergradsprosjektet av norske arbeidstagere avdekker at det er en direkte sammenheng mellom den dynamikk som opererer i organisasjonsendringer og mobbing i arbeidsgruppen. Studiet viser også at det er sammenhenger mellom måten ledelse blir utført på og mentale helsebelastninger hos

ansatte. I tillegg viser data at endringer i sosial forankring påvirker arbeidsmiljøet og mobbing. Et annet moment er at disse endringene øker faremomentene på jobb. Sikkerhetsproblemene øker samtidig som sikkerhetstiltakene reduseres som effekt av den måte enkelte ledere håndterer ledelse på. Skogstad et al. (2007) viser at sammensetning av arbeidstagere påvirker mobbing. Narrativene til 50% av informantene i dette mastergradsprosjektet beskriver hvordan sammensetningen av arbeidere og den effekt dynamikken i endringsprosessene har på de ansatte påvirker graden av mobbing og sikkerhetsproblemer på jobb. Tyder funnene på at det er et gap mellom den virkelighet forskning har avdekket og den virkelighet arbeidstakerne opererer i? I forbindelse med en undersøkelsen Nesheim (2009) var informantene interessert engasjert i tematikken, men lett engstelig for å bidra med sine erfaringer. De opplever at spørreskjemaer fra virksomheter og samfunnsaktører frarøver dem deres mulighet til å avdekke virksomhetsforhold som bygger ned profesjonell autonomi. En opplevelse av at undersøkelsene var en sofistisert måte å kontrollere dem på skapte opplevelser av svik, at systemet er viktigere enn ansatte. De opplever at de har liten verdi. De fryktet også de personlige konsekvensene for seg som ansatt og jobbrollen om diskrepansen mellom funnene fra spørsmålene og deres hver-dag-situasjon på jobb øker problemene som konsekvens av forskningsresultatene og at informanten blir avdekket. Tilsvarende ønsker de å bidra til deskriptive studier, men frykter for sin tilværelse på jobb om det vises hvem som har deltatt. Jobbanalysen viste en sannsynlig sammenheng mellom virksomhetens organisering og leders lederadferd (og forståelse av lederrollen) medvirket til ansatte og kunders sykdom. Noen var suicidale. Deres anliggender får støtte av de data som ligger til grunn for denne forskningsrapporten. Hvilken informasjon blir negert? Til grunn for forskningen som denne rapporten rapporterer fra ligger et ønske og invitasjon fra lederne i den organiserte helet som blir forsket på. De ønsker at forholdene ble belyst. Det gir informantene støtte.

Til dette forskningsprosjektet er benyttet en eksistensiell fenomenologisk aksentuering. Det er en nøye utvalgt tilnærming og bevisst valg av metoder. Forskningsprosjektet søker å gå til tingene selv. Daseinanalyse av narrativene avklarer de verdier informantene orienterer seg utfra (sikkerhet og fare, hjem og familie). Heideggers ontiske kriterie for autenticitet møtes i de omfattende forundersøkelsene av den ontologiske utvikling av symbiosens historie. Amedeo Giorgis vitenskapelig fenomenologisk analyse benyttes til å avklare hvilke fenomener som kommer frem i informantenes narrativer. Datainnsamlingen ble gjennomført i en hermeneutisk samtale med informantene hvor ingen teoretisk fundamenterte spørsmål i form av en intervjuguide eller spørreskjema ble presentert. Informantenes virkelighetsopplevelser av forskningens tema var den

ledende struktur i samtalen. Følgelig er data på fire strukturelle nivåer samlet inn ; (1) *det generaliserbare* (fellesnevnerne for samfunnet som helhet), (2) *det individuelle* (de verdier med hvilke informantene organiserer sitt liv), (3) *det personlige* (emosjonelle reaksjoner, hvorfor og hvordan). (4) *Det bedriftspolitiske*. Symbiosen: De inntrykk og emosjoner som hadde befestet seg etter de nylige endringsprosessene var også preget av erfaringer med virksomhetens opprinnelse, dens endringshistorie, finanskrisen og den situasjon det organiserte samfunn rundt virksomheten var preget av. Historiene bærer med seg autentiske fortellinger og refleksive data. De prerefleksive data i form av aktualisering av befestede emosjoner stod frem som resultat av at nye endringsprosessene ble initiert mens datainnsamlingen pågikk. Inautentiske liv preger informantenes individuelle krise.

Ved å gi informantene (subjektene) anledning til å fortelle sin historie, og slik sette til side teoretiske og metodiske antagelser og spørsmål, har dette studieprosjektet forsøkt å bringe frem i lyset de over-fladiske og de dypereliggende forholdene i de gjeldende endringsprosesser.

### *Skader forskning?*

Som profesjonelle (her innen arbeids-, organisasjons-, og helsepsykologi) og akademikere er det vår plikt, vår oppgave, å *ikke* skade. Akademia innen samfunnsvitenskapene har vist at holdninger bygger på verdier og ansporer det vi gjør. Inngangen til vårt millennium bærer med seg en akademisk holdning at vi skal utføre vårt fag *uten* å befeste den i verdier. Hvilke verdier annonserer denne endring av holdning? Vitenskapelige metoder og teorier *er* manifesteringer av verdier enten de annonserer filosofiske røtter eller forskernes egne verdier; ubevisst, subliminalt eller med (politisk) hensikt. I følge samfunnsvitenskapelig forskning er det ikke hensiktsmessig, om mulig, å gjennomføre verdifri forskning. Ajzen og Fishbeins (1980) theory of reasoned action og Ajzen og Maddens (1986) theory of planned behaviour er eksempler på dette. «When people have time to contemplate how they are going to behave, the best predictor of their behavior is their *intentions* (ikke orig. uthev.)» (Aronson, Wilson & Akert, 1994 p. 316). Vi orienterer oss etter holdninger og veiledende holdninger skaper normativ adferd. Aschs studier er i akademia et allment eksempel. I møte med autoriteter og autoritære institusjoner kan man oppleve et utidig press til å handle mot egne verdier og volde skade. Milgrams studier er et kjent eksempel på hvordan autoriteter påvirker tvil, tro og moral. Sunne mennesker ble gjort til sadister mot sin vilje. For ikke å glemme Watsons eksperimenter med barn. Man har en iboende tiltro til autoriteter selv om deres metoder er skadelige og påstander fraudulente. Et annet eksempel er Chapman & Chapman, 1967 (i Atkinson, Atkinson, Smith & Bem, 1993). «Prior beliefs» og «spurious associations» påvirker responsen som objektet

utviser som følge av manipulert kontroll påvirkning. Filosofiske studier er en dannelses. For eksempel studier av tenkerne Gorgias og Sokrates sin tenkning. Det er en utvikling av egne tanker og refleksjoner. Og dialog. Kunnskap om filosofi gir kunnskap om ulike verdier (f.eks.: positivisme-debatten), måter å fremstille dem på (som f.eks. illustrert i Skjervheims «Deltakar og Tilskodar»), forstå og reflektere over egne og andres idéer (f.eks.: ikke ukritisk reproduere, men produsere). Critical thinking; retinking critical thinking er en kjent vitenskapelig holdning. Det er den frie mentale sfære, tankens spillerom, om man får anledning til det. Filosofisk, teologisk og naturvitenskapelig akademisk forskning i psykologi (samfunnsvitenskap) legger vekt på forskjellige sider ved eksistensen, men har i det minste én fellesnevner; det genuint menneskelige. Det allmenne. Verdiløshet medfører rotløshet. Rotløshet er manglende tilhørighet. Ifølge data leder rotløshet til usikkerhet og skaper uro, angst og lengsler. I sin ytterste konsekvens skaper rotløshet sykdom. Mental sykdom. Dette mastergradsprosjektet viser at rotløshet på jobb skaper et sosialt klima preget av mobbing. Reflekterer akademia et tilsvarende fenomen? I så fall, hvilke konsekvenser får dette på samfunn/forskning (Bertheussen, 2012)?

Med den hensikt å være tro mot det fenomen jeg forsker på, *suksessive endringsprosesser preget av en global finanskrise*, lovet jeg informantene å beskytte deres identitet til det ytterste. Anonymiserende hensyn er tatt med hensyn til identitet samtidig som det private anliggende ikke blir negert, men belyst og konfidensielt håndtert. Jeg har ikke sviktet de som deltok i forskningsprosjektet. Deres identitet, mot og verdighet er beskyttet så langt det er mulig i vitenskapelig forskning. Forut for datainnsamlingen ble forskningen godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste ( Appendix III).

Forskningssamtalene ble gjennomført på følgende måte. Informert samtykke er en betingelse for å delta. Data ble digitalt registrert under forskningssamtalene. Dette var ett av forholdene i kontrakten som informantene undertegnet forut for forskningssamtalene (Appendix I). Etterpå ble forskningssamtalen transkribert. Deretter ble data analysert ved hjelp av en tre trinns analyse i fenomenologisk metode for psykologisk forskning. I denne prosessen ble data anonymisert, lagret digitalt og utilgjengelig for andre enn forsker. Jeg hadde en ekspert på kriser som min veileder og denne ble konsultert forut for og underveis i forskningsprosjektet. Som del av forberedelsene gjennomførte jeg ett år med intensive studier på relevante temaer fra et eksistensielt fenomenologisk perspektiv.

For orden skyld minner jeg her om at jeg i dette forskningsprosjektet vektlegger de etiske og akademiske retningslinjer om anonymitet, beskyttelse av de konfidensielle forhold og det private.

Beskyttelsen av informantenes sårbarhet og den populasjon de representerer har hatt høy prioritet. Under forarbeidene til forskningsrapporten var det naturlig å velge et fokus på fenomenene og deres allmenngyldige relevans og ikke på hver enkelt av narrativene. Derfor preges diskusjonen og fenomenene jeg presenterer av data fra hele utvalget. Av hensyn til anonymitet er identifiserende faktorer visket ut for å beskytte ansatte, virksomheten og samfunnet. Da forskningsfenomenet ikke er et særegent lokalt fenomen, men ett eksempel på en verdensomspennende holdning til virksomheter, er denne rapporten også en beskrivelse av et verdensomspennende bedriftspolitisk fenomen.

Forskning på endringsprosesser i en symbiose, og her på en gruppe arbeidstakere, en stor virksomhet og et samfunn i krise, studerer den pulserende kjernen i de relasjonelle båndene mellom partene. Undersøkelsen bringer derfor på banen individuelle, bedrifts- og samfunnspolitisk sårbarhet og sår som har vært subliminalt tilstedeværende inntil en (anerkjent) krise bringer dem frem i lyset. Som sagt, min forskning er et tveegget sverd. Det er derfor ikke uten kvaler at jeg gjennomfører studien og skriver denne forskningsrapport, for tema den berører er politisk ladet, og en etisk utfordring. Mastergradsprosjektet berører et politisk grunnfjell og et etisk dilemma. Data er sensitivt materiale for både den gjeldende virksomheten og det politisk sammensatte kriseteamet i symbiosen. Tross denne iboende ambivalens er forskningsprosjektet anbefalt av symbiosens administratorer. Ansatte på forskjellige organisasjonsnivå i virksomheten og samfunnet forøvrig har mottatt undersøkelsen med en imøtekommende sårbarhet. Det krever mot. Et mykt mot; ydmykhet!

Med stort mot og verdighet har de gitt meg tilgang til populasjonen, offentlig og konfidensielt materiale, som forskningsprosjektet har hatt behov for tilgang til. Det vitner om holdninger som verner om mennesker og sosiale verdier. Det vitner også om behov for hjelp til å heles, behandle, rydde i og fordøye krisereaksjoner. De ansatte er likevel de mest sårbare partene i studien. Alle deres anliggender, fra konkrete hendelser på jobb til forhold i den sosiale atmosfære, er sensitive for sosiale rekyler (re-aksjoner) som resultat av at de tar del i dette forskningsprosjekt. Konsekvenser kan for eksempel være hevn og sanksjoner, slik som ikke-deltakende informanter fryktet for. Derfor har jeg rettet fokus på de generelle fenomener i data. Det er som nent de fenomen som informantene samlet sett løfter frem som her blir beskrevet og diskutert. Man berøres.

Noen informanter vegret seg for å delta. Tross ambivalente følelser for forskningstema bidro de likevel, hver for seg, på imponerende vis med sin historie. Data fra tre informanter er utelatt fra forskningsrapporten. Dette fordi to av dem vegret seg for å delta i forskningen og en av hensyn til habilitetsregelen. Forskningssamtalene med de resterende åtte informantene er transkribert gjennom

tre språk (1) fra autentisk norsk dialekt, (2) til norsk bokmål og (3) til engelsk. Den endelige utgaven av denne forskningsrapporten er skrevet på norsk. Informantene er beskyttet.

Hensikten med dette forskningsprosjektet er å få innsikt i informantenes situasjon, men på en etisk og metodisk varsom måte. Det har ikke vært et mål å beskrive informantenes private krise. Innblikk i den private krise er likevel deler av data, fordi de subjektive erfaringene bevitner tilstanden til symbiosen. De private narrativene danner derfor ikke strukturen i denne forskningsrapporten, men det gjør fenomenene som narrativene belyser. Jeg repeterer, rapporten beskriver derfor fenomenene, deres mening og den struktur som belyses av dem. Konkrete eksempler fra data blir presentert. Eksemplene viser de generaliserbare fra informantenes originale utsagn. (se også Fig. 1-3).

Rådata	Renskriving	Fenomen
<p><i>Informant:</i> Så er det da en kjedereaksjon, men hvis vi flytter fokus tilbake til kommunen, ja da.. da..(puster tungt ut) starter dette selvfølgelig med finanskrisen og at kommunen bygger ned sin kapasitet, og så ehm...ehmm..ehm..bygger hjørnesteinsvirksomheten ned sin bemanning gjennom outsourcing av aktiviteter, ikke sant?  <i>Forsker:</i> mhm. <i>Informant:</i> Slik flytter de egen nedbemanning til de eksterne selskapene som de kjøper mindre og mindre tjenester fra. Deretter må også de eksterne selskapene si opp og permittere arbeidere, ikke sant? <i>Forsker:</i> mhm.  <i>Informant:</i> Slik starter kjedereaksjonene..</p>	<p>De langvarige effektene av rekkefølgekonskvensene av finanskrisen, og hjørnesteinsvirksomhetens behov for nedbemanning/outsourcing, utfordrer symbiosen. Outsourcing innebærer forpliktelser om at hjørnesteinsvirksomheten kjøper tjenester fra de eksterne selskapene i det lokale næringsliv, men så kjøper de gradvis mindre tjenester fra de outsourcete/eksterne virksomhetene. Dermed må lokal næring permittere og nedbemanne. Dette er en rekkefølgekonskvens.</p>	<p>(Bredden i) det lokale næringsliv/ arbeidsmarked forringes som følge av hj.virksomhetens outsourcing og nedbemanning og forsterkes av finanskrisen.</p>

*Illustrasjon av fenomenologisk analyse.*

I tillegg til de normerte etiske hensyn var det viktig for meg å ta hensyn til hvordan det kunne oppleves for en kriserammet person å bli intervjuet om slike hendelser. Ekstrastudiene i eksistensiell psykologi og fenomenologi har vist at bevisstheten vår kan være et minefelt. Når vi oppdager sannheten kan effekten av oppdagelsen skade. Som Alapack sier det (2010, p.) sannhet som setter sjelen fri smerter først. Like fullt har sannheten betydning for optimal håndtering av helsebelastninger og helbred. Dog er det ikke den kriserammedes ansvar, men den intervenserende part å ta hensyn til og verne om partene i dialogen. *Informert* samtykke er nødvendig. Det var derfor viktig for meg å være mer forsiktig enn hva som prinsipielt sett er riktig i etisk vitenskapelig forskning. Jeg var derfor ytterst forsiktig og sensitiv for informantenes sårbarhet mens jeg ærbødig lyttet til deres historie. Informanten og den informasjon som informanten meddelte var den styrende

ledetråd i samtalene. Med kunnskapene fra de eksistensiell fenomenologiske studiene i normalpsykologi og krise var jeg godt rustet.

Hvordan inviterer man en populasjon som har erfart en samfunnskrise til et forskningsintervju? Problemstillingen framelsker statistiske analyser. Det er et etisk sensitivt tema og et komplisert dilemma for de berørte parter, for er det rimelig og etisk riktig å gjennomføre vitenskapelige undersøkelser av personer som lider? Hva vil den umiddelbare og inngripende effekten være? Er det etisk riktig å *ikke* undersøke situasjonen til arbeidstagere i et arbeidsmarked preget av kontinuerlige organisasjonsendringer, nedbemanning og 'out sourcing'? Er det i det hele tatt etisk riktig å *ikke* undersøke det helhetlige bilde, i dybden? Er det etisk riktig å ikke vite hvilke effekter endringsprosesser og endringsledelse har på arbeidstagere og arbeidsplass? Dette er spørsmål jeg som norsk masterstudent møter. Et blick inn i fagfeltet viser at jeg ikke er alene om å ønske å undersøke arbeidslivets kritiske utfordringer. Töres Theorell, Bertil Gardell og Lenart Levi er tre eksempler på forskere som studerer medisinske og psykologiske responser på stress, skiftarbeid, endringsprosesser, kontroll, demokrati og ledelse på arbeidsarenaen. Theorell og kollegaer var, for eksempel, blant de første til å gjennomføre epidemiologisk forskning på forholdet mellom kritiske livsendringer og myocardial infarkt. Studiet viste at kritiske livsendringer på jobb hadde sammenheng med øket risiko for myocardial infarkt to år etter de kritiske arbeidslivshendelsene (Theorell, 2007). Studier fra Sverige viser at en samtidig finanskriser, arbeidsledighet og reduksjon av ressursene innen rehabilitering og forebygging samvarierer med rask økning i *jobbrelatert mental uhelse* i det påfølgende tidsrom. Under forberedelsene til det foreliggende forskningsprosjektet gjorde jeg et kjapt søk etter forskning på arbeidspsykologiske forhold fra et eksistensiell fenomenologisk paradigme. Søkene ble for de meste rettet mot norsk og svensk forskning, men også internasjonalt. Jeg har ikke funnet eller blitt henvist til studier fra dette paradigme, men fra Theorells arbeider finner jeg en oppfordring til en tverrfaglighet. Fra det eksistensiell fenomenologiske forskningsmiljø har jeg blitt henvist til Robert Kugelman (2003). Kugelman skriver i sin artikkel at helse fra et fenomenologisk perspektiv ikke blir forstått som noe objektivt, men som en måte å leve på, en måte å være-til-i-verden. En fellesnevener i forskningsfeltets ulike paradigmer er forskning på de individuelle konsekvensene av fysiske (somatiske) og psykososiale forhold i arbeidslivet.

Jeg har i dette mastergradsprosjektet rettet fokus mot arbeidstagerens individuelle situasjon, for å belyse helheten. Men, det er ikke uten bekymringer for konsekvensene at jeg gjennomfører forskningsprosjektet, selv om forskningsfeltet inviterer til flere studier. Det er derfor med



årvåkenhet og nødvendig etisk påpasselighet at jeg foretar innsamlingen av dette etisk utfordrende og politisk sensitive datamateriale. En panisk respons fra en av informantene forut for forskningen varslet om mine bekymringers berettigelse. Panikken hadde flere retninger; det personlige, det underliggende og det sosiale. Frykten for emosjonelle, sosiale og politiske konsekvensene av å delta i prosjektet er ifølge media og bakgrunns materialet jeg har studert en relevant respons.

Bekymringen for meg, for hva jeg kunne møte, og bli utsatt for, er også en relevant reaksjon sett i lys av «Bad Faith», PTS og forsvarsmekanismer. Bekymringen kan ha vært en ubevisst, subliminal, men også en bevisst adressert omsorg. Sannheten som setter fri smerter først. Det kunne forsker møte. Var forskningsprosjektet etisk fundert og offentlig godkjent? Hadde jeg nok ryggdekning? Det er også politisk ladete spørsmål. Henvendelsen kom tross det faktum at garantier om at slike tillatelser var innhentet (Appendix I-III). Jeg rettet spørsmålet videre til forskningsinstitusjonen. Forskningens etiske ryggdekning (legitimitet) ble ikke avkreftet. Forskningsprosjektet er vurdert og godkjent av Norsk Forskningsetisk Komité og Personvernombudet for Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste forutfor datainnsamlingen. Jeg konsulterte Norsk Forskningsetisk Komité før det ble søkt om godkjenning av forskningsprosjektet. Godkjenning ble innhentet (Appendix III). Ifølge Theroells artikkel i *Scandinavian Journal Environment Health* (2007) er det behov for flere arbeidslivsstudier med forskjellige tilnærminger på jobbrelatert helse og trivsel, for å oppnå en helhetlig vitenskapelig forståelse av arbeidslivet.

Før påsken 2009 kontaktet jeg sentrale personer i hjørnesteinsvirksomheten og kommunen. De fikk informasjon om forskningsprosjektet og hensikten med dette. Som jeg har nevnt ovenfor vurderte de prosjektet som nyttig for dem. Egentlig hadde prosjektet stipulert at datainnsamlingen skulle gjennomføres høsten 2009, men ble som nevnt utsatt til 2010. Etter ett år med intensive studier i eksistensiell fenomenologi var jeg utrustet med faglig og personlig innsikt for møtet med informantene. Jeg var nå bedre rustet til å møte informantene, fordi jeg hadde en dypere og mer nyansert forståelse for hvor sårbar målgruppen kan være. Virksomheten og kommunen ble også informert om den forsinkelse disse studiene ville medføre og om min hensikt med dem. Jeg leste også offentlig informasjon om krisen i lokalsamfunnet i artikler, rapporter av politiske forfattere, kriseteamets rapport, årsrapporter fra hjørnesteinsvirksomheten og kommunen, media, bøker og forskningsrapporter, for å få en oversikt og innsikt i konteksten slik den er fremstilt fra et offentlig historisk og politisk perspektiv. Behjelpeligheten fra innbyggere og lokale samfunnsinstitusjoner med å finne frem til relevant informasjons befeiter at i det minste deler av denne informasjonen former informantenes horisont. Det vil si, at denne historien danner utgangspunktet og baketeppet for

populasjonens persepsjon og appersepsjon. Disse undersøkelsene gav informasjon om hvilke forhold som informantenes tilværelse kan bli påvirket av. Informantene observerer, lever og erfarer forskningens tema i symbiosens kontekst. Derfor er det nødvendig å kjenne denne litteraturen i en historisk ramme og frem til dags dato. Og slik optimaliseres forskers fokus, for å oppnå en adekvat oppmerksomhet på informanten. Fokus kan nå rettes mot informantenes historie og på de erfaringer som kaster lys over ansattes livs- og arbeidssituasjon. Daseins ontologiske Væren blir belyst. Hver informant samtykket til å gjennomføre forskningssamtalen, men ikke uten bekymringer for de personlige konsekvensene. Alle hadde reflektert over dette forutfor samtalene. Det vitner om stort mot, reelle bekymringer og en kjærlighet til egen og det gjeldende samfunns velferd. De ønsker å fortelle sin historie skjelver og deltar i håp om at dette kan belyse (og bedre ?) situasjonen. I frykt for represalier og i ærbødig respekt for partene i symbiosen, virksomhet, ansatte og samfunn gjennomfører jeg forskningen. Effektene av virksomhetsendringer kan behøve et dybdedykk i de berørte parterers innsikt.

Det er nok ikke en overraskelse at jeg forventet å møte tema som tapt håp og melankoli som følge av erfaringer med sammensatte tapsopplevelser. Jeg leste meg opp på litteratur om de psykologiske og kontekstuelle temaene, studerte og reflekterte over dem slik at jeg kunne *bracket* min forutinntatthet. Det vil si at jeg kunne frigjøre meg fra innsikten og slik unngå å introdusere psykologiske tema som depresjon, angst, frykt for hva fremtiden bringer, død og suicidalitet, nedbrutte liv og seksuelle overgrep i forskningssamtalene. Jeg visste, og kunne dermed lytte uten å etterspørre. Jeg var faglig og personlig forberedt på å møte disse tema, om de dukket opp i samtalene. Om temaene skulle dukke opp var jeg forberedt på å møte sorg og melankoli, aggresjon, hevntanker, post traumatisk stress og suicidale tendenser. Underveis søkte jeg tilbake i offentlige og konfidensielle dokumenter for å undersøke situasjonen til ansatte, hjørnesteinsvirksomheten, kommunen og deres felles historie.

Mine første forsøk på å rekruttere informanter møtte problemer da hjørnesteinsvirksomhetens HR avdeling vegret seg for å delta i rekrutteringsprosessen. Dette tross virksomhetsleders oppmuntring til, og tilretteleggelse for å rekruttere gjennom HR avdelingen. Det ble derfor ikke mulig å rekruttere informanter anonymt via denne avdelingen. HR avdelingen nektet et hvert samarbeid. Ingen ville behøve å kontakte forsker og forskers veileder via virksomhetens HR avdeling. All kontakt ville kunne oppnås direkte med forsker og én psykologspesialist på krisereaksjoner. Det ville gitt informantene optimal garanti for trygghet, anonymitet (og terapi). Jeg gjentar, *disse hensyn er likevel overholdt* til det ytterste i dette forskningsprosjektet. Forskjellen er at

alle ansatte kunne ha fått lik mulighet til å delta. Også kommunen gav forskningsprosjektet velvillig assistanse i rekruttering av informanter. Fagforeninger ble varslet og informert om forskningen. Informantene ble til slutt kontaktet direkte, én for én. Et par arbeidstagere takket nei. De er ikke referert til i forskningsrapporten. Ingen av dem er inkludert i noen av analysene, fordi de ikke var deltagere i en forskningssamtale. Noen av dem henviste til andre. Noen av de personene som det ble henvist til vegret seg nettopp fordi forsker ble henvist til dem av deres kollegaer. Disse personene inngår ikke i gruppen informanter i forskningsprosjektet. 11 personer samtykket til å delta. De signerte kontrakten. To av disse trekte sin deltagelse. Samtalen ble derfor ikke en del av analysene i denne forskningen. Ingen data fra disse forskningssamtalene ble lagret. En forskningssamtale ble, som tidligere nevnt, ekskludert på grunn av habilitetsspørsmålet. Informantene ble først forsøkt kontaktet via telefon. For noen ble kontakt opprettet ansikt til ansikt. I noen tilfeller ble kontakten opprettet via elektronisk post. Én informant møtte jeg først i forskningssamtalen. Forskningssamtalene ble *ikke* gjennomført før jeg hadde forsikret meg om at de hadde informasjon om prosjektet og samtykket i å delta. Alle parter har fått likelydende informasjon forut for forskningssamtalene. De fikk to dokumenter med adekvat informasjon om forskningsprosjektet og hvordan dette ville bli gjennomført (Appendix I-II). Informanter og forsker signerte en skriftlig kontrakt (Appendix I).

Verdier berører våre handlinger. Kjerneverdiene i våre hjertesaker påvirker vår oppmerksomhet og har avgjørende betydning i de valg en gjør. Sannheten slår først (når den er vond) og fokuserer selvet som tolker, negerer og agerer. Det var en reell mulighet for informantene. Forskers oppmerksomhet i forskningssamtalene var rettet mot, og konsentrert om informantens egen opplevelse, forståelse og tolkning av tilværelsen.



## METODE

Jeg har som tidligere nevnt benyttet tre metoder i dette forskningsprosjektet. Hermeneutisk dialog, daseinanalyse (diskusjonskapittelet) og vitenskapelig fenomenologisk metode i psykologi er benyttet til henholdsvis datainnsamling, analyse av den individuelle hver-dags-organisering og analyse av de fenomen som psykologisk sett har mening (se eksempel nedenfor). Informantenes erfaring med vedvarende endringsprosesser i en hjørnesteinsvirksomhet som bygger ned og endrer strukturene i sin lokale virksomhet er forskningstema i samtalen. Dette er forskningsprosjektets horisont (Husserl). Man er engasjert tilstede i den fortelling som informanten meddeler, og søker å avslutte forskningssamtalen på en så human måte som mulig. Informantene fikk selv bestemme tidsrammen. Samtalene varte til den tematisk sett avsluttet seg selv på en naturlig måte, og til informantenes selvbestemte tidsramme var nådd.

Også prosessen med å kontakte informantene reflekterer en ambivalens i populasjonen. Dette kan ha flere årsaker. Disse er ikke studert, men ligger implisitt i de reaksjoner og erfaringer som informantene beskriver. Beskyttelsen av de ansatte ble argumentet som HR avdelingen støttet seg til. Utvelgelsen av informanter ble, som nevnt, initiert på to måter; i samarbeid med virksomheten, og uten. Når forskningen ble godkjent av bedriftsledelsen ble HR avdelingen kontaktet, slik virksomheten anbefalte det. Ledelsen hadde presisert at virksomheten ville ha nytte av forskningen. Rekruttering av informanter gjennom HR avdelingen ville gi ansatte lik mulighet til å delta, og uten å gjøre deres deltagelse kjent for kollegaer eller hjørnesteinsvirksomheten. Informasjonsbrev og invitasjon til informantene var utarbeidet (Appendix I-II) og inneholdt kontaktadresse til forsker og forskers veileder (psykologspesialist). HR avdelingen kunne derfor formidle invitasjonen til de ansatte, og ansatte kunne ta direkte kontakt med forskningsprosjektet uten inngripen fra andre. HR avdelingen ble kontaktet, men besvarte ikke henvendelsene før bedriftens leder tok direkte kontakt med HR leder. Ansatte fikk ikke lik mulighet til å delta. I stede ble personer som hadde kjennskap til virksomheten gjennom nåværende og tidligere ansettelsesforhold i virksomheten kontaktet. Informantene ble valgt ut på grunnlag av deres plassering i virksomhetens organisasjonelle struktur, deres erfaring med flere endringsprosesser i hjørnesteinsvirksomheten og effekten av disse i samfunnet.

### *Informantene*

Det er to hovedkategorier av informanter. 50% er arbeidstagere fra gruppen «hjørnesteinsvirksomheten». 50% er ansatte i «andre virksomheter i symbiosen». Begge gruppene

representerer et tverrsnitt av organisasjonen «hjørnesteinsvirksomheten» og «samfunnet». Alle informantene var berørt. Av 11 informanter er to utelatt fra forskningen av habilitetshensyn. Én informant ønsket å trekke sin deltagelse. Samtalene *er unntatt fra* forskningen. Ytterligere to personer ønsket å meddele sin historie, men ønsket ikke at den ble del av forskningen. Deres hensikt var å få fortelle om sine opplevelser. Deres historier bekrefter de data som informantenes historier meddeler, men deres informasjon inngår *ikke* i dataanalysene.

Informantene	Kjønn	År	Trekk fra forskningen
P1	Kvinne	2010	
P2	Mann	2010	
P3	Mann	2010	
P4	Mann	2010	
P5	Mann	2010	
P6	Kvinne	2010	
P7	Mann	2010	
P8	Kvinne	2010	
P9	Mann	2010	unntatt fra forskningsdata
P10	Mann	2010	unntatt fra forskningsdata
P11	Kvinne	2010	unntatt fra forskningsdata

Tabell 1: Forskningsutvalg

Åtte, av elleve, intervjuer er benyttet i forskningen. Dette av etiske årsaker. Fire av deltakerne er ansatte i hjørnesteinsvirksomheten. Fire av dem er ansatte fra forskjellige segmenter i samfunnet. Syv av 8 har samlivspartner. Det er en skjevdeling i representasjonen av kvinner og menn. Deres alder varierer fra cirka 30 til cirka 70 år. Forskningssamtalene, som er inkludert i data, hadde en varighet på 25:56, 38:02, 41:50, 62:43, 71:40, 89:31, 106:11 og 124:24 minutter. Det vil si at de fem av åtte samtaler varte i mer enn én time. Av disse fem samtalene hadde to forskningssamtaler en varighet på mer eller mindre 2 timer. Utvalget representerer et tverrsnitt av symbiosen samtidig som det reflekterer individuelle erfaringer fra et tverrsnitt i organisasjonene. Med andre ord, informantene reflekterer individuelle erfaringer fra deres posisjoner som representanter fra et tverrsnitt av virksomhetens organisasjon og samfunnet. Deres individuelle historie var tema.

Hvordan har jeg forholdt meg til informantene og datamaterialet som de har tilført forskningen? For å få innsikt i dette trenger leseren et innblikk i røttene for mine analyser og refleksjoner; psykologisime (se nedenfor) versus deskriptiv psykologi, transcendent fenomenologi og eksistensiell fenomenologisk psykologi. Hvem er tenkerne og hva legger de til grunn for sine antagelser? Hvem er grunnleggerne av metodene, som jeg benytter meg av? Hva er meningen med

metodene og hvilke bestanddeler består de av? Forskningsprosessen de skisserer er spennende og tidkrevende. De retter blikket tilbake mot psyche – Selvet (Husserl), vårt psykososiale opphav og kontekst (horisont), selvets (psyken) samspill med kroppslighet, og hvordan autentisk identitet utvikles eller ikke.

### *Røtterne til Eksistensiell Fenomenologisk Psykologi.*

Jeg vil i det følgende konsentrere meg om Edmund Husserl, Martin Heidegger og Amedeo Giorgi. Deres arbeide viser en linje fra Franz Brentanos misjon om etablering av en vitenskapelig psykologi via Husserls transcendental fenomenologi til Heideggers eksistensiell fenomenologi, fundamentalontologi, og videre til Giorgis vitenskapelige fenomenologiske metode i psykologi. Richard J. Alapack, veilederen til dette forskningsprosjektet, har gått i skole hos Amedeo Giorgi.

### *Edmund Husserl*

Arbeidet til Husserl (og Heidegger) har hatt avgjørende betydning for tilblivelsen, det vil si utviklingen av fenomenologi og for eksistensiell fenomenologisk psykologi i dag. Husserl er grunnleggeren av en ren filosofi, transcendental fenomenologi. Matematiske problemstillinger ledet ham inn i filosofiens sfære. En kritikk av Husserls filosofiske fenomenologi er hans solipsisme; den isolerte sjelen. Kanskje er denne problemstillingen én av årsakene til at han etter 2. verdenskrig søkte å bli forsonet med Heidegger. For, Heideggers eksistensialisme kan også ses som et svar på Husserls solipsisme problem. Noen refleksjoner om dette blir nevnt i presentasjonen av Heideggers fundamentalontologi; menneskets ontiskhet (det autentiske Selvet) versus den ontologiske utvikling (samspillet med det eksisterende). Mens Husserl funderte over matematiske problemstillinger som ikke var rent matematiske men berørte matematikkens subjektivitet, fikk han høre om en katolsk prest og filosof hvis ønske var å reformere filosofien, religiøse dogmer og etablere en deskriptiv psykologi som grunnsetning for vitenskapelig filosofi. Brentano var ikke selv en som lot seg henge til filosofiske funderinger, men kritiserte kirken og filosofien for å devaluere filosofiens egenart med kirkens og filosofiens sans for praktikalitet og skeptisisme. Brentano ønsket derfor å skape en universell revolusjon i både filosofien og teologien. Hensikten var å finne, og konsentrere seg om, den universelle visdom. Brentano forlot ikke sin religiøse tro, men opponerte mot systemene. Like lite som han følte tilhørighet til ett religiøst system, følte han seg bundet av én nasjonalitet. Han anså seg som borger av menneskeheten. Hans motstand mot autoriteters autoritære makt preger hans misjon. Brentanos hjerte brenner for menneskeheten og naturvitenskap. Han ønsket å beskrive

psykologiske fenomener. Slik som for eksempel anatomien beskriver anatomiske enheter, ønsket Brentano å bereide en deskriptiv grunn for psykologien som en vitenskap. Hans forsøk på å skille det psykologiske fra de ikke-psykologiske eller «fysiske» fenomen ledet ham til introduksjonen av intensjonalitet. Brentano beskriver det slik:

*«Each (psychical phenomena) contains something as its object, though not each in the same manner. In the representation (Vorstellung) something is represented, in the judgment something is acknowledged or rejected, in desiring it is desired, etc. This intentional inexistence is peculiar alone to psychical phenomena. No physical phenomenon shows anything like it. And thus we can define psychological phenomena by saying that they are such phenomena as contain objects in themselves by way of intention (intentional)» (Spiegelberg, 1965 p. 39-40).*

Brentano hadde stor innflytelse på mange innen filosofi og fenomenologi. Det meste av hans innflytelse kommer som resultat av hans mange forelesninger på universiteter og privat. Noen av tekstene han har skrevet er publisert. Mye er det ikke, og blant annet fordi han selv ikke så at han hadde funnet en vitenskapelig måte å skille det psykologiske fra det naturvitenskapelige. Ett av hans anliggender var å fjerne motsetningen mellom religiøs åpenbaring og tenkning, men han ønsket å skille indre persepsjon fra introspeksjon. I følge Brentanos arbeider forklarte han indre persepsjon og introspeksjon som relaterte fenomener, men ulike måter å være oppmerksom på. Arbeidet førte til at Brentano forlot kirken som system og sin posisjon som prest, men ikke sin tro. Hans misjon ledet ham blant annet til studier av psykologer som James Mill, Fechner, Wundt og Lotz, men ifølge Spiegelberg kom han til at deres klassifisering av psykologisme ikke tilfredstilte Brentanos krav om vitenskapelighet. De manglet klare og presise spesifikasjoner av de begreper de bygget sin psykologisme på. Brentano håpet på at hans tilnærming til psykologi skulle kunne erstatte alle de ulike psykologiske retningene med én vitenskapelig psykologi hvor det metafysiske spørsmålet om dualismen kropp-psyke ble forenet i én enhet. Franz Brentano betegnet ikke seg selv som fenomenolog, selv om hans skrifter viser at han har vurdert å benytte dette konseptet i sitt arbeide. Derimot er det Edmund Husserl, hans elev, som har kreditert Brentano denne mulighet. Husserl dedikerte sin fenomenologi til Brentano. Dette forvirret Brentano. Han opplevde ikke seg selv som filosof eller fenomenolog, men sin misjon som rettet mot vitenskapelig psykologi. Men, Brentanos fasinasjon av sin venn Husserl forble grunnfestet. Brentano har fått fullført sin misjon om en



vitenskapelig deskriptiv psykologi gjennom Amedeo Girogis arbeider. Brentano fikk ikke selv lese tekstene til sine samtidige etterfølgere på grunn av hans problemer med synet. Franz Brentanos arbeide fanget Husserls interesse. Derfor dro Husserl til et seminar i Wien som denne tenkeren holdt.

Begrepet *intensjonalitet* har betydning for Husserls transcendental fenomenologi. Med intensjonell sikter ikke Brentano til ønsket om, vilje til, eller en fantasi om. Med intensjonell mente Brentano at bevisstheten alltid er oppmerksomt rettet mot noe som ikke i seg selv er bevisstheten, men i den. Forenklet sagt vil det si at bevisstheten *ikke* er en eksklusiv intern subjektivitet som vi ikke kan «få tak i», men en bevissthet (Selvet) som gir seg til kjenne via de objekter den engasjerer seg med. Ergo, bevisstheten er aldri tom. Det vil si at bevisstheten er konstant opptatt av og dermed fylt av dette som den er oppmerksom på. Dette noe som fyller oppmerksomheten er det objektive. Subjektet har altså alltid et objekt knyttet til sin oppmerksomhet. Subjekt og objekt er dermed uadskillelige. Jeget utstråler seg selv (transcends), via bevissthetsens innhold. Objektet avspeiler dermed selvet ved at Selvet gir seg selv til kjenne gjennom sin bevissthets objekter .-)

Husserls analyser av Selvets intensjonalitet leder ham til å skille mellom den indre og ytre verden og horisont for oppmerksomheten. Bevisstheten forklarer han med fire sfærer; (1) tema i *fokus* (oppmerksomhetens til enhver tid innhold), (2) den marginale bevisstheten; de *tema, i sfæren*, som grenser opp mot fokusområdet og dens ytre begrensing, (3) oppmerksomhetens *Horisont; grensen* mellom hva bevisstheten kan romme og det den ikke i øyeblikket kan vite noe om, (4) *Grensen*; den sfære som ligger utenfor bevissthetsens horisont og rekkevidde, ingenting. Første og andre oppmerksomhetssfære utgjør bevissthetsens totale «visuelle felt». Kroppen utgjør møtepunktet mellom den indre og den ytre eksisterende verdenen. Derfor snakker Husserl også om kroppens psyke. Dens radius varierer. Selvets bevissthet kan sanse objekter i den kroppslige psykens radius, som også omfatter en sfære rundt kroppens ytre avgrensning. Bevisstheten strekker seg utover (transcends) sitt nullpunkt. At man kan sanse at noen som man ikke ser på er oppmerksomt rettet moten en, og at man kan sense at noen som man ikke ser befinner seg i nærheten av en selv, kan stå som illustrasjoner på at den ytre radius av kroppens psyke eksisterer. Bevisstheten registrer at disse «objektene» finnes og hvordan de er lokalisert i forhold til kroppen. Det bevitner også Husserls idé om at kroppen er sentrum; (bevissthetsnivået) for lokaliserte sensasjoner. Jeget kan sense at objekter står frem og opererer (agerer) i Selvets oppmerksomhetssfærer. Kroppen har følgelig en egen hukommelse knyttet til seg. Slik er kroppen, forenklet sett, sentrum for Selvets referanse mot verden, de spatielle objekter og ting. I følge Husserl er kroppen Selvets lokaliserte sensasjoner.

Kroppen har dermed også sitt eget språk. Videre utleder Husserl hvordan enheten kropp-psyke er vevet sammen gjennom våre sanseapparater; samhörigheten kroppSelvet (eng.: *emodyment*).

Husserls transcendental fenomenologi er også en kritikk av René Descartes dualisme. Den Cartesianske dualisme kan ikke naturlig muliggjøres. Dualismen er en splittelse. Vi er ikke en kropp eller psyke, en materiell størrelse eller en uhandgripelig psyke. Derimot er Jeget tenkeren i kroppen. Samhörigheten muliggjør forflytning i den fysiske omverdenen.

Husserl ansporer Heideggers eksistensielle fenomenologi. I følge Heidegger, Husserls elev, Ek-sisterer Selvet i virkeligheten; vår omverden. Det vil si at vi står frem fra (Ek), utstråler selvet og lever i (eksisterer i) omverdenen. Med andre ord, bevisstheten, det eksisterende levende subjektet er ikke isolert i sin egen tenkning, men Selvet tenker hele verden. Det kan ses på som Heideggers bidrag til løsningen på Husserls dilemma *solipsism*; den isolerte sjelen. Bevissthetens innhold *reflekterer omverdenen!* Selvet kan knytte seg til tingene eller det sosiale (Buber, 2004). Selvet kan velge om det vil tingliggjøre det sosiale til for eksempel bruksting, eller som medlevere (Heidegger). Hvilke implikasjoner får dette for psykiatrien? ..arbeid..psykologien? Selvet er opptatt av, og bundet til, hva som be-/røres i livsverdenen. Selvets informasjon tilføres via bevissthetens sanseapparater. Vi har direkte sensorisk intuisjon (kontakt) med de objekter vi erfarer. Kunnskapen er derfor *i* det som fremstår, det vi resiperer, forstår og utstråler.

Dette er de grunnleggende antagelsene til forskningsprosjektets invitasjon. Informantene ble oppfordret til å beskrive sine erfaringer og forklare hva disse erfaringene betyr for dem. De ble ikke introdusert for disse antagelser, eller andre idéer, teorier, eller holdninger, men prosjektet viser tillit til at deres egen måte å beskrive deres erfaringer på gir den innsikt og kunnskap som behøves; data.

I samsvar med sin egen transcendental fenomenologi reflekterer Husserl idéene til Franz Brentano, og som Husserl reflekterer Brentano reflekterer Heidegger Husserl.

### *Martin Heidegger*

Heidegger er Husserls student og Husserl trodde han ville føre idéen om de transcendentale egenskaper i Husserls fenomenologi videre i sine arbeider, men Heidegger var mer interessert i den eksisterende omverdenen og Marxisisme. Heideggers idéer er hentet fra en rekke tenkere, som for eksempel Nietzsche, Kierkegaard og Husserl. Hans forhold til Husserl, slik historien beskriver den, er heller tvetydig og fremstillingen bærer preg av en sluhet. Den kommer implisitt frem i måten han beskriver sin teori, ontologi og de ontiske. Husserl er jøde. Heidegger er det ikke. Husserl var professor ved nasjonaluniversitetet inn til 2. verdenskrig starter. Da måtte han forlate sin posisjon og

Heidegger overtar ansvaret for universitetet. Heidegger forlater den tilværelsen han ble en del av under Hitlers maktperiode og hengir seg til sine arbeider igjen. Han gifter seg med en jødinne og bosetter seg i The Black Forest, hvor han fortsetter å skrive ned sine analyser og refleksjoner. Hans analyser kan like gjerne være et forsvar for Nazismen som hvilket som helst annet syn på tilværelsen. Han legger ansvaret på individets eget valg, men også på samfunnet som former det.

Denne forskers interesse for Heidegger har ene og alene fokus på hans metoder, som har universell karakter. Metodene er ikke et forsvar for det syn Heidegger forfekter eller prøver obskurt å forsvare. Hans metoder har til hensikt å belyse de forhold som påvirker hver enkelts historiske utvikling og som setter rammer for Daseins historiske handlingsrom. Herav hans ontologiske analyse. Den avklarer hvordan den enkeltes ontiske opprinnelse (autentisitet) er forskjellig fra ens ontologiske identitet. Det kontekst påvirkede Selv; identitetens utvikling som følge av historiens påvirkning på ens opprinnelige egenart ontisk sett. Først da kan man forstå Daseins Væren og analysere Daseins væren-i-tiden. Men, hvordan skal man kunne belyse disse forhold? Selv om Heidegger nå lar Selvet stige ut av dets indre mentale verden og ut i det eksisterende, beskriver han Husserls idéer om det transcendentale Selv, men konkretiserer det. Selvets intensjonalitet, slik Brentano og Husserl viser til, kan sees i Heideggers Fundamentalontologi. Heideggers «*Thinking is the engagement of Being*» (Heidegger, 2007 p. 218) er ikke forskjellig fra *intensjonalitet*; det er Selvets engasjement. Heidegger illustrere sine funn med hvordan han selv bruker språket for å forklare dem. Det er en tjenlig strategi; «*Thinking acts insofar as it thinks*» (ibid p.217); tankens handlinger; intensjonalitet. Men man må tenke hele verden og Selvet, når man tenker gjennom Heideggers arbeider. Hans underliggende argument er at man ikke kan alene dømme mennesker ut fra de handlinger man ser at de gjør, fordi det ikke avdekker intensjonene; tankene, bak handlingene. Martin Heidegger, Erich Fromm og Jean-Paul Sartre beskriver intensjonalitet. Fromm er psykolog og sosialteoretiker. Han beskriver menneskers iboende egenskaper i to hovedkategorier; de nedbrytende og de oppbyggende (Fromm, 1964). Sartre er en fransk filosof og eksistensialist. Han tjente i den franske hær under 2. verdenskrig og ble tatt til fange av tyskerne. Han ble satt til å tjente som psykoterapeut under 2. verdenskrig mot sin vilje. Da han ble satt fri publiserte han sine analyser av menneskenes handlinger og utviklet en eksistensiell psykoterapi. Også han beskriver de nedbrytende og de oppbyggende (livgivende), men tar for eksempel for seg kjærlighetsrelasjoner slik det psyko-fysiologisk sett kan (skal) være versus sadisme, masochisme og sadomasochisme. Viktor E. Frankl er født i Wien. Han er psykiater og ble deportert og flyttet mellom forskjellige interneringsleire under 2. verdenskrig. Frankl beskriver livet i leirene og møtene med

hjelpetrengende fanger og soldater, og han beskriver mentalt, medisinsk (sykdom) og moralsk forfall som konsekvens av livet i leirene, og det moralske forfall som kommer av friheten. Frankl beskriver veien tilbake til et normalt liv, videreutvikler den psykoterapeutisk metode han utviklet i leirene da han, blant annet, behandlet suicidalitet. Logoterapi. Mens Heidegger beskriver essensen av væren; tenkning, beskriver Fromm, Sartre og Frankl tenkningens muligheter på godt og vondt og i møte med mentale-, sosiale- og samfunnskriser og katastrofer.

*We are still far from pondering the essence of action decisively enough. We view action only as causing an effect. The actuality of the effect is valued according to its utility. But the essence of action is accomplishment. To accomplish means to unfold something into the fullness of its essence, to lead it forth into this fullness – producere (Heidegger, 2007 p. 217).*

Det er ved tenkning at menneskets essens manifesterer seg. Tekningen skaper ikke eksistensen, heller ikke forårsaker den eksistensen, men manifesterer den ved sin tenkning. Tenkning bringer denne relasjonen til mennesket; the Being som Dasein. Heidegger viser til at bevismaterialet for dette er språket. Tenkning bringer Væren til språket, at språk bevitner at eksistensen er. Selvet (eksistensen) står frem (Ek) i sin tenkning og dermed er (eksisterer) i språk (transcends; Husserl). Derav kommer Heideggers konklusjon: «*Language is the house of Being. In its home man dwells*» (ibid p. 217). Videre viser Heidegger til at tenkning ikke blir en handling bare på grunn av effekter av det, eller fordi man prosesserer tenkning. Tenkning handler så fremt tenkningen tenker. Det vil si at bare tenkning som tenker (selv) kan bevitne essensen av tenkeren. Tenkningens hensikt er å bevitne forholdet mellom Selvet og dets objekter; intensjonalitet. Men, all virkning eller effekter av tenkningen ligger i Selvet (the Being - eksistensen) og er rettet mot andre Væren.

Heidegger dedikerte sitt opprinnelige arbeide til Husserl. Men, selv om han starter med et fenomenologisk utgangspunkt er han mer fokusert på det som fysisk observerbart eksisterer. På et vis kan man si at han drar bevissthetens intensjonalitet ut i det eksisterende, fra det subjektive opphav til det ytre handlingsrom. Heidegger gir slik selvet en objektiv relasjon i eksistensiell fenomenologi.

I følge Heidegger er ikke menneskets navn «rasjonelt dyr» slik vi tradisjonelt har definert det siden antikken. Mennesket er Dasein; Væren-der; Væren-i-verden-med-andre-inntil-døden. Heidegger ønsket ikke å følge Husserls idéer om en transcendent bevissthet. Det ble for

Heidegger et nakent vesen. Heidegger var mer interessert i vår jordiskhet, kjødelighet, vår tidsbegrensning, feilbarlighet, vår Væren i språket, sammen med andre, og vår væren i tiden (samtidighet/tidslighet). Så i stede for å følge Husserls fenomenologi, som legger vekt på å beskrive måtene en bevisst handling er intensjonelt knyttet til forhold ved sitt objekt og deretter forestille seg de varierte måtene dette objektet kan fremstå på inn til man forstår essensen av det (objektets essensielle struktur) drar Heidegger oss inn i den hermeneutiske sirkel. Han plasserer selvet midt i kroppsligheten, kulturen, språket, kjønn, rase, religion, farge og historie. Vi må tolke innenfra den hermeneutiske sirkelen. Man må sammenstille og vurdere tekst mot tekst og kontekst. Helheten har betydning i relasjon til sine enkeltdeler. Og motsatt.

Ut fra Heideggers analyser kan man slutte at autentisk forskning benytter en forforståelse av noe som en utrustning til å tre inn i den hermeneutiske sirkel på en adekvat måte. Først da har man mulighet til tolke og se det autentiske.

Analogt til Brentanos krav om klart spesifiserte konsepter tar Heidegger fatt i Jegets ontiske opprinnelse, den ontologiske historien til Selvets omverden og hvordan den påvirker Jeget. Som han selv sier det:

*The task of ontology is to explain Being itself and to make the Being of entities stand out in full relief. And the method of ontology remains questionable in the highest degree as long as we merely consult those ontologies which have come down to us historically, or the essays of that characte (Heidegger, 2008 p. 49).*

Ontisk analyse er like viktig for Heidegger som kjennskap til den ontologiske historien og Daseinanalyse. Heidegger aktualiserer også språkbruksanalyse. Den ontiske analysen hos Heidegger er en fristilling av Selvets Jeg fra dens omverdens ontologiske historie. Det vil si at en analyse av Selvets utviklingshistorie, i den omverdenen Selvet lever i og formes av, vil forklare Selvets Jeg til forskjell fra Selvet slik omverdenen ontologisk sett har forklart Jeget. Omverdenen ontologisk sett er Jegets sosiologiske historie. Omverdenen er den sosiale og kulturelle kontekst som Jeget er formet i. Selvet formes av historien allerede før vi fødes inn i den, fordi våre foreldre og forfedres antagelser om hvem vi er, blir og bør være, preger vår forståelse av oss selv og det vi opplever. Autentisk Væren er derfor ikke oppnåelig uten at man analyserer Jegets ontiske opprinnelse i en ontologisk kontekst. Spørsmålet om væren kan ikke «*achieve its true concreteness until we have carried through the process of destroying the ontological tradition. In this way we*

*can fully prove that the question of the meaning of Being is one that we cannot avoid (..)» (ibid).*

Daseinanalyse undersøker hvordan Jeget orienterer seg og organiserer sin omverden. Heideggers teori er at den ytre og indre verden struktureres etter de verdier Jeget legger til grunn for Selvets tilværelse. Det selvet intensjonelt sett er opptatt av er det som selvet bryr seg om. Daseinanalyse er derfor et studie av hva Selvet har omsorg for. Det som er viktigst plasserer Selvet nærmest Selvets oppmerksomhet. Objektene i Selvets bevissthet og måten de er organisert på reflekterer Selvets verdier. Selvet er ikke rasjonelt, mener Heidegger, men *relasjonelt* knyttet til sin livsverden. Vi Er i Væren. *Er* er i tilværelsen; vi ek-sisterer og sammen med andre *Er er er-i-verden*. Dasein er en Med-væren. Det betyr hos Heidegger at Verden er alltid den som jeg deler med andre. Solipsism annullert? «*Dasein finds 'itself' proximally in what it does, uses, expects, avoids – (..) with which it is (..) concerned*» (ibid p. 155). Enhver Væren (Dasein) skaper relasjonelle bånd til sin Værens strukturer etter som den definerer enhetene i dens omverdenen som eksistensielle (subjektive) eller eksistensialer (bruksting). Hvilke definisjoner enhetene tilhører bestemmes av Daseins intensjonalitet. Enhetenes definisjoner hos Dasein utstråler derfor hva som er viktig for Dasein; og dermed også hvordan Dasein organiserer sin Væren-i-verden.

Spørsmålet om meningen med Væren er i sin egenart hos Heidegger uløselig knyttet til spørsmålet om filosofiens forutsetning. Derfor må spørsmålet behandles fenomenologisk. For behandlingen av problemstillingen betinger ikke å ta ett standpunkt til, eller å budbære en bestemt (faglig) retning. Fenomenologi er hverken ett standpunkt eller en bestemt faglig retning. Fenomenologi er konseptuelt sett en metode som ikke beskriver problemstillingens hvordan, men *hva*. Derfor representerer konseptet fenomenologi, i følge Heidegger, kjøreregelen; «Til tingene selv» (ibid). Ingen omveier, eller short cuts.

*Hva om Selvets utstråling er pretensiøst (inautentisk)?*

Heidegger er grundig. Heidegger besvarer spørsmålet med en analyse av konseptets opprinnelse og dermed dets opprinnelige mening (ibid s. 51). Hva er et fenomen? I fenomenologiske analyser ønsker man å finne frem til de egentlige i det som viser seg frem som et fenomen. Det betinger undersøkelse av hva et fenomen er. I det følgende vises Heideggers undersøkelse av begrepet.

«Fenomenologi» er satt sammen av ordene «fenomen» (φαινόμενον) og «logos» (λόγος) fra det greske språket. Begrepet «fenomen» som stammer fra φαινόμενον kommer av verbet φαίνεσθαι. Φαίνεσθαι betyr «å vise seg selv». Φαινόμενον (fenomen) betyr «det som viser seg selv» (das Offenbare, das Sichzeigende). Φαίνεσθαι er hentet fra φαίνω, som betyr «å frembringe dagslys», «å

plassere i lyset». Φαίνω kommer fra φα som i φως (lyset); «det som er lyst». Det vil si at Fenomenologi handler om å kaste lys over de forholdene vi undersøker slik at lyset kan få fenomenene til å vise seg selv slik som de er. De greske filosofer benevner disse fenomenene som «*enheter*», τὰ δντ. Et fenomen blir da en enhet som viser seg selv som seg selv. Ved å plassere seg i lyset, som det kaster over seg selv, blir fenomenet synlig. Det kan da bli mulig for det indre og ytre øyet å bli oppmerksom på det nettopp fordi det står frem og blir belyst av fenomenets fremtoning. Dette er også det sentrale fenomen i Sokrates samtaler. Ved å la samtalen styre utviklingen av spørsmålene ble argumentene belyst av dialogen og idéene de bygget på stod frem.

Inautentiske fenomener finnes. Det har betydning for en fenomenologisk analyse. Et fenomen kan faktisk være pretensjøs. Det kan vise seg frem som noe det faktisk ikke er. Fenomenet kan for eksempel *late som om* det er (Scheinen) noe det likevel ikke er. Bare når meningen med det som vises frem er å late som at det er troverdig, kan det vise seg frem som et ikke-autentisk fenomen. Det egentlige fenomen kan likevel bli belyst, fordi det allerede er i det pretensjøse. Ikke autentiske fenomen etableres i det faktiske fenomen som det ikke er. Inautentiske fenomen forteller derfor noe om det autentiske. Vi kan derfor si at det inautentiske fenomen annonserer det faktisk anliggende fenomen i et relieff av det som vises frem. Det som later som å være et fenomen bringer derfor alltid frem det autentiske fenomenet. Egentlige fenomen viser seg selv på flere måter; (1) i seg selv, (2) som relieff i et pretensjøs fenomen (das Meldende selbst), (3) i et referanseforhold, og (4) som det det faktisk viser seg frem som (mere appearance). Det vil si at selv om et fenomen viser seg frem uten å være et tema, kan det bli oppdaget ved at det anliggende pretensjøse fenomen blir belyst (ibid s.54-55) .-)

Så, hvordan er nå Væren for Dasein, og hvordan er den autentisk sett? Se, det er hva Heideggers analyser kan vise. Med hvilke verdier (hva som defineres som bruksting og relasjoner) *organiserer* Dasein sin Væren? Det vil si, med hvilke verdier *orienterer* Dasein seg i sin Væren? Vår appersepsjon (forståelse) kan farges av konteksten. Helheten får sin mening fra dens bestanddeler. Og motsatt, delene får mening utfra deres relasjonelle bånd til helheten (kontekst). Tenkning er ikke en tom reaksjon. Den er *relasjonelt* knyttet til tenkeren og tenkningens objekt. Descartes kom bare halvveis i prosessen, eller han kan ha glemt å artikulere alt i den. Tenking foregår så fremt at tenkning tenker. Heidegger tenkte mye etter krigen. Språket reflekterer Selvets intensjonalitet, hevder han. Språket belyser fenomenene.

Herav er det også en forutsetning for autentisk forskning at man setter seg inn i konteksten og bruker sin forforståelse av noe til å tre inn i samtalen (den hermeneutiske sirkel) på en adekvat

måte. Der og da har man mulighet til autentiske tolkninger.

### *Den Eksistensielle Nerve*

Det er Heideggers jordnære fokus som vitaliserer hans eksistensielle tenkning (Heidegger, 2008). Heidegger legger vekt på det jordnære heller enn det metafysiske. Eller gjør han det? Hans tanker om at tenkningen er gitt til Væren budbærer en metafysikk. Mens Brentano introduserer enheten intensjonalitet og den universelle tidløshet, introduserer Husserl selvets kropppsyke, og Heidegger plasserer Sein (Selvet) i dets relasjon til tiden og menneskeheten istedenfor evigheten. Heideggers eksistensialisme legger vekt på at Dasein står frem og ek-sisterer i samfunnet på en måte som ikke er tilegnet dyreriket. Mennesket skiller seg fra dyrene i den måte det ek-sisterer på. I følge Heidegger er tenkeren og den tenkning som er gitt tenkeren plassert med sin kroppslighet og sitt språk til å operere i en verden av medværen.

Eksistensialismen i Heideggers fenomenologi har i betydelig grad hentet sine idéer fra Søren Kierkegaard. Dette har stor innflydelse på den eksistensielle nerve som preger Heideggers filosofi. Men, Heidegger selv betraktet ikke seg selv som en eksistensialist. Likefullt bringer han det eksistensielle fokus inn i fenomenologien. Kierkegaard legger vekt på det individuelle, valgmulighet, frihet og omsorg. Kierkegaard snakker også om naivitet (naturlig uskyldighet; manglende kunnskap om) og angsten som kommer av at naiviteten våkner i kunnskapen (den svælgende avgrund; Kierkegaard, 1997, s. 309-461). Dette er noen av de idéer Heidegger henter fra Kierkegaard. Kanskje Heidegger søkte sjelero i Kierkegaards arbeide?

Heideggers arbeide er en av de strømninger som ansporer Jean-Paul Sartres *Being and Nothingness*, og Jacques Derridas Dekonstruktivism. Heidegger har også inspirert noen av dette forskningsprosjektets inspiratorer; Viktor Frankl, og Meinard Boss og Ludwig Binswangers Daseinanalyse. Husserl har også inspirert psykologer av betydning for utviklingen av eksistensiell fenomenologisk psykologi, som for eksempel Edith Stein, Max Scheler og Aron Gurwitsch. Men, det var Emmanuel Levinas oppdagelse av Husserls transcendental fenomenologi som mest av alt har hatt betydning for fenomenologisk psykologi. Levinas brakte fenomenologien til Sartre og Maurice Merleau-Ponty og dermed har de ført fenomenologiens idéer ut av den tyske sfære til de franske tenkerne og videre. Det er Sartre og Merleau-Ponty som i særdeleshet har videreført fenomenologi til psykologi. Disse franske tenkernes arbeider har hatt innflydelse på Amedeo Giorgi hvis metode jeg benytter i mine fenomenologiske analyser.

Jeg har i dette forskningsprosjektet støttet meg til analyseverktøyer fra Husserl, Heidegger



og Amedeo Giorgi. I tillegg har jeg sett og resipert informantene med grunnleggende kunnskap fra blant annet Jung, Sartre og Frankl. Min faglig horisont inneholder også etter mange år kunnskap fra to vitenskapelige paradigmer innen psykologi, og spesielt helse-, arbeids- og organisasjonspsykologi. Det er en annen bekledning av sosial- og samfunnspsykologi. I et arbeidsliv preget av endringsprosesser og tidseffektivitet ser det ut til at arbeidsrelaterte sykdommer og lidelser kan være økende. Dette synes å utfordre vitenskapelige metoder og terapeutiske perspektiv. I lys av disse utfordringene har jeg benyttet eksistensiell fenomenologi og eksistensiell psykologisk empiri. Heidegger har vært en «brobygger» fra fenomenologisk analyse til eksistensiell analyse (Daseinanalyse). Jeg lar Viktor E. Frankl være en brobygger fra Daseinanalyse til Giorgis deskriptive fenomenologiske analyse. Frankls Logoterapi er en eksistensiell analytisk terapi metode. Sammen med min naturvitenskapelige bakgrunn danner de min faglige analytiske forståelse.

*The accent of daseinanalysis, however, is placed on the illumination of existence understood in the sense of being. Existential analysis, on the other hand, over and above all illumination of being (orig. uthev.), dares to make the advance to an illumination of meaning (orig. uthev.). The accent thus shifts from an illumination of ontic-ontological realities to an illumination of the possibilities of meaning. That is perhaps why existential analysis supersedes each bare analysis and is a therapy, viz., Logotherapy, whereas daseinanalysis, at least according to the definition given by leading daseinanalysts themselves, does not in itself represent a (psycho-) therapy in the true essence of the word (Frankl, 1967 pp. 133-134).*

Med Heideggers Daseinanalyse og the Being (væren) utstyres jeg meg også med Frankls existetial analysis of meaning når jeg lytter til og analyserer data.

Hvis vi nå gjør et lite sammendrag av metodekapittelet ser man at fra Husserl henter jeg idéen om Selvets intensjonalitet, dets kroppslighet, kroppens psyke og språk. Fra Heidegger henter jeg Tenkerens tenkning, at dens essens kommer til uttrykk gjennom språk og dens organisering av sin Væren i-tiden. Fra Husserl og Heidegger kan man utlede at den hermeneutiske samtale er viktig da både den kroppslige psyke, Selvet og konteksten kommer til uttrykk via kroppens og intensjonalitetens uttrykksformer. Verbalt og non-verbalt språk er autentisk informasjon. Fra Sartre kan man legge til at *ingenting* (nothingness), det eller den som ikke er tilstede, kommuniseres med

fravær der man kan forvente/ønske dets nærvær. *Ingen*ting kan til eksempel være «høyrøstet» tilstede i negering, tapsopplevelser og fortvilelse. Bad Faith er negering av fakta. Et ønske om å gjøre til *intet* – et ønsket *nothingness*? Nothingness er en lengsel. Nothingness kan også medvirke til å transformere uakseptert fravær (savn) til erkjennelse. At fakta er faktum; at det/den som ikke er tilstede faktisk er ikke tilstede der man ønsker at det er. Det samme med Bad Faith. Man kan ønske at noe fraværende er til stede/ ikke er fraværendet. Man skaper en fiktiv sannhet (Bad Faith; en løyn som forklarer fraværet/bortforklarer sannheten), eller man ekjenner sannheten (Nothingness). Fra Giorgi henter jeg en deskriptiv analysemetode for vitenskapelig fenomenologi i psykologi. De psykologisk relevante fenomen i narrativene blir belyst.

### *Amedeo Giorgis deskriptive metode.*

Mer enn førti år har det tatt Amedeo Giorgi å utvikle den vitenskapelige fenomenologiske psykologis tilnærming til data. Han tar de sentrale filosofiske idéene hos Husserl og utvikler dem til en analysemetode. Selv om Giorgis metode springer ut fra Husserl bærer den med seg eksistensialisme debatten ovenfor. Et gjennomgående dybdestudie av Maurice Merleau-Ponty binder sammen Giorgis metode og sentrale idéer i eksistensialismen. Giorgi ønsker å knytte sin interesse for konkrete fenomen og Livsverdenen til Husserl, men Giorgis tilnærming omfatter en åpenhet for de mange nivåer kroppen kan forstås på. Denne åpenhet innebærer også eksistensialismens særpregede idéer om vår jordnærhet, konteksten og tidslighet.

Det interessante tema i dette forskningsprosjektet er den hverdagslige rutinepregete, støyete og turbulente tilværelsen til vanlige arbeidstagere, en bygdeby og en stor virksomhet som prøver å mestre sitt symbiotiske forhold under en tid preget av lokal krise og en global finanskris. Som nevnt ovenfor har vitenskapelige psykologiske studier utelatt noen tema. Ved sedvane har den vitenskapelige interessen hatt fokus på objektivitet, nøytralitet, replikasjon av studier, predikering og kontroll av variabler, studier etc. . Dette signaliserer verdier. Det er verdier som kan diskuteres. De er ikke uttømmende forskningsmetoder. Som Theorell skriver det, de er ikke sensitive nok. Hvilket betyr at andre metoder har relevans for vitenskapelig forskning. En global økonomisk krise, dens replikasjon av den lokale krisen i de individuelle liv, i virksomhetene, en arbeidsplass (som følge av nedbygging, ikke-fornybare arbeidskontrakter; oppsigelse), trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet er eksistensielle temaer. Disse forhold er av emosjonell, lidenskapelig og verdimeisig natur. Studier av disse forhold behøver et jordnært perspektiv hvor realitetene «på gulvet» blir studert slik de forekommer; oppstår og mestres i hverdagen. Betinget det et

paradigmeskifte i vitenskapelig aksentuering til endringsprosesser? I dette forskningsprosjektet gjøres det.

Jeg benytter eksistensiell fenomenologisk metode i psykologi for datainnsamlingen. Dette fordi jeg ønsker å utruste meg med Husserls og Heideggers kunnskap og innsikt. Denne foretrukne aksentuering reflekterer også mine studier av Amedeo Giorgis arbeider. Mitt perspektiv kan gi inntrykk av at jeg utfordrer Richard J Alapack, Giorgis assistent og min veileder, men egentlig er det mine studier hos Richard J Alapack som helt har «åpnet døren» til dette paradigmet hvis «dør» jeg i vitenskapelig sammenheng for alvor «tittet inn gjennom» for atten år siden. Også seminarer og samtale med Amedeo Giorgi, og hans publikasjoner har næret min interesse. Giorgis overføring av Husserls metode til sosial og samfunnsforskning viser ikke en steril holdning til konsepter. Hans metode går følgelig ikke på bekostning av empati eller emosjoner. Hans perspektiv omfatter alt som vedkommer eksistensiell psykologi. Alapacks arbeide om kjærlighet og døden, og kjærlighet og seksualitet (2007; 2010) har til hensikt beskrive hvordan psyke og sjelen mister sin betydning i det som i dag kalles en adferdsteknologisk psykologi; en psykologi uten psyke. Hans arbeide budbærer at vitenskapen innen psykologi i dag forfekter en separasjon av kropp og psyke. Et slikt skille skaper en splittethet. Alapack løfter derfor frem det som Giorgi gjør implisitt under sitt arbeide med hans deskriptive metode.

Med ærbødig vyrdnad for arbeidene til Alapack, Giorgi, deres forgjengere og populasjonen jeg har forsket på, bringer jeg den fenomenologiske ånd, perspektiv på mennesket og vitenskapen inn i forskningsfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi. Jeg har med det fenomenologiske perspektiv og metoder hatt til hensikt å samle inn en valid og verdifull informasjon hvor informantenes erfaringer, følelser og reaksjoner bæres frem i psykologiske og hverdagslige konsepter, beskrivelser og illustrasjoner (flytdiagrammer og tabeller).

Som følge av mitt valg av metode ballanserer jeg informantenes tanker og refleksjoner (det rasjonelle) med deres reaksjoner og erfaringer (opplevelser), for å oppnå et autentisk vitenskapelig studie. I følge Alapack (2010) må man forske med et helhjertet sinn, det vil si å forske med et ydmykt hjerte («headheart»). «*The heart is the mind ... warmed*» (*ibid*, p. xiii). Selv benytter jeg begrepet «humble integrity». Begrepet inneholder også personlige egenskaper. Alapacks begrep viser til holdningen. Det er det jeg gjør i dette studiet, jeg bærer med meg den holdning Alapack vektlegger. Det innebærer at jeg også må balansere subjektivitet og objektivitet. Fra mitt naturvitenskapelige utgangspunkt har jeg lært at objektivitet alene er valid viten, men fra det fenomenologiske paradigme er objektet bare en budbærer av den subjektive viten. Subjektivitet er

viten. Subjektiv viten med erfaring er innsikt; episteme (visdom) i følge Aristotele. Forskning fra eksistensiell fenomenologisk psykologi er ikke et spørsmål om å ekskludere det objektive for å fremheve det subjektive. Det handler om å være objektiv om min subjektivitet. Derfor må jeg i mitt studium også balansere den naturvitenskapelige intensjon om å eliminere fordommer og personlige preferanser, med å eliminere naturvitenskapens fordommer mot det subjektive. Validiteten i statistiske målinger er per definisjon steril og kald, fordi den utelater det genuint menneskelige. Validitet må ses i forhold til verdier. Verdier er individuelle, personlige og lidenskapelige (emosjonelle). Gjennomsnittsmålinger har en iboende nothingness. Den eksistensiell fenomenologiske metode som jeg benytter er rigorøs, logisk og metodisk, men dets fenomenologi (Alapack i vår dialog) innbefatter levd liv, det personlige og hjertet. Naturvitenskapen ønsker å forklare hva det studerer. Eksistensiell fenomenologi ønsker å forstå det som studeres. De er forskjellige, men komplementære handlinger.

Som mine tidligere kommentarer antyder kan det tilsynelatende skillet mellom Husserl og Heidegger sammenføres. Dette viser også Sartre og Merleau-Ponty. Deres filosofier viser like mye til likhetene som forskjellene mellom dem. Også Amedeo Giorgis førti år lange arbeider med å finne en metode for hvordan man kan inkorporere livsverdenen og hverdagshendelser i erfaringene viser oss at dette bare er en avgjørelse unna når man beskriver og analyserer data. Alapack som har gått i skole hos Giorgi ser at alt er interrelatert og bare kuttet opp i sine enkeltdeler med den analytiske kniv.

Dette forskningsprosjektet trer inn i den sammensatte og ambivalente dynamikk som preger det symbiotiske forholdet mellom en hjørnesteinsvirksomhet og en bygdeby med alle de verktøy som de nevnte forskerne i fenomenologi har utviklet. I dette forskningsprosjektet benytter jeg derfor kunnskap og metodisk innsikt jeg har tilegnet meg fra naturvitenskapens paradigme, eksistensiell filosofi og fenomenologi. Det er flere måter vitenskapen kan være vitenskapelig på. Her i dette studieprosjektet bringes ikke egne antagelser og hypoteser til informanten. Informanten blir lyttet til (Alapack, 2010). Med disse tenkernes metoder tar jeg fatt på forskningen.

Giorgi gjør det hele konkret. Vi studerer helheten ved å forholde oss til alle dets bestanddeler, som er deler-av-helheten. Delene i denne helhet tilføres forskningen ved å spørre etter dem og lytte oppmerksomt til hva som blir sagt. Når man vil oppnå en helhetlig forståelse, kan man ikke ekskludere noen data, helhetens elementer. Alt som blir fortalt er av betydning. Samtidig kan man ikke negere konteksten. Informantens fortelling og forskningssamtalen er en del av den gjeldende konteksten. Informantene har levet med symbiosen i generasjoner. Jeg har lest

dokumenter, aviser og studier og er nå inne i den hermeneutiske sirkel og beveger og beveges av den. Det vil si at jeg er utrustet med min forforståelse, slik Heidegger legger vekt på. Jeg starter ingen forskningssamtale med manglende kunnskap, men med inngående kunnskap om den livsverdenen informantene befinner seg i. Forforståelsen bringer meg inn i den historien jeg ønsker å male frem (deskriptivt beskrive) med informantenes egne erfaringer. Dette kan gjøre meg blind for de data som kommer frem i samtalen, om jeg ikke benytter Husserls metodiske redskap *bracketing*. Jeg trer litt tilbake og legger til side mine konseptuelle forståelser og faglige antagelser samtidig som jeg bevisst kontrollerer mine egne antagelser. Både tilegnelse av forkunnskapen og å holde denne kunnskap i sjakk er like naturlig som å lytte oppmerksomt til informanten. Gjennom hele forskningen praktiserer jeg denne reduksjonisme som den fenomenologiske metode forutsetter. Jeg lar fenomenene være som de er og legger ikke mine ord i munnen på informantene. Jeg assisterer dem slik at de selv kan komme med sine tanker, refleksjoner og erfaringer. Jeg tester heller ingen teori eller hypotese, eller forsøker å verifisere eller falsifisere en modell. Hensikten er å være åpen for nye oppdagelser i et gjennomstudert forskningfelt. Det vil si at nyskjerrighet, åpenhet for overraskelser og sjokk beskriver min holdning til forskningstema og informantene. Jeg prøver ikke å bekrefte eller bevise noe, men å belyse forskningsfeltet med metoder fra et annet paradigme enn det naturvitenskapelige.

### *Giorgis metode for Dataanalyse*

Hensikten med å samle data er å oppnå detaljerte og presise beskrivelser av en bestemt erfaring som subjektene har, og konteksten for denne erfaringen. Fra den fenomenologiske aksentuering som jeg adopterer her vil det si at hensikten er å samle uforberedte beskrivelser ved å benytte et ustrukturert intervju. Jeg inviterer informantene til å meddele sine erfaringer slik de hver for seg har erfart (erfarer) dem. Det er ikke jeg som strukturerer deres fortelling, men deres Selv.

Deretter analysere jeg data. Giorgis metode er krevende og betinger tolmodighet. Jeg leser gjennom deltagerne beskrivelser av forskningens tema. Dette bør gjøres flere ganger. Hensikten er å få en forståelse av det som informanten sier og et helhetlig bilde av det. Jeg prøver å sette meg inn i informantens situasjon. Det vil også si at jeg ikke forhaster meg til konklusjoner, eller prøver å forstå informantene ut fra teoretiske hypoteser eller antagelser. Jeg *bracket*; jeg legger min faglige kunnskap tilbake og trer inn i informantens kontekst og erfaringer.

Neste trinn er å finne en mening med alt som er fortalt, og sorterer ut meningsenheter. Jeg skiller med punkter mellom meningsenheter der informanten skifter fra ett tema til et annet, og

lytter til stillheten, pausene og det ikke sagte for å finne meningen som de bærer med seg. Stillheten er like aktiv som tale.

Videre sammenligner jeg det gjennomarbeidede intervjuene og omformer deres ord til mitt faglige språk og dets konsepter (se figurer), men jeg vil minne om at det naturlig ordinære språk ikke behøver å være forskjellig fra vitenskapelig terminologi. Dessuten kan det være problematisk for interesserte parter å forstå. Jeg benytter ord som «fremtid», «sorg» og «identitet» for å skape en syntese av informantenes narrativer (se Hverdagserfaringer i diskusjonskapittelet).

Til slutt i denne prosessen varierer jeg detaljene, for å se hvordan de samvarierer eller avviker og viser strukturer (Figurer, Tabell, Hverdagserfaringer o.s.v.). Avslutningsvis kommer jeg så med generaliserte beskrivelser fra dataanalysene (diskusjonskapittelet). Før diskusjonen summeres i en konklusjon, blir noen eksistensiell fenomenologiske perspektiver på psykologiske forhold i krisereaksjoner presentert.

## RESULTAT

Populasjonen som de åtte informantene representerer har gjennomlevd flere påfølgende endringsprosesser med nedbemanning. Informantene representerer et tverrsnitt av symbiosens organisering; hjørnesteinsvirksomheten og kommunen. I 2004-2007 ble en forurensende avdeling lagt ned og 500 arbeidstagere i en liten kommune ble arbeidsløse. Ca. 95% av 500 arbeidstagere fikk ny jobb. Offentlige rapporter og media maler et bilde av de gjeldende forhold som suksessrike endringsprosesser. En kommune som er avhengig av en hjørnesteinsvirksomhet har håndtert en katastrofe av horribel eksistensiell innflydelse. Lokalsamfunnet og innbyggerne ble kastet ut i en enorm krise. Deres velferd ble truet. Angst, dyp fortvilelse, depresjoner, suicidalitet, kardiovaskulære sykdommer og død vises i statistikker og i data. Også de som får beholde jobben i hjørnesteinsvirksomheten erverver sykdom og helsebelastninger. Resultatene er ikke unike. De bekrefter skandinavisk og internasjonal forskning. Helsebelastningene kan øke flere år etter etter at arbeidsløshet ble avverget (Oxenstierna, Westerlund, Ferrie, Hyde, Hagberg & Theorell, 2005; Tomioka, Morita, Saeki, Okamoto & Kurumatani, 2011). Ifølge Hanson, Theorell, Oxenstierna, Hyde, & Westerlund (2008) kan utflatete emosjoner forventes blant utvalget. I Hanson et al. (2008) antydes det at forskningsmetoden som ble benyttet kan skape et feilaktig inntrykk av assosierte utflatete emosjonelle reaksjoner. I datamaterialet som denne rapporten diskuterer kan emosjonell utflatethet ligge implisitt i resignasjon.

Fremtiden for lokalsamfunnets stod på spill. Den vitale nerve i samfunnet står i fare for å avvikles som nettopp dette. Endringene følger et tempo det er vanskelig, om mulig, for samfunn og innbyggerne å tilpasse seg uten krisehjelp. Grunnleggende sosiale verdier er utfordret. I løpet av den største omstillingsprosessene (2004-2007) begikk noen selvmord. Store leteaksjoner ble initiert som følge av innbyggere som forsvant og forulykket. Noen døde på grunn av en ulykke. Implisitte selvmord? Redusert oppmerksomhet som følge av angst, sorg og usikker fremtid reduserer sikkerheten på jobb. Andre lever i fortvilelse uten legitim grunn til å dø. Det er horribelt. De er sterke vitner om dyp fortvilelse. Som en informant sier det: «*The accident did not kill him, but it left him retarded ever since*» (P2, 2010). Data bekrefter den suksess som media forteller om. En vesentlig større krise har blitt avverget; stor arbeidsledighet. Lokalsamfunnet er psykologisk sett rystet, men en massiv kollektiv depresjon er ikke avverget. Nye endringsprosesser med nedbemanning i hjørnesteinsvirksomheten annonseres samtidig som virksomheter i det lokale arbeidsmarkedet måtte avvikles. De lokale skatteinntekter og kjøpekraften er redusert.

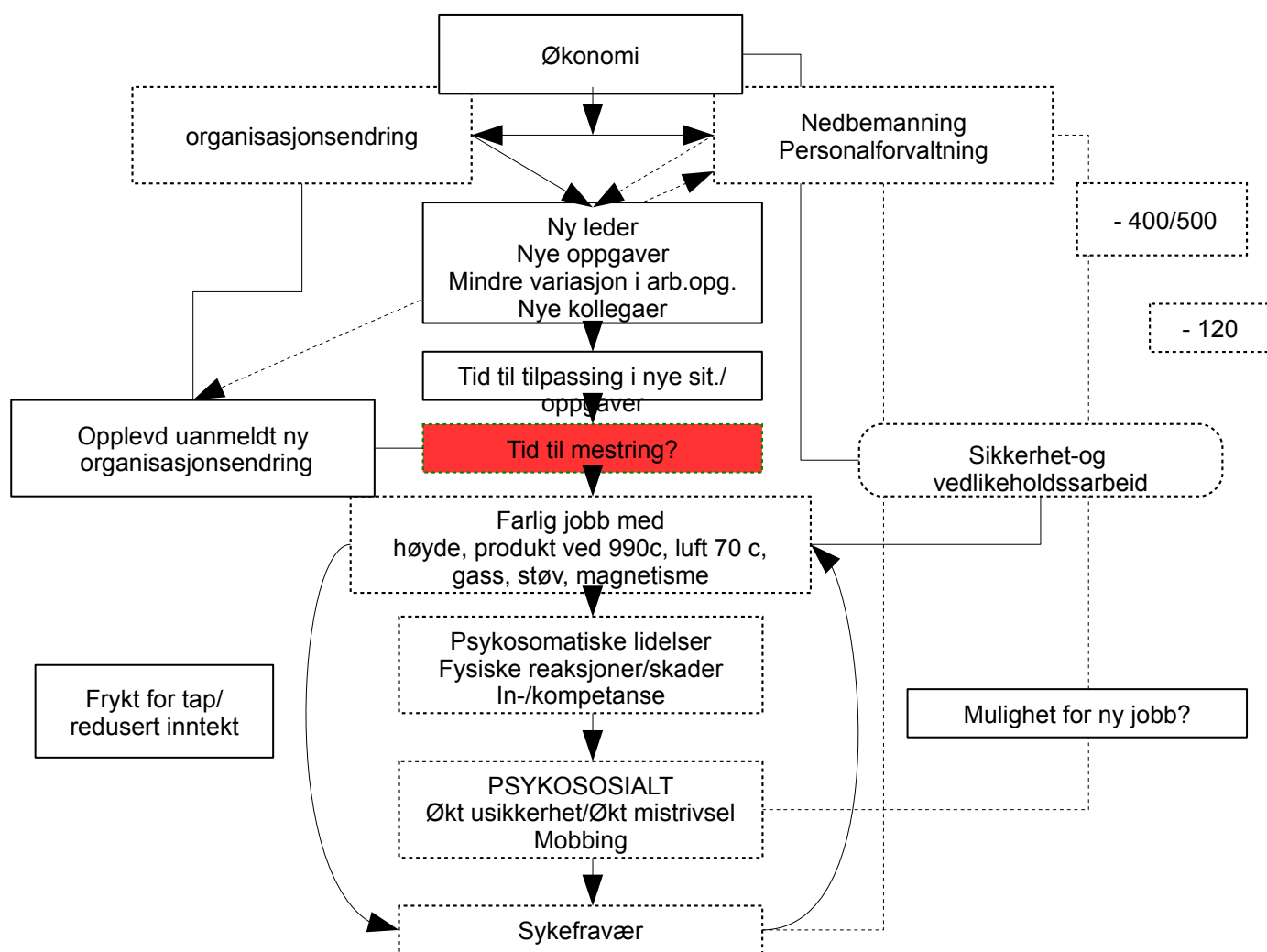
Hvilket psykososialt arbeidsklima utvikles? Data viser en tristhet som informantene

(forskningssamtalene) og innbyggerne (forstudiene) er omsluttet av. Det er den stille tilstedeværelsen av en underordnet virkelighet. Fremtidsutsiktene blekner. Symbiosens fremtid er preget av en underliggende usikkerhet tross vellykket omstillingsprosess. Fra symbiosens opprinnelse har samfunnet vært preget av økonomisk og sosial sikkerhet. Står den nå ansikt til ansikt med sin død? Nedbyggingen fortsetter i 2012. Innbyggere fortviler. Ensomhet, angst, gråt, håpløshet og resignasjon er regelfaste gjester. Noen sliter med frykten for de suicidal tankene. Andre har dem. Usikkerhet preger samfunnet. Utflatede emosjoner og kompulsive reaksjoner har satt spor. Ingenting virker sikkert lenger. Det er imidlertid ett unntak: usikkerheten. Akutt stress og uløst sorgarbeid varsler tilstanden. Den akutte krisen er ikke over. Den vedlikeholdes. Den ble eksplisitt kommunisert via emosjonelle reaksjoner og kroppslige positurer. Man kan legge til moralsk smerte. Den er også tilstede. Informanter skjelver når de snakker om sine erfaringer. Tillit har blitt satt på prøve. Tilliten har sviktet. Samfunnet og dets innbyggers liv er etablert og organisert i henhold til at man kan ha tillit til tilliten; at symbiosen er én bedrifts avhengighet av lokal arbeidskraft. Er det en overavhengighet mellom partene? Noen av deltakerne i dette forskningsprosjektet frykter for represalier om visse innbyggere vil komme til å lese rapporten og tro de vet hvem som har bidratt med data. *«A citizen: «If you have a lovable life, don't speak. Otherwise your life may turn ugly».* Misstillit er også et tap.

En verdensomspennende økonomiske krise inntraff i 2007. Hjørnesteinsvirksomhet igjen måttet gjennomføre strukturelle endringer og nedbemanning. Det er derfor alt for tidlig å avgjøre om krisehåndteringen er en suksess all den tid dette fortsatt er enn prosess som av omstendighetene ikke får avvikles. Mens de venter må innbyggerne håndtere angstens mange fasetter. En konstant emosjonell alarmberedskap er skadelig.

Jeg vil i det følgende først presentere fenomenene slik informantene beskriver deres struktur (se figurer). Figurene viser de sosiale mekanismene. Strukturene berører tema helse, arbeidstid, kontroll, skiftarbeid, ledelse, demokrati, arbeidskrav, fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø. Etterpå (i diskusjonskapittelet) presenteres utfyllende beskrivelser av de detaljer disse bygger på. Utsnitt fra samtalene beskriver data. Disse blir presentert på engelsk.



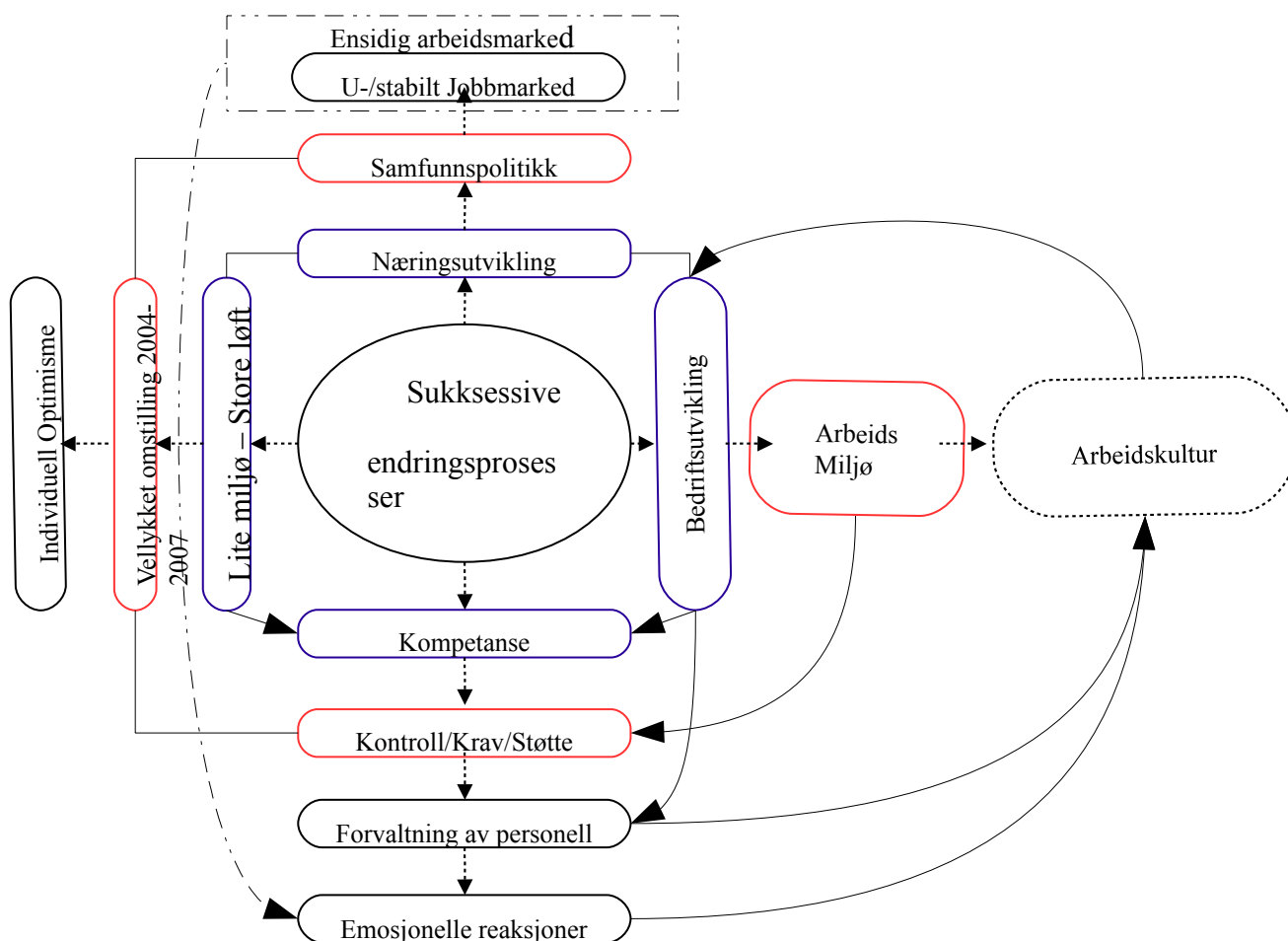


Figur I: Psykosomatisk arbeidssituasjon

Figurene beskriver forholdene mellom informantene, hjørnesteinsvirksomheten, det private, profesjonelle og offentlige, og refererer til erfaringene med den store omstillingen mellom 2004-2007. Sammen med den vellykkede krisehåndteringen utvikles som nevnt en stille krise i arbeidsmarkedet. Den kommer gradvis til overflaten etter som den globale økonomiske krisens effekter slår inn over symbiosen. Informanter bekymrer seg for dette, men klamrer seg til håpet om flere vellykkede krisemanøvrer. Bekymringene er jobbrelaterte. Narrativene viser at man strever med å balansere motstridende emosjoner og krav. De reflekterer en arbeidskraft som behøver trygghet og løfter om et fremtidig godt liv i kommunen, men usikker forutsigbarhet og paradoksene preger fremtidsutsiktene og truer det vaklende håpet. Den tidligere krisemanøver skaper tillit til at også en ny endringsledelse vil bli vellykket. Det er en rasjonell avgjørelse. Data viser et motstridende bilde tross vellykket krisemanøver og kollektiv mestringsfølelse. Det individuelle og

private bildet viser ikke den lettelse som krisemestringen skulle tilsi.

Emosjonelt viser informantene at de sliter med usikkerhet, angst og dyp fortvilelse. Angsten har rot i deres bevissthets oppmerksomhet om tilstanden (forholdene) i det lokale arbeidsmarkedet og den arbeidskraft de er blitt formet til av symbiosen. Inntektene i jobbene de har fått utenfor hjørnesteinsvirksomheten møter ikke de forpliktelser de har. Informantene bekymrer seg fordi de opplever at deres nåværende og fremtidige velferd er uavklart. De motstridende individuelle og kollektive erfaringer viser at det er en avstand mellom de individuelle bekymringer og den offentlige konsensus om en vellykket krisehåndtering. Noen viser at det er interessen for å delta med data om den store endringsprosessen som er hovedgrunnen til å bidra med sin historie, men blir etterhvert preget av sine egne individuelle erfaringer. For andre er det et behov for å fortelle sin historie og slik lette sin emosjonelle smerte. Den underliggende historien krever oppmerksomhet. Den underliggende historien viser seg i at det sliter med motstridende opplevelser. De må undertrykke de emosjonelle utgiftene og de hengir seg lydige og lojalt til den offentlige krisemanøver, men de subliminale fakta tvinger seg frem i emosjonelle responser, kroppslige reaksjoner og motstridende utsagn. De er dermed preget av å undertrykke emosjoner. Den sannhet emosjonene vitner om er vanskelig å erkjenne. Sorgarbeid blir satt på vent.



Figur II. Arbeids- og Organisasjonpsykologisk situasjon

### Eksistensiell psykologiske fenomen

Lojalitet til den offentlige holdning og overbevisning om at krisemanøveren har vært en suksess sameksistere med undertrykt emosjonell smerte. Selv om det er bevisst oppmerksom på sinne, anger, skuffelser og sorg, vegrer de seg for å avsløre dette for forsker tross ønsket om å fortelle sin historie. Slike bekymringer koster. Det kan lede de berørte mot mentale og psykosomatiske sykdommer om de ikke får anerkjennelse for sin belastning og adekvat hjelp. Data vitner om et folk i dyp fortvilelse. Hva er det denne fortvilelsen budbærer? Den dype fortvilelse indikerer et ubalansert forhold mellom informanten og dens Selv. Dyp fortvilelse (desperasjon) er det anliggende fenomen i suicidalitet. De mange forholdene i den overordnede situasjon antyder at noen kan være på vei inn i en schizoid tilstand, eller schizofrene utbrudd (Laing & Esterson, 1982; Napier & Withaker, 2002). Den schizoide tilstand er i det grunnleggende en manifestering av avvikende (mangelfull/prentensjøs) kjærlighet og fravær av grunnleggende tillit (Mayo, 2007). Hvordan beskytter man seg mot avvikende kjærlighet og grunnleggende mistillit? Fiendtlighet er en

nærliggende respons. Sinne akkumuleres til raseri. Men, raseriet hemmes, undertrykkes og vendes innover mot selvet, eller det vendes utover mot den sosiale sfære. Samtidig skal arbeidshverdagen forvaltes profesjonelt.

<b>PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ</b>	
<b>A</b>	<b>Endringsrelatert (usikkerhet – mistrivsel)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rotløshet (tapt forankring)</li> <li>Opplevd uannonserte endringsprosesser</li> <li>Opplevd uannonserte nye endringsprosesser mens man tilpasser seg nylige endringer</li> <li>Opplevd isolasjon</li> <li>Opplevelse av å bli ekskludert fra den nye gruppen kollegaer</li> <li>Opplevelse av uannonserte nedbemanninger (ryktene kommer først)</li> <li>Fravær av pålitelige kriterier for oppsigelser</li> <li>Spekulasjoner blant kollegaer om hvem som kommer til å miste jobben</li> <li>Spekulasjoner blant kollegaer om hvem som kommer til å miste jobben en kilde til mobbing</li> <li>Ansatte som benytter anledningen til å mobbe</li> <li>Sterk mistrivsel</li> <li>Paradoksal informasjon</li> <li>Mistrivsel som kommer av begrenset jobbmarked</li> </ul>
<b>B</b>	<b>Effekt relatert (tristhet og sorg)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tapt/skadet profesjonell integritet</li> <li>Tapt oversikt over risiko og farer</li> <li>Tap av meningsfull sammenheng i arbeidsoppgavene (prosess oversikt)</li> <li>Tapt tilhørighet til kollegaer, jobbrolle, mellomledere</li> <li>Tapt verdighet</li> <li>Skam på grunn av tapt verdighet</li> <li>Redusert/tapt variasjon i arbeidet</li> <li>Svekket arbeidseffektivitet og derav øket arbeidsbyrde og risiko</li> <li>Skam over å være skamfull, bekymret, redd og engstelig</li> </ul>
<b>C</b>	<b>Rekkefølgekonsekvenser (frykt/bekymringer)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redusert produktkvalitet</li> <li>Redusert produktkvalitet</li> <li>Mobbing</li> <li>Frykt for (unngåelse av) sykemeldinger</li> <li>Frykt for å bli gravid (for at jobben skal forsvinne under sykefravær og permisjon)</li> <li>Frykt for alvorlig skade på jobb</li> <li>Frykt for farlige hendelser på jobb grunnet sikkerhetsforhold og tapt prosessoversikt</li> <li>Frykt for å bli oppsagt</li> <li>Frykten for å ikke finne/få nytt arbeide</li> <li>Mistrivsel (sterk)</li> <li>Engstelse for fremtid og konsekvensene for hjemmet</li> </ul>
<b>D</b>	<b>Paradoksal Stimulering (i kommunikasjon og emosjonelt sett)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motstridende argumenter for oppsigelser av helsemessige årsaker</li> <li>Eksponert for farer og lav sikkerhet</li> <li>Motstridende situasjoner – fremtidige muligheter versus behov</li> <li>Bli traumatisert versus initiering av handlinger som gagnar de som traumatiserer</li> </ul>

<p>Avhengig av en jobb man frykter Traumatisert versus manglende anerkjennelse av at man er traumatisert/svekket Behov for å samtale om emosjonell smert versus hindret i å gjøre dette Behov for akademisk jobber og mangel på tilsvarende jobbalternativer</p>
--

*Tabell I: Noen forhold i den Psykososiale arbeidssituasjon*



## DISKUSJON

I dette kapittelet presenteres de generelle fenomenene mer detaljert. Partene i symbiosen har gjennomført tunge og kompliserte omstillingsprosesser. Tunge fordi konsekvensene av de utfordringer dette innebærer for et forhold er emosjonelt belastende og bærer bud om et mulig fremtidig opphør av avhengighetsforholdet. Komplisert fordi de berører symbiosen i alle dens avdelinger og organisering. Utenfra handler symbiosen om en virksomhet som har gjennomført flere endringsprosesser suksessivt. Sammen med lokalsamfunnet gjennomfører virksomheten en stor endring i symbiosen. 500 ansatte blir organisert bort og nye arbeidsplasser må på kort tid skapes lokalt. Dette handler også om lokalsamfunnets opprinnelse, hvordan det er organisert og hvorfor. Det handler det om verdier og hvordan administreringen av dem (i virksomheten og lokalsamfunnet) påvirker enkeltmenneskene i symbiosen. Studiet på endringsprosesser har blitt en beskrivelse av enkeltmennesker og virksomheter i krise. Tre år etter den vellykkede krisehåndteringen viser forskningsdata at informantene sliter med post traumer. Samtidig initieres nye endringsprosesser med nedbemanning. Endringsprosessene berører ansatte i hjørnesteinsvirksomheten først, deretter berøres familien og være-i-symbiosen. Deretter rammer det økonomisk de kommunale tjenestene og derav reduseres tilbudene inn. Konsekvensene av reduserte resurser i kommunen rammer de som er dypest rammet. Narrativene beskriver individuelle responser på endringsprosessene. De menneskelige reaksjonene på dem kan ikke negeres. Mentale og psykosomatiske belastninger øker individuelt og (prosentvis) i befolkningen. Emosjonelle utbrudd, kroppslige symptomer på dem og utflatethet (resignasjon?) preger forskningssamtaler. Depresjoner, melankoli, kardiovaskulære problemer, kreft, rus og schizofreni har en sosial opprinnelse. Den mentale situasjon reflekterer det sosiale. Fra resultatene i dette forskningsprosjektet kan det være det være et interessant spørsmål om det samlede bilde av det psykososiale livs- og arbeidsforholdene skaper schizoide responser og schizofrene utbrudd.

Herfra presenteres resultatene av analysene. De fenomenene datamaterialet løfter frem beskriver Daseins Væren i symbiosen.

### Hverdagserfaringer

«if it goes to hell with the key company..it surely impact citizens too» (P7, 2010). Uttalelsen kommer når samtalen beskriver individuelle reaksjoner som forsterkes når rekkefølgekonskvensene begrenser innbyggernes muligheter til å opprettholde levestandard og betjene økonomiske forpliktelser. Helsebelastningen i den generelle hverdag er ekstra stor som

følge av arbeidsforholdene i hjørnesteinsvirksomheten i forbindelse med den store nedbemanningen i 2004-2007. Helsetjenestene gjenspeiler arbeidsbelastningene. Det vises av brukernes behov, og helsetjenestens ressurser. Når store endringer og nedbemanninger foretas påvirker dette den økonomiske balansen for arbeidstakerne, det øvrige næringslivet og kommunen.

Forskningssamtalen viser til at helsebelastningene øker som følge av de mange private konsekvenser endringene i hjørnesteinsvirksomheten har i lokalsamfunnet. Samtidig reduseres de kommunale skatteinntektene. Følgelig reduseres helsetjenestens kapasitet samtidig med et øket behov for hjelp fra tjenesten. Frykten for å miste arbeidsplassen og slik miste en stabil og forutsigbar inntekt preger både brukere og ansatte i kommunal sektor. Kommunal sektor er den største arbeidsplassen utenom hjørnesteinsvirksomheten. Noen familier har en inntekt fra hver av disse virksomhetene. Når hjørnesteinsvirksomheten nedbygger sin arbeidskraft, påvirker dette også kommunalt ansatte. Private virksomheter merker svakere kjøpekraft fra hjørnesteinsvirksomhet, kommunal sektor og innbyggerne. Private virksomheter legges ned. Frykten for å miste tilhørighet til de mange bånd som knytter en til arbeidsplass, lokalsamfunn og familie gjør at man aksepterer tøffere betingelser, for å sikre inntekt og opprettholde etablerte livsforhold. *«..that people feel relieved when they realizes that their job position still exist. for them.., that they then perhaps are more receptive to (deep long sigh) accept more tasks..» (P8, 2010).*

Sitatet kan reflektere arbeidsgivere, mellomledere og ansatte i enhver virksomhet, men her handler det imidlertid om helsebelastninger og helsesektoren. Nedbemannings- og endringsprosessene i hjørnesteinsvirksomheten påvirker alt i lokalsamfunnet. Én ansatt med ansvar for andre mennesker reagerer med tårevåte røde øyner, profesjonelt og fokusert. Noen negerte, bagatelliserte, eller omtolket kritiske (krise-) reaksjoner. På slutten av forskningsamtalen var de såre reaksjonene hyppigere, men diskre tilstede. Informantene viser profesjonell håndtering av konfidensielle tema, non-verbal åpenhet om sin egen sårbarhet og interesse for å beskrive det intensjonelt sett nyanserte hverdagsbilde av krisemestringen. De er vitner om et kriseteam i krise.

Et søk i offentlige helseprofiler viser helseutvikling over en gitt tidsperiode. Lokalt kan man finne høyere rapportering av helsebelastninger i lokalsamfunnet enn på fylkesnivå. Samtidig kan man se en nedgang av helsebelastninger hos lokalbefolkning i tidsrommet hvor den store krisemestringen, som det henvises til, ble gjennomført. Det er i tidsrommet 2004-2007 at den kollektive depresjonen ble avverget. Informanter viser til 1994 når de refererer til det året 2004-2007 krisen startet. Statistikken viser at det var betydelig høyere helsebelastning i lokalsamfunnet i 1995. Psykiske helsebelastninger er ikke del av denne statistikken. Det finnes ikke en statistikk som



beskriver en slik profil. Slike data kommer implisitt frem i konfidensielle kommunale dokumenter i form av direkte og komplementære effekter av den generelle situasjonen, og i forskningsamtalene.

I følge kommunehelseprofiler har bruken av gradert sykmelding økt fra 7,7 % i 2003-2005 til 13,9 % i 2010. Prosentvis antall «voldsomme dødsfall» har økt. Relasjonene mellom dødelighet og helsebelastninger som kommer frem i statistikken kan være mange. Men, i følge innbyggere er det sterke relasjonelle båndene mellom generasjonene, mellom innbyggerne, lokalsamfunnet og hjørnesteinsvirksomheten. Som nevnt ovenfor berører disse forholdene hele næringskjeden i lokalsamfunnet. Krisen rammer hele aldersspennet i befolkningen. Foreldre må se sine voksne barn og barnebarn gå til grunne, bli psykisk syke, og utvikle sosiale problemer og kardiovaskulære sykdomstilstander som følge av krisen som den store omstillingen påførte lokalsamfunnet og følgekrisene i hjørnesteinsvirksomheten, lokalsamfunn, sosialt og familiært. Sammen med dem berøres også oldebarna, fremtiden.

I det følgende presenteres evidenser på engelsk for å styrke anonymiseringen av data.

### **Har symbiosen nådd en metning?**

En grunnleggende forutsetning for symbiosen ble utvisket som følge av omfattende endringsprosesser som reduserer virksomhetens rolle som hjørnestein i lokalsamfunnet. Samfunnets eksistens står på spill, som symbiotisk avhengig av sin partner. Hele lokalsamfunnets livsverden, velferd står på spill. De er kastet ut i en krise som følge av nedleggelse av en forurensende avdeling i hjørnesteinsvirksomheten, nedbemannings- og endringsprosesser, og en global finanskrisen som inntreffer i kjølvannet av de omfattende endringene i symbiosen. Hjørnesteinsvirksomheten tilhører tilfeldigvis et lite lokalsamfunn med alle dets innbyggere, både de som jobbet i hjørnesteinsvirksomheten og de som indirekte var knyttet til den. Som følge av nedbemanningen (2004-2007) og den globale finanskrisen (2008) har Hjørnesteinsvirksomheten satt i gang tiltak som griper dypt inn i symbiosens forutsetning; lokalsamfunnet eksisterer som følge av virksomhetens behov for mange arbeidstakere. Virksomheten må agere. Både den forurensende avdelingen og finanskrisen krever at virksomheten handler. Den endrer, reorganiserer og nedbemanner virksomheten. Under organisasjonsendringene 2004-2007 reduserer de bemanningen med mer enn 500 arbeidstakere. Bemanningsreduksjonen fortsetter flere år etterpå. Historisk sett har virksomheten redusert sin arbeidsstokk fra mer enn 5000 ansatte menn under oppbyggingen av virksomheten til ca 500 arbeidende kvinner og menn. De symbiotiske partene kan ikke gjøre annet enn å vente og vise tillit til at virksomhetens opprinnelige ansvar for symbiosen blir ivaretatt.

Symbiosen har gjort lokalsamfunnet fullstendig avhengig av hjørnesteinsvirksomhetens tilstedeværelse. Samfunnets karakter er også en begrensning i krisehåndteringen når symbiosens forutsetninger vakler. Man fokuserer på hvilken arbeidskraft man som følge av symbiosen er utviklet til, og mindre på variasjonene i den.

Kritikken mot ledelsen i symbiosen har vært hard og brutal. I særlig grad viser data at lederen for hjørnesteinsvirksomheten var kritisk utsatt for stor helsebelastning. Samtidig er det samfunnets egne barn som besitter de roller som kritiseres. Data viser at dette er en kontra dikterende emosjonell belastning for partene. Barndomsvenner, naboer og familiemedlemmer blir satt i marginalposisjoner emosjonelt og organisasjonsmessig sett. Forstudiene og data viser at skiftarbeiderne under 2004-2007 krisen først opplevde hjørnesteinsvirksomheten som en overstyrende hersker, som ikke tok hensyn til sine undersåtter. Mediedekningen reflekterer også en slik forståelse. Harme og bitterhet fikk utløp. Tilliten til hjørnesteinsvirksomhetens rolle i symbiosen ble svekket. Måten endringene ble håndtert på internt og i lokalsamfunnet utdypet tillitskrisen. Nye industrielle virksomheter måtte etableres på svært kort tid for å kunne tilby ansatte et arbeid de er kvalifisert for. Én av disse virksomhetene hadde, i følge data, driftsproblemer da datainnsamlingen foregikk. Når denne rapporten skrives er denne virksomheten avvirket.

Lokalsamfunnets velferd var kastet ut i en dyp krise. Overtallige ansatte måtte finne nye arbeidsplasser som følge av nedleggelse av en forurensende avdeling i hjørnesteinsvirksomheten. Nye måtte etableres. Oppmerksomheten ble rettet mot industriarbeidernes identitet. Den individuelle ressurs og den private krise ble oversett og negert. Egne individuelle tvil måtte dempes, og aller helst ties om. I forskningssamtalene så jeg en populasjon av industrielle arbeidstagere som strevde emosjonelt med å lojalt ivareta kommunens tradisjonelle karakter. De måtte undertrykke egne behov og den samfunnssituasjon deres private livsforhold vitner om. Data bevitner at mennesker med faglig kompetanse fra hjørnesteinsvirksomheten, og utenfra, innbyggere og ansatte er emosjonelt slitne og utmattet.

### **Fortvilelsen er stor**

Hjelpeløsheten er lammende. Sinne som kommer når mental styrke blir gjenhentet gir ny energi, men til å gi utløp for ordløs fortvilelse. Noen innbyggere har ikke nok psykisk kraft til overs, til å make å fokusere tanker og følelser på egne forhold. Det hender så mye rundt dem og i dem. De kan ikke være fokusert på alt, men fokusert på å overleve. Det er en horribel virkelighet. Suicidalitet er nærværende. Noen menn gråter, blekner, manner seg opp og beskriver hvordan og hvorfor de vil «ta

det som en mann». Hjerterproblemer er et faktum. Ansikt endrer farge. Stemmekvaliteten endrer seg også. Tilsvarende for kvinner. Psykiske problemer er eksplisitt uttrykt, og hos noen bevisst undertrykt.

Arbeidsplassens sosiale miljø er avgjørende for den daglige trivselen på jobb i hjørnesteinsvirksomheten. Når endringsprosesser og nedbemanninger skaper uro, usikkerhet og frykt for oppsigelser utover de farer og belastninger arbeidets karakter innebærer, skapes en rekke reaksjoner internt. For noen arbeidsgrupper fører dette til at godt arbeidsmiljø forvandles til et arbeidsmiljø de frykter. Andre arbeidsgrupper rapporterer om proaktive tiltak i arbeidsgruppen for å promotere sikkerhet, trivsel og kollegial lojalitet noe som også hever kvaliteten på virksomhetens salgsvare. Men opplever motstand og frykt for oppsigelser når sikkerhets- og helse spørsmål diskuteres med mellomledere. Forskning viser at mellomlederens håndtering av ansatte påvirker ansattes helse ( Leineweber, Westerlund, Theorell, Kivimäki & Weterholm, 2011; Tomioka et al., 2011; Hanson, 2008; Saksvik, 2008; Hyde et al., 2006; Oxtenstierna et al., 2005). Syk og mentalt nedbrutt er det en belastning å skifte arbeid, bryte bånd (tilhørighet), tape verdighet og redusere ens levestandard.

*Participant: «I have experienced as a citizen that it actually is a matter of a loyalty to one's shift, to one's colleagues... [that is how] each one thrives... and, thus one has an emotion in relation to that. At the other hand, I have the understanding that there are quite many who... coming to the job serves their salary only...which is their major aim for having a position there» Interviewer: «mhm» Participant: «It isn't much of... they don't meaningful work...which makes ... They could better had a job elsewhere if this was the...» Interviewer: «mhm» Participant: «But, perhaps my interpretation is wrong» Interviewer: «What you're telling me now has been confirmed by others» Participant: «mn, think it is equally relevant to the... industry» Interviewer: «mhm» Participant: «They haven't much influence on their daily work or their work situation, I must say...» Interviewer: «mhm» Participant: «... my understanding is that many of them who (pause) conduct more of their daily work, could then have a more... well, I mean, then their job would actually very much increase it's meaning...» Interviewer: «mhm» Participant: «...because the loss of meaning... hereupon you lose very much of your identity too...» (P3, 2010).*

Endringsprosessene har endret arbeidsoppgavene. Jobbene har blitt monotone. Høy eksponering for fare karakteriserer de fleste jobbene ved hjørnesteinsvirksomheten. Dette som følge av at arbeidsforhold og luftkvalitet preges av ekstrem varme på 70 grader celsius, sterk magnetisme fra elektrisk GWh kraft, magnetisert støv, pulver og et produktmateriale som prosesseres ved ca. 990 celsius. Arbeidsoppgavene blir utført fra 10 meters høyde over gulvet, i dysfunksjonelle maskiner hvor gasskonsentrasjon og temperatur øker. Arbeidet på gulvet innebærer å jobbe mellom de 990 celsius varme elektrolysebadene, og oppå dem. Mellom badene er de magnetiske kreftene så store at de tiltrekker metall. Under badene, i underetasjen, føres det strømførende kabler med GWh. Når et bluss eller en eksplosiv hendelse forekommer i badene flyter varmt produktmateriale ned i underetasjen. Avstanden mellom rekkene med elektrolysebad er akkurat tilpasset kjøretøyene slik at om man manøvrerer dem riktig unngår man samtidig kontakt mellom to rekker. Kontakt vil føre ekstrem elektrisk kraft (GWh) gjennom kjøretøy og sjåfør. Hvis eksplosjon forekommer i badene må de ansatte ned i underetasjen for å rense opp den størknede massen. Det er rimelig å forvente at arbeidsforholdene under normale arbeidsbetingelser i en slik virksomhet naturlig skaper en engstelse som tjener til å beskytte arbeideren. Sikkerhetstiltakene blir viktig for faktisk og opplevd sikkerhet, og for at elektrolysearbeiderne skal bli satt i stand til å produsere et salgsprodukt med god kvalitet (se Sikkerhet og Farer). «consciousness is never empty and abstract but concrete and tied to the world of experiences» (Stewart & Mickunas, 1990 p. 9). Når informantene beskriver arbeidsoperasjonene skjelver de, stemmen endrer karakter og tone, den begynner å vibrere, de tar pauser og stemmen stokker seg. Verbalt beskriver både kvinner og menn deres mest farefulle oppgaver. «Participant: «The most portentous and frightening situation were when working at the basement. Then anything could happen. Electric power at extreme latitude was running in all direction» (P2, 2010).

### **Hvorfor får så store endringer i symbiosen så dyptvirkende kriseeffekter?**

Den eksistensiell psykologiske forskningsamtalen berører nerven i informantens historie. Måten informanten berøres av forskningssamtalens tema, speiler effektene av endringer i symbiosens økonomiske nerve.

Et fortrinn med forskningsamtalenes hermeneutiske karakter er at forsker og informant blir fri fra de begrensinger som forskers notatskriving har på forskers persepsjon og informantens naturlige meddelelse. Når man er fri fra noen av metodens begrensende effekt kan bevissthetens mange måter å kommunisere på få autentisk oppmerksomhet. Forsker og informant kan hengi seg

til informantens utfoldelse av data i samtalen. Dermed kan non verbal informasjon registreres og bli sett. Vanskelige tema kan komme til uttrykk samtidig som forsker og informant kan pense samtalen inn på forhold som informanten emosjonelt sett kan håndtere. Pretensiøse fenomen kan dermed bli registrert. Emosjoner er meningsdetektorer (Alapack,2010 p. 9). I det øyeblikk sorgen rammer avslører emosjonene sorgens objekt. Emosjonene forteller om hva som er den gjeldende situasjon eller dilemma for den sørgende. Logikken kommer til kort (Husserl, 2008 pp. 93-94).

### *Reorganisering og nedbemanning*

Data viser at de alminnelige arbeidssituasjonene i hjørnesteinsvirksomheten skaper angst i informantene. Kapasiteten til å tilpasse seg vedvarende organisasjonsendringer påvirkes av de generelle arbeidsforholdene og effektene av endringene. Da de gjeldende (2004-2007) omorganiseringene i hjørnesteinsvirksomheten startet, ble ansatte gjentatte ganger omplassert til nye arbeidsstasjoner. Dette gjelder i særlig for P2. For P2 startet endringsprosessene fjorten år tidligere og ble avsluttet. P2 er fortsatt sterkt berørt av endringsprosessene fem år etter at P2 ble oppsagt. P2s hudfarge blir rød, stemmen endrer karakter, P2 tar pauser, er energisk og stilner når P2 snakker om arbeidsforholdene under endringsprosessene.

I de følgende beskrives informantenes hverdags erfaringer under de gjeldende endringsprosessene. De beskriver angstfremmende hendelser og prosesser. Informantenes historie beskriver fenomenenes (de psykologiske data) innhold. Data fra P2s historie sammenføres med informasjon fra de øvrige informantene. P1 og P2s beskrivelser viser forskjellen på en krise utsatt arbeidsgruppe som initierer proaktive sosiale tiltak, og ikke. Forøvrig er alle data fra informantene fra hjørnesteinsvirksomheten utfyllende til hverandre. Sammen med historiene fra de øvrige informantene, når data en metning av komplementære og repeterende data. Angsten er det ledende fenomen i analysen.

### *Støttende kollegialt fellesskap.*

P1s informasjon viser at et støttende kollegialt fellesskap er viktig. Det støttene fellesskap styrker den enkeltes emosjonelle styrke, øker deres opplevde velferd på jobb og høyner arbeidsmoralen. I P1s tilfelle stimulerer medlemmene i arbeidsgruppen aktivt det kollegiale miljø. Dette er deres redskap til å styrke tryggheten på jobb og sikkerheten under arbeidsoperasjonene, tross mangler ved sikkerhetsutstyr og rutiner. Hensikten er å redusere hver enkelt arbeidstagers angstnivå. Men, dette har bieffekter og følgekonskvenser (se underkapitler).

Kollegaene tar fatt på kritiske problemstillinger, undersøker sikkerhetsproblemer og diskuterer problemer og forsinkede oppgaver. De trer støttende til for å hjelpe kollegaene på deres skift (arbeidsgruppen) med å mestre arbeidssituasjonen. De samarbeider om å kommunisere risikosituasjoner og vedlikehold av teknisk utstyr og kjøretøy. Samarbeidet, interaksjonen, er støttende og solidarisk. Regelmessig tar de med seg kaker, godteri og annen forfriskning til lunsjen. De har nulltoleranse for alkohol og tilsvarende. Hensikten og fokus er støttende arbeidsfellesskap for øket mestring av høyrisiko oppgaver, farer, frykt, kvalitetsikring av arbeidsoperasjonene og prestasjonene. Tiltakene de iverksetter stimulerer og øker den personlige og profesjonelle tilfredsheten. Det reduserer angstnivået til et adaptivt nivå og reduserer med dette sannsynligheten for at farlige situasjoner oppstår. Følgelig øker deres self-efficacy; selvopplevd mestringsfølelse.

#### *Mangel på godt sosialt nettverk.*

Data viser også at mangel på godt sosialt nettverk i arbeidsmiljøet skaper en helt annen arbeidssituasjon. Tøffe arbeidsoppgaver og et dårlig emosjonelt arbeidsklima har nedbrytende innflydelse på den fysiske og mentale helsen. Arbeidet krever konstant årvåken oppmerksomhet på risikomomenter og farer. Men, viktigst er det å nege farene, for om uhell og truende situasjoner oppstår blir arbeidsoperasjonen farlig om ikke forholdene håndteres adekvat. Til tider oppstår likevel ukontrollerbare risikosituasjoner. De oppstår alltid mens man er fokusert på å mestre tøffe arbeidsoperasjoner. Når man har et kollegialt arbeidsmiljø preget av frykt for oppsigelser, endeløse omrokeringer og derav rotløshet vokser den preventive angsten til et sykdomsfremkallende nivå. Arbeidsmiljøet blir (etterhvert) preget av mobbing, mistriksel og angst. Konsentrasjon og oppmerksomhet på faremomenter forringes, negeres og man resignerer. Effekten er sykefravær og -nærvær som intensiverer mobbing og opplevelsen av den og øker faren i risikosituasjoner. Ved å utvikle en sterkt støttende arbeidsgruppe øker man konsentrasjonsevnen, gjensidig ansvarsfølelse og omsorg for ens kollegaer. Informantene forteller at kollegial støtte virker preventivt på mulige høyrisiko arbeidssituasjoner.

#### *Suksessive omplasseringer.*

Som nevnt ovenfor viser data også at suksessive omplasseringer av arbeidsstasjoner gradvis bryter ned ansattes tilfredshet, arbeidsglede og velferd. Manglende stabilitet skaper usikkerhet som vekker angst. Arbeidsmiljøet utvikler seg til et miljø preget av mobbing i stede for å være kollegialt og støttende. De nedbrytende interaktive forholdene opererer også på et ubevisst nivå, som kommer til

uttrykk i kroppslige og emosjonelle symptomer. Følgekonsekvenser resulterer i frykt og angst, sorg reaksjoner, fysisk og psykosomatisk sykdom. Informanter beskriver at man utvikler en tilstand av forventninger om at arbeidsplasser plutselig og uannonsert forsvinner, eller man omplasseres. Dette skaper angst, fordi endringene oppstår ganske plutselig og uten mulighet til å forberede seg eller bearbeide opplevelsene. De får ikke tid til å tilpasse seg den nye arbeidssituasjonen. Man blir vitne til kollegaers økende engstelse og mistriksel omplasseres mens de ennå tilpasser seg en ny arbeidsgruppe, arbeidsstruktur og arbeidsstasjon. Gjentatte akkommoderinger til nytt midlertidig lederskap skaper også stress (emosjonell uro). I en slik arbeidssituasjon blir det svært vanskelig å skape et støttende kollegialt arbeidsmiljø. Man føler seg hjelpeløs. Man blir også rotløs, fordi man konstant blir rykket ut av et arbeidsforhold mens man jobber med å rotfeste seg i det. Følgelig føles ingen ting stabilt, etablert eller sikkert. Mening uteblir. I stede arbeider man i en situasjon preget av konstant omrokking engstelig vitende om at ny omplassering vil kunne komme. Det skaper et sterkt ubehag. Man blir redusert til en gjenstand i andres ledelse, og man føler seg ikke verdsatt, men redusert som positive og proaktive aktører i et psykososialt arbeidsmiljø hvor slik sosial adferd styrker arbeidsmoral, trivsel, og produksjonskvalitet. Man blir i stede en belastning for seg selv og generelt.

*Participant: «It is such events which impact wellbeing and give rise to severe uncertainty. What happens next? Perhaps the plant is going to fire you? Perhaps do we need to relocate to our first work station, as for instance to the most dangerous job tasks? What happens is that you can't thrive (P2, 2010).*

### *Mobbekultur*

Også dette fenomenet behøver en nærmere beskrivelse. Suksessive endringer ansporet og forsterket en økende mangel på tilfredshet på arbeid. Følgelig startet dette en kjede av emosjonelle og sosiale reaksjoner. Siden de stadig ble flyttet ble det vanskelig for de ansatte å knytte gode kollegiale bånd til medarbeidere og lederne. Tross gode personlige egenskaper som styrket og nærhet det psykososiale arbeidsmiljøet endret arbeidsmiljøet seg gradvis til en mobbekultur. Nykommer i arbeidsgruppene møtte motstand. Bevisst og ubevisst representerer nykommere en trussel mot kollegaenes ansettelse. Kollegaene opplevde nykommerne som en trussel mot jobbtrygghet i en arbeidssituasjon som alt var blitt sterkt preget av utrygghet. Samtidig må de håndtere rykter om ytterligere endringsprosesser med nedbemanning. Trygg og tydelige informasjon ble ikke

kommunisert helt frem til arbeiderne. Se også underkapitler.

### *Endringstretthet*

Endringstrettheten kommer etter hvert og øker som følge av summen av emosjonell belastning. Den preges av frykt for å miste arbeid. Dette påvirker hvordan de kommuniserer med hverandre. Man opplever at si at utrygg og utydelig kommunikasjon nedover i organisasjonen forplanter seg i arbeidsmiljøet og endrer dets karakter. Informantene viser til at tradisjonelle kriterier for ansettelse og oppsigelse ikke ble fulgt. Hverken lang tjeneste eller lojalitet til arbeidsgiver gav trygghet for videre ansettelse. Heller ikke arbeidsprestasjoner, kompetanse, sikkerhetsansvar eller kvalitet på utført arbeid gav jobbtrygghet. Sykdom og graviditet ble oppsigelseskriterier. Tradisjonelle kriterier for oppsigelse kunne ikke påregnes. Forpliktelser i privatlivet påvirkes. Det forsterker bekymringene og utvider rekkevidden av kriseopplevelser og endringstrettheten. «*Participant: «How can I pay my financial loans? Can I keep my cottage or must I put it up for sale? What about the car? Can I keep it? Is there another job opening for me listed in town?» (P2, 2010)*

Det er gjerne slik at de som har en solid økonomisk situasjon ikke så lett kjenner på slike bekymringer. Men, det finnes unntak. Sorg over den truede livssituasjonen, tap av samlivspartner og nære relasjoner, sykdom, død, selvmord eller ulykke mangedobler arbeidsforholdenes belastninger og den eksistensielle smerten. Tapsopplevelsene er sykdomsfremmende. Hvorfor tapet oppstår, forsterker reaksjonene. Noen arbeidstagere søkte trygghet i sykmeldinger. Noen pensjonerte seg. For noen var en solid familieøkonomi det beste eller eneste vern. «*Participant: «We dearly made use of every option for a holiday or days off. Then left with no more legal options for extra spare time, we frequently asked for sick leaves. Our arguments were back pain» (P2, 2010).*

Sorg over den truede livssituasjon, summen av emosjonell belastning og utydelig kommunikasjon kommer til uttrykk. Når informanter beskriver den emosjonelle smerten, skjelver stemmen. Også kroppsposisjonene avspeiler deres emosjonelle reaksjoner; de er rastløse, skjelver, endrer energisk positur, blir ansent, stivner til og like plutselig krøker de seg sammen og stivner til i stille fortvilelse og taus gråt. Å være nærværende i sine beskrivelser koster mot. Tårer og gråt blir undertrykt. Det blir også fortvilelsen, men stemmekvalitet og kroppens adferd når de vondeste erfaringene beskrives viser at det krever en kraftanstrengelse for å kontrollere emosjonelle utbrudd. «*Participant: I didn't need a shrink did I? I managed well?» (P5, 2010).* Høyrissiko oppgaver og hendelser kjennetegner arbeidsplassen. Oppgavene krever konstant årvåkenhet. Ansatte må balansere egen engstelse for å bli mobbet, oppsagt og tap av velferd med frykten for å bli alvorlig



skadet; psykisk og fysisk. Det er en tragisk situasjon for berørte ansatte. Deres eksistensielle hverdag preges, eller gjennomsyres, av angst og sorg mens de er høy eksponert for fare. En økende oppmerksomhet på gradvis tap av trivsel, velferd, rotløshet, tap av sosiale relasjoner, tapt verdighet, kompromittert jobbintegritet og tap av respekt påvirker arbeidskapasitet og normal årvåkenhet i arbeidet. Det utføres høyrisiko arbeid mens de er i krise. Samtidig kjemper de for å tilpasse seg og være lojale mot arbeidsgiver og symbiosens fremtidighet.

*«Participant: «In earlier times..we were proud of ours selves..because we managed well such a difficult job..even though the air was much more polluted» (P2, 2010).* Dagens arbeidssituasjon i hjørnestensvirksomhet er ikke lenger slik den skulle være. Tidligere, før det omfattende organisasjonsendringene i 1994 (noen referer til 1970 årene), var de stolte av den profesjon de mestret. Deres selvopplevde mestringsevne var solid forankret i evnen til å mestre en livstruende arbeidssituasjon. De naturgitte omgivelsene i lokalsamfunnet innbyr til helsebringende restitusjon. Økonomien tillot dem å utnytte denne resursen. Nå er yrkesstoltheten borte. Følgekonsekvenser av stadige endringsprosesser har endret profesjonsstolthet og self-efficacy til angst. *«Participant: «You were never safe at work, you know. Actually it is a dangerous work. You know, you could run into electricity at high amplitude anywhere. We had, though, a dangerous job. Therefore we should be 100 % safe» (P2, 2010).*

At meningene variere om de vedvarende organisasjonsendringene startet i 1970 eller 1994 beror på forskjellen i vurderingene om hvilke endringsprosesser de vil ekskludere og hvilke de vil innlemme i begrepet «suksessive endringsprosesser». En av informantene beskriver en arbeidsulykke fra cirka 30 år tilbake. Hendelsen har for informanten lenge vært en tilbakelagt historie. Gitt datidens self-efficacy ble ikke hendelsen opplevd som en trussel mot informantens mentale eller fysiske mestring. Men, nå tredve år senere aktualiseres hendelsen med all sin brutalitet. Den nye angstvekkende arbeidssituasjonen setter hendelsen inn i et nytt perspektiv og krever bevisst oppmerksomhet. Man går i konstant fare på jobb, også fordi utrygghet, mobbing og angst påvirker min arbeidsprestasjon. *«The accident deadened him not, but he was retarded ever since» (P2, 2010).* P2 skjelver, rødmer og mister stemmen etter at hendelsen er meddelt forsker. Minnene virkeliggjør faren.

*Hvilke reaksjoner kommer i etterkant av den vellykkede krisehåndteringen?*

Informantene husker smertefulle hendelser fra en av de siste endringsprosessene. Mobbing, «bullying», er en handling hvis hensikt er å skape fysisk eller psykisk lidelse. Den devaluere

mennesker, skader dem og sårer, den er aggressiv og kan til tider være voldelig. Aggresjon er selvforsterkende når dens intensjon oppleves vellykket. For noen intensiveres den når man misslykkes med å skade. Informanter fortalte hvordan den økende mobbingen på jobb følger av hvordan man internt håndterte krisen. Hele forvandlingsprosessen, men i særdeleshet frykten for å bli oppsagt, skapte en mobbekultur (se ovenfor). Ansatte med antisosiale tendenser utnyttet situasjonen. Alternativene i det lokale arbeidsmarkedet var ikke mange nok. «*Participant: «When returned to our original work station, we were not accepted or socially integrated. Then we had become an unwanted appendix» (P2, 2010).*

Selv vennlige, humoristiske kollegaer, de som bidro til å skape og nære et godt arbeidsmiljø ble offer for mobbingen, som om deres humør, livsglede var en trussel eller et hån. Ryktene om nye nedskjæringer spredde seg fort. Arbeidskollegaene predikerte oppsigelser og når de med sannsynnighet ville intrefte. Ved å vurdere hverandres helsebelastninger, alder, profesjon, sertifikater, lisenser og de arbeidsoppgaver man utførte, kalkulerte de hvem som kom til å forlate arbeidsplassen.

Også manglende (avtagende) interesse for ansvarlig håndtering av sikkerhetsprosedyrer medvirket til at angstnivået økte ut over det som er tjenlig for utførelsen av arbeidsoperasjonen. De utvikles en økende tendens til vilkårlig håndtering, en likegyldighet, vedrørende sikkerhetsprosedyrer i stede for ansvarlig bruk av verktøy, kjøretøy og annet utstyr. Enkelte ble likegyldig til sin egen sikkerhet.

*Participant: «it happened when we were at the derrick that it suddenly began moving while we were doing service on it. While up at the derrick we operated in a vvv vvery (stutters) unhealthy atmosphere. So, perhaps this is a reason for the increase in diseases» (P2, 2010).*

Med forskjellige eksempler beskriver informantene hvordan de også søker etter egne feiltrinn som skaper eller forsterker sikkerhetsproblemer og angstnivå. Samtidig med en fornyet oppmerksomhet på en skadelig atmosfære og risikable jobbsituasjoner forsøker de å disosiere farene i arbeidshverdagen. Engstelsene for nåtiden, fremtiden og familiens velferd kan ikke så lett negeres. Informantene viser at de fortsatt, og flere år etter at de vonde erfaringene startet, er påvirket av forholdene. Angsten sitter i.

*Interviewer: «Does it likewise impact safety?» Participant: «ehh, yah, so I mean (whispers while pondering)» Interviewer: «How do you think, what is your concern when safety decreases and the stress level increases?» Participant: «Neehh, security issues must have e priority. Always you are alert and trying to be aware» Interviewer: «You are always alert to possible incidents?» Participant: «mhm» Interviewer: «How does this influence you?» Participant: «Ehh, not now. Not anymore. I have learned now how to relax (the participant shiver). I concentrate on one moment at a time» (P1, 2010).*

Mestringsstrategien er av rasjonell karakter. Men den faktiske (emosjonelle) tilstand finner fysiske uttrykksformer. Mens datainnsamling for dette forskningsprosjektet ble gjennomført fikk en ny gruppe arbeidstagere varsel om oppsigelser. Jobbene forsvinner. Hjørnesteinsvirksomheten har redusert arbeidsstokken ennå en gang.

I 2004-2007 ble 500 ansatte oppsagt. De fleste ble omplassert i jobber i og utenfor virksomheten. Den gang fikk angst, frykt, bitterhet og sinne høylydt utløp i samfunnet og i media. I dette forskningsprosjektets datainnsamling viser informantene en matthet, en emosjonell svekkelse. Noen klamrer seg til håpet om at de nye endringene blir en ny suksess. Noen gjør det ikke. Alle berøres av det samme spørsmål; er det nok arbeidsplasser i lokalsamfunnet? Er det noen som kan bruke den arbeidskraft jeg er blitt som følge av de erfaringene jeg har? Har samfunnet og virksomheten interesse av min kompetanse? Noen overbeviser seg selv at det ikke vil være et problem å finne jobb og spesielt om man senker kravene til levestandard, eller hvilket arbeid som besørger en inntekt. Andre sier at de ikke finnes alternative jobber. Det lokale arbeidsmarkedet har ingenting å tilby, men arbeidsledighet. Noen resignerer, noen blir deprimert, noen får hjertesykdommer, andre får muskel og skjelettlidelser. Noen blir dypt deprimerte. Noen utvikler schizofreni. Noen dør ved egen hjelp. Noen dør av ulykke og sykdom. Noen blir aggressive. «Covert coping was associated with increased risk of future myocardial infarction and cardiac death» (Leineweber et al., 2011). Lav kontroll, manglende støtte, nedtrapping/-bemanning og i særlig grad krav på jobb er prospektivt assosiert med emosjonell utmattelse, sier Hanson et al., 2008/2012. Hvordan problemer på arbeidsplassen blir løst påvirker arbeidernes helse (Hyde et al., 2006). Høye krav (ansvar) og høy lønn er assosiert med utvikling av depresjoner (Tomioka et al., 2011).

## Sikkerhet og farer

Som nevnt ovenfor er det i følge ansatte i hjørnesteinsvirksomheten mange kilder til angsten og den svekkede bevissthet omkring sikkerhet. Reorganisering og nedbemanning har hatt negativ innflytelse på det psykososiale arbeidsmiljø og arbeidstagernes sikkerhet. I det følgende beskrives de forhold som krever at man har fokus på sikkerhet og farer. Også forhold som påvirker sikkerheten, blir nærmere beskrevet.

### *Teknisk utstyr.*

Teknisk utstyr har til hensikt å skape en trygg arbeidssituasjon. Teknisk utstyr er blant annet kjøretøy på gulvet og hengende oppunder taket. Arbeidstagerne avhenger av at de er i god stand for å kunne utføre arbeidsoperasjonene på en trygg og forsvarlig måte. Arbeidsoppgavene som utføres på eller i nærheten av badene med det varme innholdet betinger utstyr som fungerer optimalt. Førerne blir eksponert for ekstrem varme (70 celsius), gass, støv, magnetisk pulver, GWh, magnetisme og må beskyttes mot eksplosjoner i det varme badene hvis innhold holdes konstant på + 990 celsius. Når arbeidstagerne kontakter mellomlederne om sikkerhetsproblemer ble de møtt med en holdning som reflekterer større bekymring for virksomhetens finansielle situasjon enn arbeidernes sikkerhet. De opplever at sikkerhetsspørsmål ikke blir kommunisert til de aktører som bør ha kjennskap til opplysningene. Arbeidstakerne opplever tilbakemeldingene som at det hersker en lavkostpolitikk vedrørende skiftarbeidernes sikkerhet. Skiftarbeiderne beskriver hvor mye engstelse de våget å tåle før de kontaktet mellomledelsen om sikkerhetsproblemer. Opplevelser av at mellomledere nedprioriterer forholdene øket angstnivået. Hvor lenge kan de tåle manglende sikkerhetsrutiner, - utstyr og vedlikehold uten at alvorlige ulykker oppstår?

*Participant: «New vehicles were bought back in the 1970s. Technical tools usually wear down during a summer season. As we wear out, too, in the face of the heat, the dust, and the magnetic power. The increased heat during summer months is the worst. We have fewest vehicles available during the summer season» (PI, 2010).*

Når informantene blir spurt om hvorfor kjøretøyene slites mer ut om sommeren enn om vinteren kommer ordene i stakkato. Varmen er en utfordring. Angst og gråt er fremtredende i ordene, de tankefulle pausene, stammingen, de nervøse responsene, den tydelige anspenheten og et

stemmeleie preget av undertrykt gråt, eller tilsnøring i strupen. Også disse responsene er signal om subbevisst ubehag og engstelse.

### *Organisasjonsstruktur.*

Informantene forteller at implementeringen av en ny organisasjonsstruktur har til hensikt å styrke ansattes medansvar og slik føle større tilhørighet til virksomheten, men at denne prosessen har ført til en fragmentering av arbeidsoppgavene. Arbeiderne har mistet en nødvendig oversikt over arbeidsoperasjonenes sammenheng og med dette har de også mistet opplevelsen av personlig kontroll og oversikt over oppgavenes suksessive sammenheng i produksjonslinjen. Denne oversikten over produksjonslinjen har gjennom årene tjent som en proaktiv sikkerhetsvurdering hvor man følgelig opplever at man har en relativ kontroll på faremomentene. Oversikten var også angstforebyggende. Forut for de nye organisasjonsendringene hadde de ansatte innsikt i alle arbeidsoppgavene i produksjonslinjen. Denne innsikten og oversikten øket sikkerhetstiltakene og forbedret jobbprestasjonene. Nye ansatte får ikke opplæring i hele produksjonslinjen.

De ansatte forstår motivet bak den nye organisasjonsmodellen som en måte å delegerere ansvar på. Ifølge informantene gir den nye modellen lederansvar til ansatte som ikke ønsker, eller ikke er kompetente til en slik lederrolle. De forteller at de har mistet interessen og motivasjon for arbeidet som følge av mistriivsel i jobbrollen.

*Interviewer: «Which rearrangement had the most significant impact on you?»*

*Participant: «On me?» (A touch of surprise) Interviewer: «Mhm» Participant: «must be the new system they implemented recently (the voice change character, become tense and vibrate) in regard dividing the work force in smaller groups. We were separated in accordance with a particular job task ... compared to last year when I...yester year.... Yester year we regularly exchanged different job tasks (energetic and glad) and ...I would say that (tense, almost with bitterness as the voice vibrates) it is more positive for me though... I prefer a variation in job tasks (disappointed – almost an angry tune. Listing the different job tasks) so... we took our turn at each task sequentially and continuously and then, I felt, I was more (pause) content (the tense tune and suppressed emotions returns) in my work so to speak. Such as (pause) having experience (lowering the voice and calm) in regard to knowing what to do at each separate job operations...the whole context»*

*Interviewer: «So during a day at work your job tasks could vary at that time?»*  
*Participant: «No, not a day, but within the work period there was task variation.»*  
*Interviewer: «Within the period, yes...»* *Participant: «Yes, and perhaps one... it could perhaps last 14 days to three weeks at a certain operation (tense voice) then you moved to another operation»* *Interviewer: «Mhm»* *Participant: «One period had perhaps a shorter duration then you moved to another operation which would perhaps last over three periods, and then returned to the first job operation again (very tense voice almost as a worry (g r i e v i n g) so to speak we constantly moved around from operation to operation»* *Interviewer: «Mhm»* *Participant: «I'm only at one operation now. (Tense voice-disappointed)»* *Interviewer: «Do you operate at one particular operation at different stations?»* *Participant: «No, I'm at one station only»* *Interviewer: «one only»* *Participant: «I belong to the X station» (P1, 2010).*

Ansatte som har erfaring med alle arbeidsoperasjonene føler seg degradert som profesjonelle arbeidere. I tillegg til tapt profesjonell integritet medvirker redusert variasjon i arbeidsoppgaver til at de har tapt oversikt over produksjonslinjen. Dermed har arbeiderne mistet muligheten til å forberede seg på mulige farlige utfordringer. Følgelig har de også mistet, eller betydelig redusert sin personlige kontroll på egen og kollegers sikkerhet. I stedet opplever de at de er i konstant fare, fordi de ikke har mulighet til å vite når de bør være ekstra oppmerksom på faremomenter. Både manglende vedlikehold og den nye organisasjonsmodellen reduserer sikkerheten og øker bekymringene:

*Participant: «The group of colleagues differ»* *Interviewer: «yes?»* *Participant: «In regard to how job operations are arranged»* *Interviewer: «Yes?»* *Participant: «Yes»* *Interviewer: «Physically, environmentally or in regard job operation?»* *Participant: «Could be job operations, couldn't ? For instance, at the shift of mine we commute 60 items in 8 hours. Then you have to take time to prepare for the 60 operations. You have perhaps one or two vehicles. How you organize employees at the variety of conditions differ from shift to shift»* *Interviewer: «So it relates to the kind of available tools?»* *Participant: «Yes»* *Interviewer: «This variation in how the job operation is structured doesn't impact the safety of yours,*

*does it?» Participant: «No» Interviewer: «The concern is available vehicles only?» Participant: «Mhm» Interviewer: «Hmm... Are you always supplied under this new structure with a sufficient supply of vehicles?» Participant: «No» Interviewer: «And that insufficiency influences safety, doesn't it?» Participant: «Eh yes, I have to say so (whisper)» (P1, 2010).*

(Se også sitat nedenfor.)

### *Effekten av engstelser.*

Følgelig strever arbeiderne med å forstå mellomledernes manglende prioritering av sikkerhetsproblemer og vedlikehold. Det er rimelig og betimelig at emosjoner kommer til uttrykk og påvirker arbeidssituasjonen. Ubehag, bekymringer og sinne kommer som følge av farer, tap av verdi og manglende respekt for det arbeid de utfører og de farer skiftarbeiderne daglig utsettes for.

*Interviewer: «How would you describe the information process? Participant: «There are too many intermediaries. Mmhm (tiny pause). Earlier, we had one boss only and needed to relate to this manager alone. Now I have...we have... one department manager and one professional task manager at each sub- department. Plus job managers at the stations» Interviewer: «Mhm» Participant: «So, there are too many such (tiny pause)» Interviewer: «Who you should...» Participant: «yes, relate to» Interviewer: «When you send messages upwards in the organization, what is the process?» Participant: «Then I have to address the issue to the department manager» Interviewer: «And if you speak to deaf ears?» Participant: «Then, then I would address the issue to the manager of professional tasks (pause)» Interviewer: «If..» Participant: «Then above him» Interviewer: «And then you are addressing the issue to..?» Participant: «The plant manager» Interviewer: «you are not addressing such issues to the HR department or others?» Participant: «No, I don't think so (the voice weak)» Interviewer: «How do you receive information about new events and changes, or message about issues which influence you daily work?» Participant: «Mhm» Interviewer: «From where does the information come?» (Tiny pause) Participant: «We who are task managers have, of course, a step in place. We begin at work 5-10 minute before*

*the rest of the shift comes and release the shift who are about to leave. Then we get information on whether we have sufficient supply of technical tools. We are supposed to receive information from the entire period we have been off work but seldom do. Most often we get information about the last or the two last shifts only» (P1, 2010).*

Organisasjonsendringene endret kommunikasjonslinjene for alle forhold, både de faglige problemstillinger, og spørsmål vedrørende sikkerhet, helse og konfidensialitet. I stede for at organisasjonen ble enklere å forholde seg til og kommunikasjonslinjene ble tydeligere, er kommunikasjonen blitt tvetydig og kommunikasjonslinjen uoversiktlig. I angsten for økende faremomenter kjemper ansatt mot frykten for at viktig informasjon ikke kommer dit den skal, og for å bli skadet og avvist, og for at iver etter å bedre sikkerheten skal føre til at de blir plukket ut som uønsket og overtallig. Ansvar pulveriseres. Opplevelse av fare øker. Opplevelse av sikkerhet reduseres. Arbeiderne må håndtere en økende livsangst.

*Participant: «My interpretation is that responsibility under today's structure has been displaced. If something has to be done, one department or manager displaces the responsibility to another. Nobody wants to be held responsible. Therefore, you just have to do what you are told to. And if something else is about to happen, they say that this responsibility belongs to someone else» (P4, 2010).*

Det nye endringene som hadde til hensikt å fordele ansvar og bedre arbeidsorganisasjonen har resultert i det motsatte. Situasjonen erfares som kaotisk og mer utrygg enn tidligere. I arbeidsmiljøet er informasjonsflyten blitt dårligere. Beskjeder når ikke frem. Man opplever at mellomlederes beslutninger øker farene og forsterker engstelsen. Den nye organisasjonsstrukturen har blitt en ekstra kilde til stress og angst hos ansatte. Ingen er komfortabel med å diskutere bekymringene for den fysiske sikkerheten. Man opplever at mellomlederne man må henvende seg til spiller en rolle i forbindelse med utvelging i oppsigelsene. Man frykter farene, og at man skal få et dårlig rykte og bli oppsagt. Det gir en opplevelse av å være omsluttet i fare og kneblet. Noen håndterer usikkerheten med sinne, bitterhet og skuffelse. Andre undertrykker reaksjonene, men de påvirker deres beslutningsdyktighet ved arbeidsstasjonene. Ansatte kan vanskelig kommunisere sikkerhetsproblemer med de som har det administrative ansvaret for å formidle dette videre i



organisasjonshierarkiet. Manglende trygghet, redusert vedlikehold og sikkerhet reduserer trivsel og øker angsten. Det øker også sannsynligheten for kull som kollapse. Da øker faren for bluss. Det øker den naturlige tilstedeværende fare i produksjonsprosessen og reduserer muligheten til å produsere et godt sluttprodukt. Dermed står virksomhetens salgsvare i fare for å bli forringet som følge av ringvirkningene av de negative hendelsene. Lavkost håndtering av sikkerhet, vedlikehold, og følgekonsekvensene av fragmentert ansvar øker helsebelastningen, farene og reduserer produktkvaliteten. Syke arbeidere, og ansatte som bekymrer seg for sikkerhetsproblemer og handler, blir sagt opp. (Se også under *Arbeidsmiljø* nedenfor.)

### *Helsebelastninger:*

Skal arbeidsoperasjonene i produksjonslinjen kunne bli håndtert med profesjonell kompetanse og nøyaktighet bør de utføres i suksessive sekvenser. Elektrolysearbeiderne må også ha oversikt over oppgavene. Men profesjonelt utført arbeid krever at arbeiderne har kontinuerlig tilgang til teknisk utstyr og kjøretøy i en tilstand som kan beskytte dem mot eksplosjoner og forurensing som skader dermis, epidermis, luftveiene, øyner og hørsel. Man kan legge til sterk elektrisk magnetisme og stressbelastning. Dersom stress blir optimalt håndtert kan det styrke arbeidsmoral og helse. Stresshåndtering kan blant annet forebygge cardiale sykdommer og nedbrytende somatiske effekter av nociceptive reaksjoner, foruten den angstreduserende effekt som optimale arbeidsforhold har. Det kan her nevnes at stress påvirker cardiale sykdommer på samme måte som sorg kan gjøre det. Det er vitenskapelig dokumentert at sorg tar liv. Vedvarende belastende stress setter igang en rekke (psyko-) somatiske sykdommer (Ursin & Zahl-Bergum, 1993; Ursin, 1997; 2005). Holger Ursin viser til at det ikke er et lineært forhold mellom subjektive helseplager og helse. Hans resultater viser at de individuelle subjektive forhold påvirker nociceptiv aktivering. Hvilket betyr at en avgjørende faktor for om stress får nedbrytende effekt på den biologiske organismen er hvordan man individuelt sett mestrer vedvarende affekter (emosjoner), stress, helsebelastninger. Vedvarende kriseopplevelse hemmer sorgarbeid. Man får ikke avslutte krisen og man blir sliten og matt. Skadevirkningene fordypes. Noen resignerer. Noen kjemper. Adekvat sorgarbeid er avgjørende for helbred (Alapack). Også de fysiske arbeidsmiljø utfordrer helsen.

*Participant: «There seems to be relatively many citizens who suffer from diagnoses as asthma and cols» Interviewer: «Hm, ok?» Participant: «Ehhh for some it is related to work, for others this might be due to smoking. If one acquires*

*these illnesses, it minimizes the possibility of getting a position or working with certain tasks at the key company» Interviewer: «Mhm» Participant: «because the environment (atmosphere) isn't optimal for the lungs» Interviewer: «Mhm» Participant: «Ehh because ... the key company has no interest in worsening their health, I assume» Interviewer: «Mh, no» Participant: «Employees' health is regularly assessed» (P3, 2010).*

### *12 timers arbeidsdag.*

På jobb må arbeiderne bevisst utsette seg for ekstrem varme, gass og fare for brannskader. Uten garantier for tilstrekkelig og adekvat beskyttelse er arbeidssituasjonen utålelig. Arbeidssituasjonen er normalt utfordrende. Arbeidstakerne har mange lønnskompensasjoner, som smuss og risikotillegg. Lønnen gir dem gode muligheter for restitusjon.

*Interviewer: «I've investigated .. in regard temperature and physical challenging tasks, and... it is rather (pause) you have financial benefits for dirt and risks. Tell me about that» Participant: «Yes, there are actually many benefits» Interviewer: «Financially speaking?» Participant: «Yeah» (P1, 2010).*

Dialogen blir stokkete og anstrengt når informantene snakker om hvilke farer de må håndtere , og hvordan de planlegger og organiserer arbeidshverdagen for å gjøre den tryggere, forebygge farer og slik forsøke å redusere angstnivået. Når verdien av de økonomiske vederlag for fare og risiko blir berørt pener informantene samtalen inn på arbeidstid versus arbeidsmengde. Oppgavene må fullføres i tide, før neste skift. Uanmeldte hendelser krever ekstra tid og øker stressbelastningen. Informantene nøler tankefullt før de beskriver hva som skjer når ekstraordinære hendelser inntreffer. Til tider snakker forsker og informant synkront. Når forsker prøver å bidra til beskrivelsene tar informanten over og fortsetter beskrivelsen. Informantene er engasjert tilstede i forskningssamtalen når samtalen berører disse tema.

*Participant: «If we have poor equipment, then we control by using time well. Good equipment and the budgeting of time are central to handling risky situations» Interviewer: «When you speak of good or bad tools or equipment, what exactly do you have in mind?» Participant: «I am 'X' worker, but it is*

*equally relevant for 'Y' worker, because we are shifting coal sticks and make metal» Interviewer: «Mhm» Participant: «Aaa, and it is lot of extra work to pick up coals in very bad condition from the tubs» Interviewer: «Mhm» Participant: «then it requires a very long time» Interviewer: «mhm» Participant: «and you can't have many tub conditions like this because you have 60 coals that are to be shifted during the 8 hours» Interviewer: «Mhm» Participant: «And if you meet many of these then eeh...it happens that time flies» Interviewer: «Mhm. So, there are 60 coals to exchange during 8 hours and 12 hours..?» Participant: «and ninety-six coals in 12 hours» Interviewer: «96 in 12 hours?» Participant: «Yeah, I believe so (low voice- almost impossible to hear)» Interviewer: «So, then there still is sufficient time if an event should happen?» Participant: «Ehe (yes) (a long pause)» Interviewer: «Interesting this is» (Light laughter from both parties) (P1, 2010).*

Hvis oppgavene ikke løses innen arbeidstiden kan forsinkelsen forårsake ekstraordinære situasjoner som bluss (eksplosjoner). (Se nedenfor.)

#### *Arbeidsmiljø.*

Gass lekker inn i førerhyttene. Dersom filtre og ventilasjon ikke fungerer optimalt forverres luftkvaliteten og temperaturen stiger fra 70 celsius. Nedslitte kjøretøy som ikke sikrer nødvendig beskyttelse forringer arbeidsforholdene som dermed øker helsebelastningen. Når hjelpemidlene ikke har tilstrekkelig funksjonalitet må arbeiderne utføre arbeidsoperasjonene manuelt. Det er en ineffektiv, belastende og tidkrevende metode. Tidsrammene tillater ikke slike arbeidsforhold. Det hender rett ofte at arbeiderne ikke får fullført arbeidsoperasjonen til riktig tid. Manglende mulighet til å gjøre et godt arbeide medvirker sammen med de øvrige arbeidsforholdene, i nedbryting av skiftarbeidernes profesjonelle integritet. Summen av affekter som skaper angst og krever sorgarbeid øker. Fordi jobbsekvensen kontinuerlig fortsetter i samme rekkefølge, blir de ufullførte oppgaven overlatt til påtroppende arbeidsgruppe som da får et ekstra stort arbeidspress med det samme mangelfulle kjøretøy og utfordringer. Samtidig øker farene for at kull blir stående til de kollapser og skaper farlige eksplosjoner. Produksjonslinjen utvikles til en vond sirkel av ukontrollerbare jobbsituasjoner og reduserer jobbprestasjoner og produksjon. Dette gir øket stress. Bekymringene

eskalerer. Det gjør også angsten. Ennå en vond sirkel inntre; meningsløshet, hjelpeløshet, depresjoner og økende sykefravær. Noen kommer ruset på jobb og hjem.

Mens arbeidstagerne mestrer helseutfordringene simultant med jobbutførelsen senkes produksjonshastigheten. Tapt dynamisk overlapping av arbeidsoppgavene og manglende maskinpark fører til at kullene kolliderer og faller inn i de varme badene. Behovet for mental styrke og fysisk beskyttelse eskalerer i samme øyeblikk som kullene kolliderer. Kullbitene må fjernes raskt for å unngå eksplosjoner. For mye bad hender også. Da flyter produktmaterialet over fra badene og ned på de strømførende kablene i etasjen under.

*Participant: «I haven't participated in (low pitch voice) such an emergency. Part of me would like to, but the greater part would NOT like to be involved, because there is such a danger that follows (tense laughter) (tiny pause)» Interviewer: «yes, why? Due to the electric power, the magnetism, or the power cables or...» Participant: «The cables and if metal and the material in the tub is flowing over its edges and hence is flowing over the top of the cables, then it is hot. (Showing a visible tenseness in the throat, neck, and voice)» Interviewer: «Mhm» Participant: «Metal is floating around (pause-sigh). It is dangerous. You can..., electric power at high latitude can strike you iiiif..if you touch...if you fall and touch the wrong thing. So there are many dangerous situations (lowered voice) (the participant describes the various job operations) (..) But concerning the coals, you know, the rows which you shall... eeh (tense, shiver) exchange, you know what to do, but. At the tub operations certain events may happen all of a sudden (the participant speaking falters as happens many times during the dialogue); you do not know how many tubs you are supposed to empty. You don't know how many tubs are filled with unstable substance. You have to conduct controls. But at the coal exchange (sighing) it is a piece of cake mostly. If there is good equipment then there is (pause) nothing to worry about. (..)» Interviewer: «But, does it follow the same procedure every time?» Participant: «mom» Interviewer: «Nothing can cause extraordinary incidents to happen unless the coals are of impaired quality, right?» Participant: «Mh» Interviewer: «When the tubs are unstable, what happens then? It is the heated process, the heating, or?» Participant: «No, there can be too much product material in the tub, too much metal, or could be pieces*

*of coal. If the coals (shiver; tired? or tense) are polluted with the materials from within the tub or unstable tubs, then one must initiate new controls» Interviewer: «Is it then that explosions or eruptions occur?» Participant: «Yes, blows occur, and it or it can be a matter of too much metal compared to... Could be too much or too little. Then we need try stabilize the tub» (P1, 2010).*

Dersom enkelte element blir stående for lenge i operativ funksjon kolliderer de. Fragmentene forurenses produksjonsvaren og forårsaker at farlige elektrokjemiske reaksjoner oppstår. Disse elektrokjemiske reaksjonene kan forårsake alvorlig skade på ansatte, men forurensingen reduserer også kvaliteten på sluttproduktet, virksomhetens salgsvare. Vel vitende om farene som er forbundet med dette starter ansatte med å samle opp de forurensende fragmentene for å sikre virksomhetens salgsvare og øke egen og medarbeidernes sikkerhet. Denne prosessen er i seg selv risikofylt. Når ansattes oppmerksomhet og vurderingsevne er redusert som følge av høyt stress og angst, påvirkes risikoen. Data beskriver en arbeidssituasjon preget av tung fysisk belastning, emosjonell konflikt og økt fare i et normalt risikofylt arbeid.

#### *Kommunikasjon med mellomledere.*

Et gjennomgående fenomen i de forutgående beskrivelsene er knyttet til ansattes erfaringer med hvordan mellomledere ivaretar sin lederrolle, utfører lederskap og formidler informasjon. Ifølge informantene har organisasjonstrukturen som nevnt ovenfor forringet kommunikasjonslinjene. Data viser at mellomlederens håndtering av informasjon preger ansattes holdninger og hvordan partene opplever og tolker hverandres intensjoner og behov. Data viser hvordan informantene forstår dilemmaet. Det påvirker informantenes angst at de opplever at informasjon blir selektert eller hindret i å komme videre i kommunikasjonslinjen. De opplever at mellomledere ikke utfører sine plikter i så måte. Informasjon om forholdene ved det tekniske utstyret, som de av sikkerhetsmessige grunner avhenger av, blir ikke videreformidlet oppover i organisasjonen. Informanter opplever at mellomlederens ansvar for informasjonsflyten mellom virksomhetens ledelse, skiftarbeidere og dagarbeidere blir mangelfullt håndtert. Ansatte opplever at mellomledere bruker sin rolle til å registrere, tolke, vurdere og selektere informasjon som burde flyte fritt mellom de ulike organisasjonsnivåene. Data kan ikke si noe om i hvilken grad disse forhold er grunnet i mellomlederens mandat, personlige egenskaper eller behovet for å beskytte egen stilling i en vanskelig tid med flere endringsprosesser og nedbemanninger. Samtidig blir skiftarbeiderne engstelige for å ta opp sikkerhetsproblemer i frykt for å skape personkonflikter med ledelsen og

dermed øke sjansen for å bli oppsagt. Kommunikasjonsflyten ser ut til å påvirkes av mellomledernes kommunikasjonsstil og -evne noe som sammenfaller med byrden av belastningene og konfliktene som er beskrevet ovenfor. Data viser at ansatte vanskelig kan få en meningsfull oversikt og forståelse for hva som foregår i virksomheten. Manglende sikkerhet for trygg kommunikasjonsflyt skaper mistro. Det senker trivselen på jobb og øker frustrasjonsnivået.

Mens skiftarbeidere og lokalsamfunn er kastet inn i en eksistensiell krise inntreffer effektene av en global finanskrisen (2008). I en tid påvirket av denne krisen får ikke arbeiderne tilstrekkelig kunnskap om hvilken fare dette egentlig utsetter dem for, men kjenner på at frustrasjonene over flere forhold og på forskjellige organisasjonsnivå påvirker dem, arbeidet og arbeidsmiljøet. En svekket og bekymret mellomleder makter ikke å vekke nok tillit til sine avgjørelser (se sitat nedenfor). Frustrasjonene får utløp i sinne, skuffelse og bitterhet som følge av manglende åpenhet og tilgjengelighet, hvilket leder til mistro og tanker om konspirasjon mellom mellomledere (se også sitat ovenfor fra P4).

*Participant: « My employment dangled between January and March. Was my job safe or not? (pause) It seemed as if they searched with torch and light to find a reason to sack employees because of suspicion about health issues. Because, very few had health issues, I believe. I just got a diagnosis that I suffered from cols in a degree which is normal for citizens in any town of a certain size, because you breath dust» (P4, 2010).*

#### *Kommunikasjon.*

Data viser at det blant ansatte er en opplevelse av at man finner uberettigede årsaker til oppsigelser. Det vil si, at man sitter tilbake med at faktiske årsaker til oppsigelser blir skjult bak for eksempel søk etter helsebegrensninger, eller pågåenhet vedrørende sikkerhetsforhold. Både prosessoperatører og mellomledere føler seg devaluert. Høyskoleutdannede arbeidere og de som er utdannet i virksomheten fortviler over kontra dikterende situasjoner og informasjon. De anser kunnskapen om sitt arbeid som betydningsfullt for kvaliteten på virksomhetens salgsprodukt og ønsker å bruke denne kunnskapen til fordel for virksomheten og trivsel i jobbrollen. Deres informasjon burde verdsettes høyere. I stede opplever de at de blir degradert (verdiløse?). De opplever at de blir forhindret i å delta og få innsikt i viktig informasjon i kommunikasjonslinjen. En vond sannhet er letter å håndtere enn en usannheter. Da vet man hva man må forholde seg til. Man kan være mer

kreativ, samarbeidsvillig og kan planlegge konstruktivt. Fra data kan man se at arbeidere tror at ansatte på mellomledernivå bruker informasjon om arbeiderne til å beskytte sin egen stilling. Måten enkelte tilkjennegir sine bekymring om dette gir inntrykk av at de vet at slik praksis eksisterer. At virksomheten benyttet midler til kosmetiske utbedringer i stede for reparasjon og fornying av sikkerhetsutstyr bidro til å øke deres mindreverdighetsfølelse i virksomheten. Vedlikehold og oppgradering av skilt og markører er billigere enn vedlikehold av annet sikkerhetsutstyr. Disse avgjørelsene understreker for ansatte i produksjonshallene at virksomheten anser det som mindre viktig å investere i deres sikkerhet. De klamrer seg til en farlig jobb hvor sikkerhet oppleves fallende, fordi en fremtid uten denne jobben ikke oppleves mulig. Arbeidsmarkedet er begrenset.

### *Sosial støtte.*

Derfor tilpasser arbeiderne seg de opplevde nedverdigelene ved å benytte individuelle mestringsstrategier og initiere tiltak i arbeidsgruppen. For noen er gruppens mestringsstrategier avgjørende. Arbeiderne våger ikke å formidle farene og vedlikeholdsspørsmål videre oppover i organisasjonen før angsten når et uhåndterlig nivå. De er i hverdagsarbeidet avhengig av hverandres trygghet og hvordan de møter hverandres behov, balanserer emosjoner og buffer hverandres fortvilelse. Sosial fasilitering (f.eks. Cote & Hideg, 2011) over et bredt individuelt spekter blir benyttet.

*Participant: «I'm delighted. I thrive at my shift (tense voice). It is this which makes me be on top of my worry aaaaand... A good social environment»*  
*Interviewer: «When you say it is these which make you manage the situation, what exactly do you have in mind?»* *Participant: «Ehh yes that I stay and do not change... I have though been offered a job at onther industries»* *Interviewer: «mhm» (pause)* *Participant: «aaaahnd eeh... It isn't difficult to get another job in this municipality (tiny pause) I hope»* *Interviewer: «nneh»* *Participant: «if you are eager you get a job..in retail or cleaning or at the communal services» (P1, 2010).*

Man holder fast på håpet om en bedring i hjørnesteinsvirksomheten og at andre jobber finnes. Et argument som ble nevnt er de naturgitte lokale omgivelser som ennå har mye å tilføre virksomheten. Bare et høyt angstnivå får arbeiderne til å våge å iverksette tiltak som kan skape

endringer utover de hverdagslige mestringsstrategier. I et tilfelle overtalte en gruppe arbeidere en utvalgt leder til å formidle sikkerhetsproblemer direkte til ledelsen. I dette tilfelle ble ikke mellomleder kontaktet. Da de kontaktet virksomhetslederen ble sikkerhetsproblemene øyeblikkelig og adekvat håndtert.

Et ønske om en annen posisjon eller en høyere inntekt enn en det som annen lokal arbeidsgiver kan tilby motiverer noen til å bli værende i virksomheten. Observasjonene av mellomlederens oppgaver og ansvar demotiverer andre til å ta på seg mer (administrativt) ansvar. Noen velger å bli i hjørnesteinsvirksomheten og mestre utfordringene her til tross for tilbud om arbeid hos andre virksomheter. Blant den sistnevnte gruppen arbeidere er personer som iverksetter mestringsstrategier og utvikler sosiale belønningssystemer i arbeidsgruppen. De bedrer det psykososiale arbeidsmiljøet og hjelper kollegaene å mestre sitt angstnivå. De diskuterer faremomenter. Gruppen styrker båndene mellom de interne relasjoner og øker dermed skiftets sikkerhet og velferd. Det psykososiale fellesskap gir dem mening og mentalt påfyll. De fokuserer på trivselsfaktorer og trygghet, og skaper en felles tro på stress og angsthåndtering. Ved å fokusere på arbeidsglede og et godt sosialt arbeidsfellesskap effektiviseres teamarbeidet og motiverer dem til å fortsette med sitt arbeide. Frykt er et faktum i deres jobbsituasjon. Hjemme venter barn og samlivspartner et familiemedlem preget av en mer eller mindre subbevisst angst.

## Hjem og Familie

Tross muligheten for arbeid ved andre virksomheter under 2004-2007 krisen, har noen arbeidstagere valgt å bli værende i hjørnesteinsvirksomheten. Da hjørnesteinsvirksomheten satte i gang en ny nedbemanningssprosess under dette forskningsprosjektets datainnsamling (2010), var arbeidsmarkedet enda mer begrenset enn under 2004-2007 krisen. Informantene viser at deres dypeste bekymringen ved siden av alvorlig skade på jobb er et ruinert hjem. Hvordan kan man planlegge på familiens behov og ønsker når fremtidsutsikten tapes og preges av angst for ødelagt helse og økonomisk ruin? Mentalt svekket blir fritiden og familiearenaen mer viktig for de ansattes mentale og psykosomatiske helse. Her kan man bearbeide erfaringene på jobb. Man engasjere seg i aktiviteter i den private og sosiale sfære og gjenoppretter mental og fysisk styrke. Det er en mestringsstrategi å forflytte seg mentalt og fysisk bort fra de forhold som er helsebelastende. Når et helt samfunn, en kommune, blir en (symbiotisk) sosial belastning på arbeidstagerne og innbyggere, føler man gjerne behov for å forflytte seg lenger bort. Det er da ikke tilstrekkelig å forflytte seg fra jobb til ”hjemme”. Man må helt bort.



En stilling i hjørnesteinsvirksomheten medfører god inntekt. Den høye inntekten muliggjør gode forhold for mental avlastning fra et for virksomheten normalt belastningsnivå. Når kriseopplevelser rammer arbeiderne gjentakende ganger og suksessivt, uten at de har mulighet for å verne seg mot den, kan den mentale kapasitet og helse svekkes. Behovet for avkobling blir da økende. En god og stabil økonomi som gir rom for mental avlastning blir betryggende. Informantene er oppmerksomme på denne balansen. Krisen bringer også med seg vissheten om at man taper mulighetene for å koble av fra mental belastning og fysiske farer samtidig som de blir utsatt for høyere mental belastning og større sannsynlighet for fysisk fare. Mister de jobbene i hjørnesteinsvirksomheten, reduserer dette hjemmets mulighet til å opprettholde de økonomisk betingede mestringsstrategiene. Hytta på fjellet, bilen og båten som bringer dem bort, feriereisene eller hobbyer (som koster penger) blir med ett en salderingspost privat. Mentalt og psykosomatisk svekkede arbeidstagere blir derav dobbelt rammet, eller fanget, når arbeidsmarkedet ikke kan tilby et sikkert arbeide og helsetilbud. Har markedet en jobb å tilby en svekket arbeidskraft, er et spørsmål informanter stiller seg. De ansatte som har mistet stillingene sine må dermed balansere skadeeffektene fra jobben i hjørnesteinsvirksomheten og skadeeffektene i hjemmet med skadeeffektene i det symbiotiske lokalsamfunnet.

Lært hjelpeløshet er et kjent fenomen i psykologien. Lært hjelpeløshet er en resignasjon over tapt håp om at en utålelig situasjon kan endres. Man blir deprimert, nervøs og engstelig. Kollektivt og privat er arbeidstagerne og deres familier oppmerksomme på at de er vergeløse offer som bevitner virksomhetens nedbygging av familiens og lokalsamfunnets velferd. Symbiosen er truet. Depresjon og mismot tilslører kreativitet og håp. Hjørnesteinsvirksomheten er en virksomhet de er blitt avhengig av. For å berge virksomheten tåler de derfor store belastninger. P1, P2 og P4 viser at ansatte står i fare for å miste sine muligheter til å beholde jobbene i virksomheten om de varsler internt om forhold som øker farene reduserer kvaliteten på hjørnesteinsvirksomhetens produkt.

### *Krise*

Ifølge Viktor E. Frankl kan denne situasjonen benyttes til noe positivt. Frankls analyser og logoterapi bygger på analyser av levetilstandene og terapeutiske erfaringer fra mennesker som har overlevd tortur og krigstilstander. Hans fokus rettes mot strukturelle livsforhold, psykologiske og metabolske kriseopplevelser. Frankl tar også frem den moralske degenerering som kommer som følge av de roller man må ta på seg under slike forhold, og veien ut av dem. I generell psykologi, og medisin, vet man at en organisme som har vært deprivert reagerer med obsessive reaksjoner og

sykdommer. Når organismen tilføres de substanser og stimuli den er underernært på, får organismen et voldsomt og kompulsivt behov for akkurat de substanser og stimuli de mangler. Organismen er utsultet og reagerer med abnormalt stor appetitt på adekvat stimulering. Tilsvarende kan man se med undertrykkelse og raseri. Når voldsomme reaksjoner oppstår kan de medføre skade på og likegyldighet til de undertrykkende omgivelser, og degenerere moral. Man kan legge til at uferdig sorgarbeid gjerne aktualiseres i møte med nye taps og kriseopplevelser. Reaksjonene kan rettes utover i familie, virksomhet og samfunn. Eller, reaksjonene rettes innover mot en selv. Forarbeidene og datainnsamlingen viser at ansatte erfarer virksomheten som en enhet med mye negativ innflydelse samtidig med forsøkene på å berge virksomheten og det symbiotiske samfunn. Selvforsvarsreaksjonene retter frustrasjoner utad mot samfunnsaktører eller innad mot Selvet når annet oppleves urimelig, eller umulig. Forhold og emosjoner man ikke makter å håndtere kan bli disosiert, negert og bortfortolket (Bad Faith). Terskelen for frustrasjonstoleranse senkes.

Som også P1 viser, har familiens velferd en avgjørende betydning for hvordan de orienterer seg og handler i arbeidsmarkedet. Kanskje er disse hensynene mer fremtredende og ennå viktigere for arbeidstagere i denne hjørnesteinsvirksomheten enn for ansatte i andre virksomheter? Data viser en arbeidskraft som avhenger av et godt sosialt og familiært liv utenfor jobbarenaen for å buffre mental helse. Selv om de er oppmerksomme på muligheter i arbeidsmarkedet passer de omhyggelig på arbeidsplassen i hjørnesteinsvirksomheten. Ifølge data skapes det urovekkende mye stress i familien når det letes etter alternative jobber. Det er lettere å forholde seg til en belastende arbeidssituasjon som de kjenner, enn å forholde seg til nye (flere) og ukjente utfordringer. En søken etter et mer meningsfullt arbeid kompromitterer det indre press mot resignasjon. I seg selv er denne søken en privat redningsaksjon, men denne redningsaksjon aktiverer samme mentale mekanisme som har skapt det indre press mot resignasjon; tapt håp (fremtidstro) og angst for (mer) usikkerhet. Resignasjon med tanke på arbeidsforholdene tjener til å opprettholde inntektsnivå og økt stabilitet for familien. Risikovillighet øker i det økonomiske klima, men påvirker (arbeids-) forholdene negativt. Skal man resignere eller handle? Det er en gjennomgående problemstilling for arbeiderne. Forsvarer man seg mot de økende farene i arbeidssituasjonen, truer man sin stilling. Forsvarer man seg ikke, truer man egen og kollegers helse, og reduserer kvaliteten på virksomhetens salgsprodukt. Foretar man seg ikke noe som helst, kan man ifølge data berge sin egen jobb, men derav medvirke til krisen i virksomhet og lokalsamfunn. Man blir av omstendighetene gjort til en negativ aktør uten mulighet til å iverksette tiltak som kan endre tilstanden og unngå en altomfattende krise. Ifølge data har mestringskompetansen til mellomledere i hallene en viktig innflydelse i disse prosessene. Hvor

mye innflydelse har frykten for tap av arbeidsplass på mellomlederens håndtering av arbeidstagenes reaksjoner og varsler? Man blir hver for seg en øy av krisemestring som søker å samarbeide, eller frykter kommunikasjonen med de andre. Sterkt mot, stor mental kapasitet og ydmykhet kan være avgjørende for mestring. Er disse mekanismene kjent for hjelpeapparatet?

### *Helse*

Hvor kjent er hjelpeapparatet med disse mekanismenes helsebelastende virkning? Vet man, erkjenner man, negerer man de forhold som påvirker mental og somatisk helse? Har man tilstrekkelig «verktøy»? Er hjelpeapparatets virkemidler tilstrekkelig til å motta kriserammede arbeidstagere og pårørende? Hvor kan engstelige og deprimerede arbeidstagere, som kjenner på berettiget frykt, disosierer, negerer, bortforklarer og erverver psykosomatiske lidelser henvende seg og bli frisk?

*«Intervention is the right word. At root, it means to enter into the midst of what is happening. Whenever that happening happens to be grief, it is truly splendid to have someone come in ... intending to help and actually helping. (...) What actually is the healing touch? (...) authentic dialogue in the «moment» of grief. (...) Thinking and in-depth understanding must precede doing, so that therapeutic intervention would be sane and wholesome» (Alapack, 2010 p. 159).*

For en av helsetjenestene viser data en gravis økning i klienter i løpet av de siste ti årene. Ansøkingen akkumulerte i et stabilt antall klienter omkring 2007. Men antall personer som søkte hjelp økte. Da nedbemanningen i hjørnesteinsvirksomheten startet i 2004 opplevde de en uro blant klientene.

*«But I don't believe we had an increase in clients due for instance, downsizing or disquietude, about it happening. This I actually do not know. But we have during the recent year had an increase by (...) new clients since January» (P7, 2010).*

På denne tid ble nye nedbemanninger annonsert.

*Interviewer: «Which diagnoses are represented among your new clients?»*

*Participant: «Ehmm, the recent clientele suffer mostly from depression related anxiety, eeh off course some who suffers from more severe illnesses, but that..» (..)*  
*Interviewer: «May I ask which diagnosis in particular?» Participant: «Would be schizophrenia with psychosis, and drug related psychosis» Interviewer: «Are these diagnoses frequently present?» Participant: «Yes, we actually have many clients of these diagnoses» (P7, 2010).*

Informantene viser at uønsket visshet om tilstanden blant innbyggere og kommunen ikke er helt enkle å håndtere. Uttalelser som berører ønske om at samfunnet er trygt og at den enkelte innbygger skal ha det bra, få hjelp og bli frisk røper at en usikkerhet er sublimt tilstede i utaltesene og selvmotsigelsener. *«Interviewer: "But is an increase in the percentage of them?" Participant: "Mm, you know what? I actually do not dare claim it is an increase related to these diagnoses" » (P7, 2010).*

Nervøsitet preger også helsesektoren. Det overordnede inntrykk av samtalene er et ønske om å presentere forholdene i et bedre lys enn de faktiske omstendighetene er. Man ønsker ikke å beskrive et pessimistisk og negativt bilde, samtidig som man tilkjennegir fakta som bekrefter og belyser den lokale tragedien slik den påvirker helsesektoren, kommunen, virksomheter og privatpersoner. *«If the situation at the key company get worse our department would downsize too...which in turn will impose difficulties upon our...employees ..and it did» (P7, 2010).* Samtidig som endringsprosessene skapte en lokal krise med påfølgende reduserte skatteinntekter ble ansvaret for helsesektoren overført fra statlig til kommunalt ansvar. Øremerkede midler ble ikke lenger en garanti for tjenesten. I stede for opptrapping av tjenesten, fikk tjenesten redusert sin kapasitet samtidig som innbyggernes behov for den økte. *«and..off course ..it was a dramatic change..actually.. because..this is what one fears..that..if it goes to hell with the key company..then it surely impact citizens too» (P7, 2010).* Nedbemanning av hjørnesteinsvirksomheten innebærer også nedbemanning og nedleggelse i det øvrige næringsliv. Inn til nedleggelsen av den forurensende avdelingen og den internasjonale finanskrisen rammet symbiosen var arbeidsplassene i lokalsamfunnet trygge fordi arbeidssituasjonen hos hjørnesteinsvirksomheten var trygg. *«we were.. so to speak victims from our wish to keep a polluting department at the key company.. Some criticized..but we hang on too long..we should have focused on developing new businesses..» (P6, 2010).* Frykten for nedbemanning og out-sourcing har svekket lokalsamfunnets evne til å takle de utfordringer som nedleggelsen av en avdeling i hjørnesteinsvirksomheten og den globale

finanskrisen påførte lokalsamfunnet. Effektene vises i alle kommunale sektorer, men kanskje mest kritisk er konsekvensene av at helsesektorens avdelinger må redusere sin kapasitet.

*we have though a service which experience an increase in work load when...crisis as such happen..and the need for our emergency team increases (..) during the last...ehhh..recent years..the situation of ours has been tough..financially speaking..which in turn demanded some changes in our service.. (P8, 2010).*

Helsearbeidernes arbeidssituasjon står også på spill, samtidig som de skal håndtere klienters og egen families krise. «*and finally ...mass media is broadcasting .. and the personal pressure increases*» (P6, 2010).

#### *Arbeidstimer.*

Også skiftordningen ved hjørnesteinsvirksomheten illustrerer det komplekse forhold mellom virksomheten, hjem og familie (ansatte og lokalsamfunnet). Arbeidstidsordningen ved hjørnesteinsvirksomheten er forskjellig fra arbeidstiden i dagligvarebransjen, offentlig sektor og helse. I hjørnesteinsvirksomheten jobber skiftarbeiderne 8 timer på hverdager og 12 timers skift fra fredag kveld til mandag morgen. Som nevnt har de et fysisk og mentalt krevende arbeid, som betinger konstant årvåkenhet for risikosituasjoner. Informanter forteller om vektreduksjon på opp til 4-5 kg per arbeidsperiode, men at de gjerne legger på seg 4-5 kg i friperiodene. Paradokssalt nok vurderer noen ansatte 12 timers skiftene som mindre risikofylte enn 8 timer skiftene. Fra arbeidslivsforskning antydes en økning av risiko ved arbeidstid utover 8 til 10 timer med anslagsvis 100%. Både enslige arbeidstagere, arbeidstagere med samlivspartner eller familie er uenige om 12 timers bestemmelsen. For eksempel stemte en av informantene mot 12 timers skift. Men, ektefellene arbeidet under samme arbeidstidsordning hvilket medførte at et samliv ble vanskelig. Det hadde problemer med å organisere tid sammen. Da en av dem fikk bytte skift utløste ordningen flere samlede dager til samlivspartner. Kompleksiteten i dette dilemma belyser tendensen til å klamre seg til inntekten fra et farlig arbeid. Det er, som nevnt, for skiftarbeiderne nødvendig med tid til mental avkopling og fysisk restitusjon etter en arbeidsdag. For P2, som for så mange andre, innebar dette muligheten til å være sammen med samlivspartneren, familien, delta i lokal idrett, reise bort og bruke tid på hytta. De er normale fritidsaktiviteter, men for denne arbeidsgruppen fungerer sosiale relasjoner, materiell levestandard og fritidsaktiviteter som avgjørende motvekt til

de trusler de daglig møter gjennom arbeidsdagen. Informanter beskriver arbeidshverdagen som en konstant skiftordning hjemme som på jobb. Single skiftarbeidere mangler den avkopling som et samliv kan gi. Man har minimalt med tid og overskudd til å ta vare på barna og annen restituerende aktivitet. Samlivspartnerne hadde én frihelg felles per femte uke. Da 12 timers ordningen ble innført, førte den med seg en kvalitativ endring for ansattes fritid. 12 timers ordningen utløser flere dager sammenhengende fri. Når hjørnesteinsvirksomheten tilpasser skiftordningen til samlivspartnere, får de flere dager sammenhengende fritid sammen. 12 timers ordningen tilbyr dermed skiftarbeiderne en av de mest familievennlige arbeidstidsordningene.

Belastningene som skal mestres krever til tider mer kapasitet enn den enkelte skiftarbeider kan fremvise. Når nedbygging og endringsprosesser igangsettes i hjørnesteinsvirksomheten påvirker det derfor ikke det vi normalt tenker på som privatliv, men et privatliv hvis funksjon er å være et ”antidepressiva”. Det vil si at nedbygging av hjørnesteinsvirksomheten påvirker symbiosens immaterielle pilar; den humane kapitalens kvalitet. Den humane kapitalens kvalitet er avhengig av et forebyggende sosialt liv og familierelasjoner, som en buffer mot mental og fysisk kollaps som følge av utfordringene på jobb. Den fysiske og mentale helsen er konstant utsatt for høy belastning. I følge Ursin (2005) sin forskning er den individuelle tolkningen av helsebelastende stress direkte medvirkende til om man finner helbred eller utvikler sykdommer. Når suksessiv nedbygging av hjørnesteinsvirksomheten belaster arbeidernes psykiske og psykosomatiske helse ut over adaptivt belastningsnivå svekkes arbeidstakeren og (den sosioøkonomisk) arbeidskraften i lokalsamfunnet. Fordi høyrisiko arbeid er mentalt og fysisk belastende, velger skiftarbeiderne 12 timers skiftordning, som gir dem mer tid til å redusere angst på jobb og pleie (oppretholde) helsen hjemme.

Endringsprosessene og den kompleksitet dette medfører er utfordringer som kommer på toppen av en tøff arbeidshverdag. Valg av en 12 timers arbeidstidsordning er her et paradoks. Man eksponerer seg mer for høyrisiko for å balansere helse og samfunn (familieliv).

### *En tosidig krise*

Dette kan virke repeterende, men forholdene fortjener et eget avsnitt. De fleste informantene i dette studiet er innom denne problemstillingen. Men, generelt sett er de forsiktige med å snakke åpent om følsomme tema som ustabil arbeidsmarked, familieansvar, alder, kjønnsforskjeller, verdien av profesjonell arbeidskraft og en sykdomsbelastet arbeidsstokk. Fremtiden er usikker. Denne fremtidsusikkerheten definerer angsten. Informantenes angst for fremtiden er frykt for oppsigelse.

Frykten er hovedsakelig knyttet til faren for ikke å få seg nytt arbeide. Frykten for å bli oppsagt på grunn av intern frykt for sikkerheten og nedbemanningene er stor, for tapene som følger er mange.

Innbyggernes reaksjoner på krisen som oppstod i 2004 var sterke og massive. Media bevitner dette. Informantene bærer ennå i 2010 den emosjonelle belastning av reaksjonene. De er rimelige responser sett i lys av hva krisen innebærer for ansatte i et symbiotisk samfunn som det samfunn informantene er en del av. Symbiosen signaliserer en fullstendig avhengighet. En slik avhengighet er også kjent for å vekke avsky og hat når sikkerhet uteblir og skader/tap påføres en handlingslammet part. Det er krisereaksjoner. Symbiosen har skapt en overavhengighet. Det er en avhengighet av gjensidig ansvar mellom partene i symbiosen. Krisen viser at en part har mindre innflydelse på forholdet mellom arbeiderne, virksomheten og lokalsamfunnet.

I arbeidsrettslig sammenheng inngår man en tosidig kontrakt hvor to parter gir hverandre gjennyttelser i form av tilretteleggelse og betaling for arbeidet versus arbeid for virksomheten. Effekten, skattepengene, tilfører lokalsamfunnet en økonomisk ressurs. Denne kontrakt er for de fleste virksomheter beskyttet og veiledet av norsk lovverk. Jamfør Arbeidsmiljølovens § 1-1. a) innebærer arbeidsgivers plikter

*å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet (www.Lovdata, 8. 7. 2012 kl. 18:41)*

§§2-1 til 2-3 understreker arbeidsgivers plikter og arbeidstagers medvirkningsplikter. Man inngår en forpliktende tillitserklæring; en kontrakt. Heller ikke har man krav på en virksomhet fordi man er ansatt i den. Man har i kontrakten erkjent plikter ovenfor den andre part. Men, for partene i symbiosen som den gjeldende forskningspopulasjon er knyttet til skapes det i symbiosen, i arbeidets helsebelastning og i den gjensidige forpliktelse et bilde av gjensidig eierskap til symbiosens helse; hjørnesteinsvirksomheten. Man kan lett bli ensidig fokusert på sin rolle. Når én av partene opplever seg umyndiggjort, oppleves dette som mislighold av tilliten og parten påkaller eierskapets ansvar.

For den gjeldende populasjonen er den symbiotiske avhengigheten og krisereaksjonene intense også på grunn av de begrensede muligheter i næringlivet. Det er et næringsliv hvis kontekstuelle perspektiv på symbiosen og tilknyttingen til den medvirker til arbeidsmarkedets begrensninger. En overavhengighet til hjørnesteinsvirksomhetens behov for sikker og stabil tilgang

på arbeidskraft, hemmer utviklingen av et variert næringsliv. Arbeidsstokkens kollektive identitet styrker overavhengighets forholdet (utviklingsprosessen) samtidig som det styrker toleranse. Næringsutvikling har sikret virksomhetens (symbiosens) behov for sekundærtjenester, som for eksempel nødvendige varer til hus, helse, hjem og livsopphold. Når hjørnesteinsvirksomheten må legge ned avdelinger og redusere produksjonsevnen skapes overtallighet i arbeidsstokken samtidig som det lokale næringsliv ikke har tilstrekkelig evne til å tilpasse seg redusert kjøpekraft og kompensere for tapte arbeidsplasser. «*One worries whether it is likely to get a new job.. There are not many choices when it comes to job offers here in town*» (P3, 2010). De eldste arbeidstagerne i hjørnesteinsvirksomheten bekymrer seg ikke så mye for fremtidig karriere, men for tap av verdi, inntekt og yrkesstolthet (i mestringskompetanse). De unges situasjon er gjerne mer knyttet til tapene som følger av at en planlagt langsiktig yrkesidentitet og karriere i symbiosen/hjørnesteinsvirksomheten ikke lenger er realistisk. De unge er fremtiden. De eldre generasjonene er akkumulert kompetanse. Eldre, som unge, trenger nytt arbeid.

### **Har de symbiotiske partene kommet i konflikt med hverandre?**

En finanskriser fører til at flere nedbemanninger og endringsprosesser settes gjennomføres i hjørnesteinsvirksomheten. I sin effekt betinger dette at lokalsamfunnet gjør tilsvarende endringer som omvendt proporsjonalt kompenserer for tapene i hjørnesteinsvirksomheten. Problemet er at lokalsamfunnet må igangsette endringsprosesser med en større effektivitet enn nedbemanningene i hjørnesteinsvirksomheten. Dette er vanskelig å håndtere når man er i krise og uten at (utilsiktede) følgekriser oppstår.

#### *Nedbemanningsprosessen skaper sykdom.*

Data viser at hjørnesteinsvirksomheten benytter seg av bedriftslegen når den reduserer bemanningen. Ansatte går jevnlig til kontroll av lungene, fordi arbeidet ved virksomheten skaper luftveisproblemer. Selv om helsevurderingene viser at lungene er friske, ble ansatte valgt ut som overtallig om de befant seg ved nedre grenseområde for god helse. En ansatt ble oppfordret til å søke på sin egen og andre stillinger i virksomheten. Hvilket også betinget nye helsekontroller hos bedriftslegen; «*went to the doctor three times and each time with a different result*» (P4, 2010). Informasjonen fra bedriftslegen henviste til HR avdeling når betydningen av resultatene ble avgjørende for ansettelse. HR avdelingen konkluderte med at P4s lungekapasitet ikke tilfredstilte virksomhetens krav til helse. P4 gjennomgikk flere helsekontroller, men ingen av dem var



konkluderende.

*Participant: «The doctor told me it is up to the department to decide how they will interpret his recommendation. Then management called saying the doctor had told them my lungs were not healthy enough to continue in the job of mine. But I was advised to apply again and would surely get a new position. I applied for several. I didn't get any of them. Human Resources asked me to sign a document stating I would accept early retirement. The hand writing was on the wall. I would be 'let go'. Human Resources told me that if I wanted to control my lung capacity at another doctor I had to initiate the consultation my self, and on my own expenses, and travel to the neighbour city for this purpose» (P4, 2010).*

P4 fikk ikke vite om det var bedriftslegen eller HR-avdelingen som konkluderte med at lungekapasiteten var for dårlig til å fortsette som ansatt i hjørnesteinsvirksomheten.

*Lokal forankring.*

Yngre arbeidstagere kan lettere få ny jobb i andre landsdeler. P1s narrativ viser at den lokale arbeidskraftens rykte gjør dem attraktive i andre landsdeler. Men tilhørigheten til lokalsamfunnet er likevel sterk og man ønsker ny jobb her.

*Interviewer: «How did you experience the loss of your job position at the key company?» Participant: «(the voice rises) Immediately, I felt it tough to release my ties. I was familiar with the place and had my social environment here and my spare time activities were here. To untie meant leaving my friends, but I did get many new friends in the new situation rather quickly» Interviewer: «How... what made you move to this location?» Participant: «The job» Interviewer: «Did you apply yourself?» Participant: «No, the public employment exchange recommended me the move» Interviewer: «Did you have a social network there prior to your move?» Participant: «No. None. The company were on the lookout for people from my district because people from here are regarded as work force of high quality (laughter)» Interviewer: «(laughter) so, you had an advantage?» Participant: «Yyes (laughter)» (..) Interviewer: «What made you return to your*

*home town?» Participant: «( sighs) I just wanted to return» Interviewer: «Thus, you applied for jobs when you returned?» Participant: «No. I applied for some jobs at the other town first and actually attracted some interest from employers but I came to know that an intermediary is not optimal for procuring employment» (P1, 2010).*

Hjørnesteinsvirksomheten har blitt ansett som en sikker arbeidsplass inn til 2004 -2007 krisen. Informanter forteller at de ikke har hatt problemer med å få nytt arbeide tidligere. Etter denne krisen har bedrifter i det lokale næringsliv gått konkurs, nedbemannet og sagt opp syke og gravide ansatte. Ifølge data er gravide en utsatt gruppe. Arbeidsplassen forsvinner i løpet av svangerskapspermisjonen. Innbyggernes trygghet i lokalsamfunnet er slik sett redusert. Fremtiden synes ikke lenger predikerbar om man ikke våger å flytte, eller er bundet til familiære forpliktelser. Tross de utfordringene som hjørnesteinsvirksomheten representerer, velger informanter derfor å klamre seg til den jobben de har i virksomheten.

En av informantene beskriver hvordan det var å bli ansatt hos hjørnesteinsvirksomheten. Ektefellen var alt ansatt der. Informanten forteller at overgangen fra 8 timers dag arbeid på andre arbeidsplasser til tre skift ordningen hos hjørnesteinsvirksomheten var vanskelig og intens. Det yngste barnet var bare «*a couple of years old*» (Pn, 2010). Informanten beskriver hvordan de byttet på å bringe barna til og fra hjem og barnehagen. De forsøkte å ha felles måltider. De fikk ordnet hverdagen slik at en av foreldrene alltid var sammen med barna, mens foreldrene selv bare hadde én helg per fem uke sammen. Mens informanten rensker strupen og klarer røsten, som om informanten forsøker å overbevise seg selv, forteller informanten at tre skift ordningen hos hjørnesteinsvirksomheten er lettere å håndtere for familien. Den hjelper foreldrene med å «*get more attached*» (Pn, 2010) til barna. Informanten forteller at informanten «*thrived with a three shift work schedule*» for deretter å komme med en innsigelse mot seg selv; «*I do not regret (an emphasize on 'regret') ..*» og informanten legger til at «*It suits, fits in. Now, we have a much better situation, my spouse and I spend more quality time together*» (P1, 2010)

En annen informant diskuterer en vanlig praksis blant de ansatte om å skjule helseproblemer for ikke å bli oppsagt. «*In the same vein, it is usual that pregnant women are reluctant to take sick leaves due to the likelihood of having no job after birth*» (P3, 2010). P3s bekymring er ikke irrasjonell. P3 bekrefter P1; «*Participant: "then I got pregnant, thereafter they shut down my job position" Interviewer: "Hm" (lasting silence)*» (P1, 2010).

Den yngste generasjon kan lettest flytte og finne nytt arbeide. Den eldste arbeidsstokken kan sikre stabil inntekt på grunn av offentlige pensjonsordninger. For arbeidskraften mellom disse generasjonene har tap av arbeid en helt annen effekt. Blant ansatte i hjørnesteinsvirksomheten er mange erfarne arbeidstagere som er for unge til å inngå avtalefestet pensjon (AFP) og føler på at arbeidsgiver vil avskjedige syke arbeidstagere først. «*They experiences that if they are ill... and this is valid for both work related illnesses and not related to work sickness, they feel vulnerable to being sacked as too unhealthy for the demanding work at the company...*» (P3, 2010). Hvem er frisk nok for arbeidsforholdene? Det er et underliggende spørsmål hos informantene.

### **En oppsummering**

Dette forskningsprosjektet har gjennomført et deskriptivt fenomenologisk studie av endringsprosesser i en hjørnesteinsvirksomhet. Hjørnesteinsvirksomheten har suksessivt gjennomført flere endringsprosesser som blant annet innebærer en større nedbemanning av ca 500 arbeidstagere i 2004-2007 prosessen. Det utløste en krise i symbiosen hjørnesteinsvirksomhet-lokalsamfunnet. Den eldste og mest forurensende avdelingen i hjørnesteinsvirksomheten måtte avvikles og 500 arbeidstagere måtte finne nytt arbeide. Virksomheten, lokalsamfunnet og statlig arbeidsformidling trådte aktivt til for å finne nytt arbeide. Det er den verste hendelse i symbiosen siden 2. verdenskrig startet da hjørnesteinsvirksomheten hadde 5500 arbeidstagere (menn) som arbeidet med oppbyggingen av hjørnesteinsvirksomheten og arbeidsstokken ble redusert til 2680 ansatte menn (kilde: folkebibliotekets litteratur). Når virksomheten nå avvikler en avdeling og omstrukturerer virksomheten slik at arbeidstagere blir overtallige, rammer dette ansatte kvinner og menn. Symbiosen og innbyggernes kollektive identitet knytter dem sammen i et avhengighetsforhold preget av kjærlighet-hat (se øvrig diskusjon) til lokalsamfunnet. Følelser kommer til overflaten med sterke emosjonelle responser på tapet av de 500 arbeidsplassene. Sinne, bitterhet og hat; frykten for endret status quo og tapt fremtid er lydhør. Arbeidstagerne rettet sin fiendtlighet mot den ene synlige fienden, hjørnesteinsvirksomheten og dens leder. Virksomhetsleder bar byrden av den kollektive frykten. En stor gruppe mennesker kom i krise samtidig. Ansattes gjennomgripende frustrasjon var sterk. Det var også frustrasjonen blant lokalsamfunnets aktører. Da det tyngste sjokket var over, og kampropene løyet av ble det skapt tankerom for kreativ problemløsning. Men problemløsningen ble hemmet av individuell krisemestring og lokalsamfunnets identitetsfølelse.

Kanskje var frustrasjonen, affekten og raseriet egentlig rettet mot skyggesiden av

symbiosen? Samfunnet? Kanskje er paradoksale situasjoner, reaksjoner og schizoide responser uunngåelig når undertrykk i symbiotiske forhold eksploderer? Virksomhetsleder som kjemper for at hjørnesteinsvirksomheten, lokalsamfunnet og innbyggerne skal overleve ble dehumanisert av de sterke og negative emosjonene som ble rettet mot lederen. Virksomhetsleder var et barn av lokalsamfunnet. Et familiemedlem døde under denne prosessen. En annen innbygger døde også. Selvmord. Kommunale rapporter fra perioden 1984 – 2004 (konfidensielle dokumenter) avbilder en horribel situasjon preget av sjokk, angst, sorg, anger, skam, fravær av ansvar og sorgarbeid; hjelpeløshet? Historien har en egen og individuell måte å vedvare på. Mens innbyggerne begynte sitt sorgarbeide og en gryende optimisme utviklet seg inntraff en ny krise. Når nedbemanningsprosessen avsluttes i 2007 inntreffer en global finanskrisen. Finanskrisen rammer hjørnesteinsvirksomhetens markeder samtidig som virksomheten planlegger og foretar out-sourcing. Ytterligere hundre ansatte må forlate jobbene sine i hjørnesteinsvirksomheten.

Hvordan har lokalsamfunnet tilpasset seg endringene? Det er dette jeg her har forsket på. Effektene av endringsprosesser og nedbemanning i en hjørnesteinsvirksomhet. Data gir inntrykk av en begynnende nedbygging av det symbiotiske forhold mellom én hovedvirksomhet og ett lokalsamfunn. Nedbemanningsprosessen fortsatte etter at forskningsprosjektet avsluttet.

Jeg har i denne forskingsrapporten forsøkt å fremstille deskriptivt den arbeidssituasjon og tilværelse som informantene beskriver. De beskriver en vond sirkel hvor i de prøver å beholde en lokalt forankret inntekt og familie. De fleste ønsker arbeid i hjørnesteinsvirksomheten tross de paradoksale forhold de må håndtere der. Men det er dette arbeidet de er habituert til. Man kjenner arbeidet og har utviklet sosiale, virksomhetsmessige og private sedvaner tilpasset de normale arbeidsforhold i virksomheten. Man ønsker status quo; stabilitet. Man vet hva man har og hvem man er blitt formet til som arbeidstager. Endringer koster; økonomisk og emosjonelt. Endring av levemåte betinger erkjennelser. De er da et fortrinn med innsikt i det autentiske Selv. En kollektiv identitet skapes på «bekostning» av det individuelle. Inautentisk identitet kan derfor være vond å erkjenne. Sannheten kan smerte først (Alapack). På det personlige plan kan det vekke skam, skyld, sorg, sinne og savn, men også tilfredshet. Arbeidsmessig handler det om forhold som resulterer i frykt, bekymringer og angst hvis konsekvens leder til fysisk sykdom, ugunstige arbeidsforhold, øket behov for sykmeldinger og til oppsigelser grunnet bekymringer for sikkerhetsforhold og eksessiv bruk av sykefravær dersom sikkerhetsforhold ikke blir ivaretatt. For noen handler det også om ugunstig sykenærver i frykt for at sykdom blir grunn for oppsigelser.

Ironisk nok viser data at arbeidstagere som har fått nytt arbeid i privat virksomhet ikke

opplever angst i sitt nye arbeidsmiljø tross depresjoner og angst forut for ansettelsen. Høy alder og lavere lønn var ingen hemsko for den nye arbeidsgiver. Det hemmer ikke trivsel og produktivitet. Heller ikke benytter de seg av sykefravær, men viser øket arbeidsnærvær, arbeidsglede, beholder jobben og føler seg ønsket og nyttig. De bidrar positivt til virksomhetens produktivitet og lønnsomhet, og er en inspirasjon i arbeidsmiljøet.

Av de som mistet jobbene sine under 2004-2007 krisen fikk ca 95% nytt arbeid. 5% fikk ikke arbeid. Blant de fem prosentene var arbeidstagere med høy utdanning. Flere har mistet jobben sin etter denne nedbemanningen. Under oppsigelsesprosessen i 2010 innhentes forskningsdata. Data viser at det er mangel på arbeidsplasser i lokalsamfunnet til tross for nyetableringer i næringslivet. For noen er det ikke arbeid å få.

Endring til en lavere sosioøkonomisk levestandard er vanskelig. Man må tilpasse seg og redusere levestandarden i hjemmet, eller motta et arbeid hvor kompetansen ikke nyttegjøres. De med lav utdanning får lettere jobb lokalt enn andre. Høyt utdannede må finne nytt arbeid utenfor lokalsamfunnet. Den tradisjonelle arbeideren har alternative industriarbeidsplasser å søke jobber hos. Noen må vurdere flytting og salg av hus og eiendom. Med svekket psykisk helse koster det mentale kraft å redusere mulighetene for rehabilitering og initiere nye oppbrudd samtidig. Forskningsprosjektet kan ikke uttømmende belyse dette fenomenet.

Nært tilknyttet denne problemstilling er ansatte med høyere utdanning som blir værende i hjørnesteinsvirksomheten til tross for at arbeidet ikke benytter seg av deres faglige kompetanse. Til tross for angst for eksponering for fare og høy risiko, blir de værende i jobben i virksomheten. Hovedargumentasjonen er familiedynamikken. Hjørnesteinsvirksomheten har et rykte om at de tilpasser arbeidsplanene til familier hvor begge foreldre jobber i virksomheten slik at de får tid sammen. At hjørnesteinsvirksomheten tilpasser arbeidsplanene til samlivspartnere bør forskes mer på. Arbeidssituasjonen til enslige arbeidstagere er forskjellig fra samlivspartneres situasjon. Ifølge informanter fra lokalsamfunnet er situasjonen for enslige menn mest belastende og utfordrende, og vanskeligst er det for enslige menn med høy utdanning. Det er et underskudd på kvinner i 20-50 årene. Lokalsamfunnet er tjent med å forske på denne gruppens leve- og arbeidsforhold.

*Participant: «And in the ..health services..we have..we are... Some individuals who are tied in negative spirals..that is ..most men.» Interviewer: «and which age have these men?» Participant: «I would say.. from 25 year (low voice)... 50..» Interviewer: «mhm» Participant: «Yes» Interviewer: «and these men are related*

*to the key company? Employees?» Participant: «Yes» (P6, 2010).*

### *En dobbel mening*

Et tema har forholdene, som er beskrevet ovenfor, til felles. De bærer på en dobbel mening. Informantene uttrykker en ambivalens, en flertydighet, om at noe er riktig fra mer enn en side. Eller, galt fra ulike perspektiv. En informant avdekker sin ambivalens i intense situasjoner. En vanskelig krisehåndtering ble vellykket, men signalene om en emosjonell belastningen forteller om en person i krise. Det er en splittethet i hvordan informantene tenker og hvordan de føler om de situasjoner de er kommet inn i. En samfunnskrise ble vellykket håndtert. Den private krisen utfolder seg.

Skal man ivareta status quo, eller utvikle og endre samfunnets identitet? Nedbygging av hjørnesteinsvirksomheten gjør det tydelig at lokalsamfunnet avhenger av den, når arbeidsledigheten avdekker begrensingene i et ensidig næringsliv. Samfunnspolitisk er man implisitt medskyldig i at nedbygging av hovedåren skaper en økonomisk og eksistensiell samfunnskrise. Et sammenbrudd i den økonomiske pulsåren i lokalsamfunnet rammer alle avdelinger i offentlig sektor, og det lokale næringsliv. Endringene har i krisereaksjonene invitert samfunn og innbyggere til en identitetskrise.

Effekten som sammenbruddet har på resursene i helse og sosial sektor gjør den individuelle krisen mer alvorlig. Nedjusterte økonomiske rammer i helsesektoren rammer enkeltmenneskene hvis helse er overbelastet og forsterket av uforutsigbar fremtidstro. Hjelpen reduseres mens hjelpebehovet øker. Møyen med å forene motsetninger tærer alle som er hemmet av det drama som effektueres (faktureres?) av reorganiseringene i hjørnesteinsvirksomheten.

Er én virksomhet i ferd med å slette ut et samfunns identitet, og eksistens? Det er underliggende og sentrale spørsmål i aggresjonen. Ansatte, øvrige innbyggere, kommunen; partene i symbiosen har forpliktelser og ansvar utover sitt arbeidsforhold til hjørnesteinsvirksomheten. Symbiosen avhenger av og er etablert på forutsetningen av virksomhetens behov for arbeidere og arbeidernes behov for inntekt. Arbeiderne kjemper for å opprettholde symbiosen samtidig som krisen synliggjør de personlige bekostningene med den. Arbeidstagerne må håndtere effektene av hjørnesteinsvirksomhetens nedbyggingen samtidig som de må være lojale mot hjørnesteinen i lokalsamfunnet og blir fratatt egenkontroll på sin egen arbeids- og livssituasjon. En livssituasjon de som part i symbiosen har medvirket til danne og påvirkes av. Krisen synliggjør dermed også arbeidstagernes svakhet. Lojaliteten er en avhengighet. Noen blir dypt fortvilet. Noen ønsker å forlate symbiosen, hvilket kan gi dem muligheter til å benytte sin kompetanse og å utvikle den. Men, de blir frivillig værende, fordi de er bundet til de mange private bånd til lokalsamfunnet og

dets omgivelser. Symbiosen har i løpet av flere tiår (70) skapt en sterk tilhørighet og identitet til hjemstedet. Kjærlighetsveven (for å benytte en slik illustrasjon); sosial forankring og multiple forpliktelser inhiberer løsrivelse. Den har også røtter i en kollektiv identitet. I følge data undertrykker man derfor personlige behov og sjonglere vanskelige jobber, tøffe jobber og stabile jobber. Det betyr også at de må velge mellom et arbeid som kan være godt betalt, en jobb som gir dem mening, lavere inntekt og et privatliv som gir meningsfullt innhold (tilhørighet). Nedbygging av hjørnesteinsvirksomheten som hjørnestein i det lokale samfunnet betinger endringer i den kollektive (og individuelle ?) identitet; næringsutvikling og utdanning. Omskolering.

En verden har kollapset. Menneskene i den fortviler. Spørsmålene melder seg, men det er vanskelig å si dem lydørt. Handlet hjørnesteinsvirksomheten i samsvar med dens ansvar for symbiosen? «*I didn't need a shrink, did I?*» (Pn, 2010). Hvem er ansvarlig? I det følgende presenteres noen sitater om nedtrapping av hjørnesteinsvirksomheten.

Om virksomheten: «*Participant: "The key company, during the overall processes has taken more responsibility than one usually expect for employers in similar situations in regard helping sustain the society, the town's vitality... in spite of downsizing" » (P5, 2010).*

Om den individuelle opplevelsen:

*Interviewer: «How long before you realized in the face of the new rearrangements taking place that you were fired?» Participant: «Approximately six months, I think. When I was called for, right before Christmas, the manager gave me the message. You are among those who must leave the plant. You must leave. There was no discussion. I could not even voice my opinion. It was a rough message to receive» (P2, 2010).*

Fra en nedtrapping forut for 2004-2007 hendelsen, og fortsatt ansatt under den pågående nedtrappingen (2010):

*Interviewer: «Tell me, please, how you experienced the situation of downsizing» Participant: «eeehj» Interviewer: «How were you moved?» Participant: «I was put in a crisis because I had a four year contract which ended by the time one of the new industries was established. Then a downsizing was initiated (tense voice).*

*My contract was not renewed. By December 24th I applied for another job» (P1, 2010).*

Følgekonsekvenser i det lokale næringsliv:

*Participant: «From the financial budget of June, we realize that our company suffers from the consequences of the situation at the key industry in town. Hence citizens suffer too. One becomes the target of the mass media. That is exactly how it went down» Interviewer: «And what about the pressure? On you?» Participant: «On me (light sorrow (?) laughter). No, it is...eh... it is.. well as one... having a job as mine...is difficult... » (P6, 2010).*

Om presset på lojalitet:

*Participant: «it impact me in a way that I feel the burden from heavy responsibility to...manage the situation...(..)and stay straight..personally» Interviewer: «mhm» Participant: «do you make the right decisions? Do I understand things right? And now an then..perhaps you talk with someone..you have to..to manage the situation personally» (P6, 2010).*

*Symbiosen: «This is though political poilitics..but one can wonder whether it also is a question of political helplessness» (P6, 2010).*

Ansatte forteller om en HR avdeling som later til å operere i en juridisk gråsoner, og i særdeleshet når det kommer til vurdering av om ansattes helse er tilstrekkelig til å kunne jobbe i hjørnesteinsvirksomheten. HR avdelingens håndtering av informanter skapte sykdom. Informanter fortalte om opplevelsen av at overordnede «gamblet» med juridiske lover, ansattes helse og sikkerhet.

### **Avsluttende refleksjoner om krise**

*«Death drives home the reality of the bond between the lost object and me (Alapack, 2010 p. 4). I eksistensiell psykologi fokuserer en gjerne på hvilken mening livshendelser bærer med seg til de som berøres. Fenomenene bærer bud om forhold som har betydning for tilværelsen. Veien ut av*



kriseopplevelser er smertefull. Prosessen varer så lenge man trenger det. Vedvarer krisesituasjonen utsettes sorgarbeid. Man har nok med å mestre krisereaksjonene inn til krisen opphører og bearbeiding for alvor kan begynne.

### *Er det en mening i en krise?*

Det er emosjonene og ikke den rasjonelle tolkingen av krisen som setter igang sorgprosessene. Tilknytning til personer, objekter, situasjoner og samfunn er forankret i emosjoner. De er for eksempel forankret i behov og avhengighet. Man strukturer og knytter seg til tingene i hverdagslivet ettersom hvor nært tilknyttet man er til dem. Ved å organisere en stabil og forutsigbar hverdag, verner man om emosjonelle og situasjonelle livsforhold. Det er viktig for helsen at man kan etablere en opplevelse av kontroll av sin livsverden på arbeid og privat, selv om det ikke kan garantere at uforutsette situasjoner oppstår. Mangel på kontroll, støtte og medbestemmelse har helsebelastende effekter (Oxenstierna et al., 2005; Theorell, 2007; Hyde et al., 2006; Leineweber et al., 2011; Tomioka et al., 2011; Hanson et al., 2012). Den kritiske livssituasjon til populasjonen som informantene representerer, kan også beskrives fra et kontroll perspektiv. Tapte kontroll.

Sjokk åpner veien for flommende angst (Alapack, 2010 pp. 5-9). Man føler for å skrike, føler på en konstant nervøsitet og frykter et sammenbrudd. Alapack beskriver sorg som en emosjonell berg-og-dal bane hvor man blir kastet fra det ene ekstreme emosjonelle utbrudd til et annet. Irritasjon, frustrasjon og ergrelser er emosjoner, men de tar ikke liv. Lidenskap kan. Emosjoner forteller om livsutfordringen man står ovenfor og avslører den mening dette har individuelt sett. Død skader relasjoner og tvinger en til å reorganisere ens livsverden. Den livsverden man omsorgsfullt har organisert forvandles til et emosjonelt og strukturelt kaos. En viktig relasjon i livsverdenen er borte og skadevolder den organisert struktur den er fraværende i. Nothingness (Sartre, 1992) er «høylydt» nærværende. I følge Martin Heidegger (2008) organiserer Dasein omsorgsfullt livsforholdene i sin Being-in-the world i samsvar med hvordan Dasein er tilknyttet til de organiserte forholdene. Daseins forhold til objektene i tilværelsen bestemmer hvor emosjonelt nært knyttet Dasein er til objektene. Derfor følger sorgprosessen en individuell sørgeprosess (bearbeiding). Dasein er emosjonelt fokusert på tapet. Den objektive verden forandrer seg ikke fordi man er emosjonell, men perspektivet på den er påvirket av tapet. «*She must weep or she will die*» (Alapack, 2010 p. 10).

Allmennforståelsen av sorgarbeid forteller at sorgarbeidet avsluttes så snart det tapte er gravlagt, som foreksempel når endringsprosesser har stabilisert seg. Man forventer da at den

sørgende går videre som om man har kommet over tapet og er emosjonelt helbredet. Det er en halvsannhet, som kan skape problemer i et endringsbelastet arbeidsliv, om man ikke er oppmerksom på de rekkefølgekonskvenser kriseopplevelser i endringsprosesser kan skape. Den første fasen i sorgarbeidet er den akutte krisen som emosjonelt, psykologisk, åndsnærvær og fysisk omslutter hver mann og kvinnes tilværelse. Den akutte krisen avsluttes når man har forsonet seg med at det tapte er tapt og rituell begravelse er gjennomført; endringene er gjennomført og man kan begynne å tilpasse seg en ny tilværelse. Inn til man har forstått den spesielle mening som tapet har for en, og begravet det tapte, er man tvunget til å fornekte at det tapte er tapt. Man lever ventende på at det tapte kommer tilbake og avbryte krisen. Man lengter. Det er et spørsmål om å være i stand til, eller bli gjort istand til å erkjenne den reelle situasjon. Sett i lys av data blir trygg og troverdig kommunikasjon viktig for håndtering av krisen. Det handler også om å finne de momenter som bekrefter at det tapte er tapt. Tvetydighet hemmer adekvat prosessering av krisens utfoldelse og forsterker krisen. Sammenlignes forholdene med Seyles fight-flight teori kan situasjonen fremme problemløsning. Tar man den helhetlige krise beskrevet i betraktning, kan Ash sin teori om lært hjelpeløshet være mer berettiget for forståelsen av denne populasjonens krisebeskrivelser.

Sjokk og vanntro karakteriserer de første reaksjonene på tap. Man føler seg nummen, skjelven, tom og kald, og fornekte at det tapte er tapt inn til man er i stand til å se levningene av det (Alapack, 2010 p. 10). Informantenes emosjonelle og kroppslige reaksjoner på de beskrivelser det fortalte, vitner om at de emosjonelt sett fortsatt befinner seg i første fase tre år etter at den store krisen inntraff. Sørgeseremonier, ritualer og begravelsen hjelper oss til å emosjonelt erkjenne tapet av det tapte. Deretter starter løsrivelsesprosessen hvor man gjennom sorgarbeidet gradvis løsriver seg fra de bånd man har til det tapte slik at man kan knytte nye bånd til livet. Nye industrielle virksomheter ble etablert. De fleste fikk nytt arbeid. Men ny industri legges ned og private næringer går konkurs. De nye bånd brytes før tapet av det tapte bearbeides. Sorgprosessen tar tid, lang tid. De manglende arbeidsplassene blir erstattet med nye som likevel går tapt. Sorgarbeidet er smertefullt og individuelt forskjellig. Sorgarbeid er en lidenskapelig prosess, som blir gjennomført mens man er i krise. Arbeidet kan derfor ikke bli håndtert med et klart hode og en rolig sjel (emosjoner) (Alapack, 2010 p. 5). I denne populasjon handler det om kriseutsatte enkeltmennesker, helsetjenester og administrative enheter som skal håndtere problemløsning i krisen. Om enn enda mer komplisert, handler det her ikke bare om å sørge over opphøret av en samfunnsamhörighet, en måte å leve på, tap av en arbeidsplass, kollegaer eller en forsørger. Angst dominerer etter som krisen folder seg ut, nedtrappingen begynner og reorganiseringene blir implementert uten å se utgangen av

prosessene. Man aner farene for arbeidsplassene, arbeidsledighet og den kommunal økonomien. Men, man frykter noe en ikke helt vet at man frykter, fordi dette noe blir negert. Fravær av garantier og erkjennelsen av at det verste ennå ikke har inntruffet definerer angstens ytre ramme. En angst som preger tilværelsen og vedvarer gjennom flere år. Angstens indre dynamikk røre ved tapet av egen, privatlivets og lokalsamfunnets trygghet, helse og forutsigbarhet.

### *Krisereaksjoner*

Angst og sorg er ledende symptomer i datamaterialets krisebeskrivelse. I særdeleshet er det fenomenet *uferdig sorgarbeid* som dominerer data. Det vil si at data er gjennomgripende preget av sorgreaksjoner på tapt helse, verdi, tilhørighet og forutsigbarhet. Den store trygge åren i samfunnet snevres inn. Hos noen kommer forholdene til uttrykk i negering, nervøsitet, spenninger, dårlig søvn, bitterhet, anger, skam, dårlig samvittighet, hevn, depresjoner, suicidalitet og aggressive tendenser. Informantene i dette datamaterialet strever med en eller flere av disse symptomene. Ingen kan vinne kampen over natten. Om det vitner også konfidensielle rapporter og helsetjenestene. Et forskningsprosjekt på vellykkede suksessive endringsprosesser er blitt en beretning om helsebelastninger. Rapporten handler om overlevelse i hverdagen, dag for dag, i møte med hva som gikk galt i den enkeltes livssituasjon fra da hjørnesteinsvirksomheten i et lite lokalsamfunn la ned en avdeling og derav forårsaket stor overtallighet av ansatte. Flere påfølgende nedbemanninger fordyper helsebelastningene. Ble du oppsagt? Flyttet du? Man kommer seg gjennom dagene, svak en dag og sterk en annen dag. Det handler om hjertesykdommer, depresjoner, suicidalitet og post traumatisk stress. Alle reaksjonene fortjener oppmerksomhet. Utgangen på krisen blir påvirket av hvordan man erkjenner og møter forekomsten av dem.

Det som sårer smerten er «bad faith», troen på at livsløgnen er sann (Sartre, 1992). Det er en typisk reaksjon i en krise som beskrevet, og er ofte en effekt fra menneskeskapte kriser (Alapack, 2010). Man ønsker ikke å tro at det faktisk utførte har den hensikt (eller effekt) som tiltakene faktisk har. Man makter ikke å vite og må feilplassere årsaksforholdene. Da skaper man gjerne en annen tro, en tro på det man ønsker å ha tiltro til. Man overfører sannheten til noe annet, eller noen, avhengig av om erkjennelsen har retning utover mot samfunnsaktørene, eller innover mot en selv. De som har makt over hendelsene og de som har innflydelse på media gir derfor situasjonen et preg av et tosidig svik; reorganiseringen var en suksé. Den er det. Men, for hvem? Effektene og krisehåndteringen fortsetter. De som sliter med angst, har uløst sorgarbeid og redusert inntekt opplever ikke den offisielle suksess som sin egen, men klamrer seg til det håp denne suksess

impliserer for den enkelte innbygger. De klamrer seg til en annen inntekt og låner tid i håp om en bedre fremtid. De forsøker å stoppe en «nedtrapping» av egne livsforhold. Å lese om den vellykkede krisehåndteringen kan derfor være smertefult. Det promoterer ikke helbred, men kan forsterke tapsopplevelser og uløst sorgarbeid. Det kan skape misstillit. Misstillit er tapt tillit. Multiplert sorgarbeid er krevende. Det kan overskygge livsgleden, og livslysten.

Krisen rammer en virksomhet hvis opprinnelige filosofi var *samfunnsansvar*. Etterhvert som virksomheten utviklet seg knyttet den sterkere bånd til den amerikanske bedriftspolitik. Lenge trodde man at den grunnleggende filosofien var styrende. Fremtiden ble planlagt på den forutsetning at organismen fungerte som tenkt; i en samfunnsmessig «hermeneutikk». Under krisen som oppstod i 2004-2007 påkalte ansatte med krisereaksjonene virksomhetens opprinnelige samfunnsansvar.

Emosjonene som kommer frem i det øyeblikk tapet rammer er et personlig svar på en individuell situasjon. Reaksjonene er knyttet til sjelelige, emosjonelle og biologiske prosesser. Det er en psykosomatisk prosess. Psykesoma avgir bilder når kroppen og emosjonelle bånd blir skadet. I følge C. G. Jung (1971) er drømmer og bilder naturlig informasjon utløst av det kollektive bevissthetsnivå. Informasjonen er nøytral i betydningen av at den mangler individuelle emosjonelle markører, men er generell (allmenn). På sin vei til det bevisste nivå trenger informasjonen gjennom bevissthetsnivåer og aktiverer komplekser. Komplekser er individuelle emosjonelle bånd til erfaringene med det fenomen som den kollektive bevissthet bærer frem. Følgelig bærer informasjonen også med seg (individuelle) emosjoner. Den kollektive bevissthet avdekker en fortelling som man strever med å oppdage og feilaktig forstår om den ikke blir oppfattet på en adekvat måte. Prosessen er en subliminal invitasjon til å heles gjennom en individuering. Tar man tid til å ense og bli oppmerksom på emosjonenes relasjon til informasjonen (i drømmer og bilder), kan man lære hva som emosjonelt og eksistensielt står på spill for den enkelte. Man blir mer integrert i seg selv, kan falle til ro sjelelig og bli hel (heles og utvikles). Kort sagt kan man si at individuering er en øvelse i å bli mer våken for ens Ego (Selvet) ved å anerkjenne den livsaktuelle informasjon som Selvet (kroppsyken) har persipert fra omgivelsene. Det krever tid til å *lære* å lytte til, *lytte* til, *fokusere* på denne informasjon og å *utvikles* av den.

«*Suffering ceases to be suffering in the moment it finds a meaning*» (Frankl, 2006 p.113). Vi er knyttet til omgivelsene gjennom en Jeg-Det relasjon, eller en Jeg-Du relasjon (Buber, 2004). Anten er vi tilknyttet et objekt, eller så trer vi inn i en samhörighet med en person. «*One loses the key figure of life. The key figure falls out with the community permanently; she or he loses heart*» (Alapack, 2010 p.24).

Hvordan sørger man over en menneskeskapt katastrofe? Alapack (ibid p.189) beskriver strukturene i en menneskeskapt katastrofe. Exxon Valdez ulykken i Alaska i 1989. Et lokalsamfunn ble satt i krise som følge av at en hovednæring ble lagt ned som hovednæring.

Det er en kvalitativ forskjell på en menneskeskapt katastrofe og en naturkatastrofe. I naturkatastrofer står man sammen på en annen måte, og bygger opp igjen det som naturkrefter har vandalisert. I menneskeskapte katastrofer kommer raseri til uttrykk ovenfor mennesker som har feilet, som for eksempel kritikkverdig ledelse, manglende forutseenhet, manglende varsler og forberedelser, manglende sikkerhetstiltak med mer. Alapack beskriver fenomenet med å stille spørsmålet til hvem kan man adressere raseriet? Hvem har skylden?

Når store selskaper som Exxon skaper katastrofer blir ansvar redusert fra konkret ansvar til teoretisk ansvar (som blant annet i P4s tilfelle). Selv ansvaret for legale avtaler om økonomisk kompensasjon, til restitusjon, blir pulverisert. Hvem er ansvarlig? «De» er ansvarlig. Som Heidegger beskriver det er «hvem» i «dem» ingen. Slik også med angsten, som på forhånd er et diffust fenomen. Angsten mangler en tydelig adressat. Angsten blir mer uklar og sorgen mangler et tydelig objekt når det er uklart hvem som er ansvarlig. Noe massivt gikk tapt. Dette massive har mange elementer, men offentlige dokumenter forteller om en suksé. Hvordan kan man sørge, gjennomleve og avslutte sorgarbeidet? *«The authentic resolution to the drama of grieving and the agony of depression is the acceptance of the loved «Other» as fallible and flawed» (ibid p. 51).*

Autentisk sorgarbeid krever at man kan være helhetlig deltagende i sorgarbeidet. Det vil si at hodet (fornuft) og hjerte (emosjonelle reaksjoner) må samvirke. Disossiering splitter, midlertidig eller helt. Det er med hjerte vi er forankret til, tilknyttet mennesker, samfunn, materielle ting, omgivelsene og arbeidet. Emosjonene er meningsdetektorer. Emosjoner er sannhetsvitner. De avslører den livsløgn fornuften har misledet en til å tro. Emosjonene viser veien gjennom sorgen og ut av den. De viser hva som er berørt og dermed av hva, eller hvem, og hvilken betydning det tapte har. *«Radical healing requires forgiveness. Forgiveness heals splits and liquidates ambivalence. Forgiveness is an eye-opener. (...) One does not just fall into forgiveness. It is an achievement which takes imagination, truth, and courage» (ibid, p. 51).*

Når det gjelder krisen som ble utløst av nedbemanningen av 500 arbeidstagere og den følgende reorganiseringen bærer det med seg et symptom på en dødsprosess, for symbiosen. Man blir oppmerksom på den akutte fare og løser den akutte krisen. Informantene viser at mye i krisehåndteringen var irrasjonelle handlinger. Data reflekterer et rasjonelt kaos. Informantene legger for dagen at i det øyeblikk krisen ble forstått som en krise nådde den rasjonelle kapasiteten sin

begrensning i å forstå situasjonen. Krisereaksjonenes horisont nådde sin grense. Alle kjempet for overlevelse. De måtte handle i omstendigheter som var utmattende. Emosjonelt kaos overtar for rasjonell oversikt; kapasitetssvikt. Kampen vedvarer.

Generelt sett i møte med (akutte) tap kommer sjokket først. Etter hvert, når sjokket avtar, kommer angsten. Skal man le, gråte, hyle eller bryte sammen? Alle partene i symbiosen ble kastet ut i den komplekse bølgen av emosjoner og flommende angst. Sorg gir mening til alle reaksjonen som følger i kjølvannet av krisen. Imidlertid er det ingen unnskyldning for krisehåndteringens begrensninger, men det er en hjelp til å forstå situasjonen man er kommet opp i. Død skader relasjoner og tvinger på oss tapsopplevelsens egen strukturelle organisering. Sorgreaksjoner og sorgarbeid følger en egen struktur som ikke lar seg avbryte, men kan undertrykkes og uthales. Sorgen krever innflydelse i hverdagen. Sorg over sorgens skadevirkninger kan ta liv. Ubearbeidet sorg, sorg som vedvarer og befester seg tar liv repetitivt. Mord, selvmord og depresjoner er tre hovedmåter å ødelegge liv på. Data har beskrevet fatale omstendigheter og skadevirkningene av dem. Sorgreaksjonene over krisen som nedbemanninger og reorganiseringer har skapt er ikke gjennomgripende bearbeidet. Informantene lever i en tilstand av å være imellom, imellomtiden, ventende på en positiv avslutning, en bedre fremtid, eller en ny begynnelse. De lengter retrospektivt til en tid de tenker var bedre, eller prospektivt til en fremtid som kan eliminere ubehagelighetene. Det vil si at noen lever i håp. Andre lever i fortvilelse. Noen har akseptert at fortiden er borte, mens andre har resignert til noe som de av hjertet hater. Overavhengighet. Og, noen søker hjelp i piller som demper sorgen, men ikke styrker livsgleden. Inautentisk sorgarbeid er skadelig. Krisen vender ut innsiden av symbiosen. Hva som har blitt forsaket i symbiosen er i krisen de virkemidler man behøver for å få samfunnet og menneskene i det til å blomstre og reproducere levende liv.

Deltakerne i dette studiet har fortalt om krisebeskrivelse samtidig som de lojalt og rasjonelt prøver å presentere fakta i en nøktern, men svekket optimistisk ramme. De beskriver også en vedvarende angst. Data viser at kompleksiteten i det mangetydige og motstridende forhold i politikk, økonomi og livsforhold fortsetter med å utsette populasjonen for paradoksale krav og emosjoner. Informantene har beskrevet forhold ved krisen som ikke får så mye fokus i media og de offentlige rapportene, men deres historie blir bekreftet i konfidensielle dokumenter, de individuelle historiene og i Seward, Alaska. Populasjonen, innbyggerne, venter ennå på utgangen av krisen.

#### *Et eksistensiell fenomenologisk kriseperspektiv*

Det eksistensiell fenomenologiske perspektivet er hovednerven i dette forskningsprosjektet.

Rapporten har rammet inn og referert til tenkere, filosofer, matematikere, psykologer og psykiatere fra dette paradigme. Deres teorier, tanker og analyseresultater avspeiler, belyser og forklarer data. Tenkernes beskrivelser er innsiktsfull og analytisk satt inn i en meningsfull helhet. En helhet som avdekker det usagte, setter det inn i en meningsfull sammenheng i det artikulerte, forklarer mekanismene i krisen, sykdommene og foreslår terapeutiske metoder på veien tilbake til helse. Viktor E. Frankl (2006) benytter blant annet termen «*a tragic optimism*» i sin diskusjon over krisens trefoldighet; smerte, skyld og død;

*saying yes to life despite of everything...an optimism in the face of tragedy and in view of the human potential which at its best always allow for: (1) turning suffering into a human achievement and accomplishment; (2) deriving from guilt the opportunity to change oneself for the better; and (3) deriving from life's transitoriness an incentive to take responsible actions (pp. 137-138).*

Frankls Logoterapi legger vekt på vår menneskelige kapasitet til å vende en krise til noe positivt. Men man kan aldri sørge uten sorg, «*with settled emotions and a calm mind*» (Alapack, 2012). Det er en krevende utfordring å håndtere sorg, en samfunnskrise og å berge et samfunn samtidig som man selv er fullstendig omsluttet av den samme krise som man prøver å løse. Like lite som man kan kommandere eller presse noen til å håpe eller elske, kan kreve optimisme av den andre (Alapack). «*Grief work is as peculiar as one's fingerprints*» (ibid). Emosjoner er meningsdetektorer som budbærer sorgens anliggender. Derfor kan medisinerer av sorg mislede den sørgende i hans og hennes sorgarbeid og følgelig bli til hinder for adekvat helbredelse (ibid pp. 3-73; Frankl, 2006 pp. 99-113).

Frankl viser til at lidelsen opphører som lidelse i det øyeblikk lidelsen får en mening (ibid p.113). Videre sier Frankl at mening ikke krever lidelse, men man bør unngå unødvendige lidelser. Unødvendige lidelser bør forhindres, men når lidelser kommer må vi håndtere dem med ansvarlighet og i kjærlighet. Et poeng hos Heidegger (2008) er at vi må behandle våre anliggender og verdier med «*care*», det vil si med omsorg. Hvordan den enkelte organiserer de anliggende forholdene avspeiler forholdenes verdi. Frankl (2006) skriver at meningen med livet «*differs from man to man*» (p.108). Det som gir mening i den individuelle krisemestring er derfor ikke det som gir mening generelt sett, men den spesielle mening en situasjon har for hver persons liv i et gitt øyeblikk (situasjon). «*Everyone has his own specific vocation or mission in life to carry out*» (ibid p. 108). Heidegger «tilbyr» sorgen en grav. Vi må ikke i vår omsorg for de sosiale andre miste den

enkelte. «Hvem» i «Dem» er som nevnt «Ingen». Samfunnet eksisterer på grunn av individene. Vi eksistere i-en-verden-av andre. Ingen eksisterer for seg selv. Hverken mennesker eller samfunn, kommuner eller virksomheter eksisterer for seg selv, men har et ansvar som også omfatter andre enn seg selv. I enhver (sosial) setting påvirker hver (sosial) enhet omgivelsene.



## KONKLUSJON

Suksessive endringsprosesser med store nedbemanninger har skapt krisereaksjoner i et lokalsamfunn som er symbiotisk avhengig av en hovednæring. Den mest inngripende endringsprosessen ble vellykket. Stor arbeidsledighet ble forhindret. Tross den vellykkede endringsprosessen har endringsprosessen skapt krisereaksjoner. Årsakssammenhengen i krisereaksjonene er kompleks. Samfunnpolitisk er arbeidsmarkedets begrensinger en begrunnelse. Fra et arbeidspsykologisk perspektiv er måten kommunikasjon og ledelse blir håndtert på en sentral sammenheng. Organisasjonspsykologisk blir endringer satt igang før ansatte har maktet å tilpasse seg den forutgående endringen. Psykososialt er tapt stabilitet, forutsigbarhet og trygghet anliggende fenomener. Individuelt handler det om å gjenvinne tapt kontroll, overkommelige krav, overkommelig stress, redusere angst, øke sikkerheten på jobb, redusert/forbedret sosial støtte.

Effektene av krisereaksjonene setter igang negative prosesser i arbeidsmiljøet. Kommunikasjon blir paradoksalt. Ansatte mister kontroll over arbeidsoppgavene i produksjonslinjen. Forebyggende sikkerhetstiltak forringes. Vedlikehold av sikkerhetstiltak neget. Ansvar blir fordelt, men pulveriseres. Personer som ikke ønsker eller eger seg til lederansvar tildeles slikt ansvar. Konflikter, mistriivsel og sykdommer øker. Sedvanlige oppsigelsesprosedyrer følges ikke. Ansatte som etterspør og iverksetter sikkerhetstiltak flyttes og sies opp. Sykdom og graviditet blir argumenter for oppsigelse. Sykenærver øker. Angst øker. Årvåkenhet på jobb reduseres. Farenivået øker og sikkerheten reduseres. Nye arbeidsplasser etableres. Nye endringsprosesser med nedbemanning gjennomføres. Nye og etablerte virksomheter legges ned. Depresjoner, suicidalitet, kardiale sykdommer, angst og schizofreni er noen av de alvorlige helseeffektene.

Samfunnets velferd står på spill. Eller gjør den det? Sorgen kan ikke opphøre uten at man har tro for en fremtid man kan leve i. Situasjonene som rapporten beskriver er hjerteskjærende. Omgivelsene er naturskjønne og innbyr til fysiske aktiviteter og restituerende naturopplevelser, men man lurer på om hus, hytte og bil må selges.

Sentrale forhold i krisen er frykten for nåtiden og fremtiden; tapet av fortidens forutsigbarhet. Fortiden er ikke tilbakelagt. Næringspolitisk søker man å ta vare på status quo. Tapene påvirker alt i et samfunn hvor man er fullstendig avhengig av én arbeidsplass. Frykten, som denne populasjonen kjenner på, har ført til en rekke reaksjoner, medvirket i og skapt følgekriser. I hjørnesteinsvirksomheten har frykten blant annet ledet til negering av farer (sikkerheten). I samfunnet ledet den til negering av mangfold (ensartetheten) i næringslivet. En konsekvens er

angst som øker fremkomsten av psykosomatiske lidelser. Angst er et gjennomgående fenomen i data. Den trigger sykdommer og negativitet når usikkerheten når en u håndterlig intensitet. Angsten ebber og øker etter som konsekvensene i hverdagen mestres og fremtidstro tapes og skapes. Frykten og tapene må håndteres individuelt samtidig som at den må undertrykkes mens man kollektivt kjemper for lokalsamfunnet, innbyggerne og virksomheten.

Sorgen og krisereaksjonene krever bevisst oppmerksomhet. Man klamrer seg til en gryende optimisme mens en global finanskriser tvinger frem flere nedbemanninger i hjørnesteinsvirksomheten og nedleggelse i det lokale næringsliv. Angsten øker og depresjoner følger samtidig som nedgangen i skatteinntektene reduseres og dermed reduseres også helsetjenestenes kapasitet. Man har ikke så stort ønske om å erkjenne sammenhengene. Men, psyken kan ikke bedras. Bevissthetens mange nivåer har flere kommunikasjonskanaler enn den rasjonelle fornuft og verbale artikulering.

Til forskjell fra mange av studiene av følgene etter oljekatastrofen fra Exxon Valdez i Alaska, har dette forskningsprosjektet fokusert på den eksistensielle nerven i de individuelle historiene. Krisen som rammet symbiosen mellom en norsk hjørnesteinsvirksomhet og dets lokalsamfunn er belyst fra eksistensiell fenomenologisk psykologi. Den individuelle historien, og det generelle menneskelige forhold de belyser er presentert i samsvar med vitenskapelig fenomenologisk analyse i psykologi, Heideggers krav om ontiskhet og Daseinanalyse, og Husserls fenomenologiske filosofi. Husserl fremhever Selvet og dets bevissthetsnivåer som iboende i kroppslighetens sentrale posisjon i omverdenen.

Bildet som avtegnes i data viser at fortvilelse er den underliggende tragedien hos mange av arbeidstakerne. Fortvilelse og selvmord er relaterte lidelser. I dyp fortvilelse velger noe selvmord. Da opplever man seg låst (fanget) i en situasjon. Den signaliserer at man ønsker å stoppe en prosess (en verden) man ikke er i stand til å stoppe (endre). I fortvilelse ønsker man at forholdene skal opphøre, men er heller ikke istand til å dø. Man frykter livet (leveforholdene). Noen frykter Selvet. Livsgleden er fraværende. Noen håper at døden vil komme. Noen føler begjæret for å dø. Kan man ikke takle fortvilelsen, eller selvdød, kan andre alvorlige tilstander oppstå. Man kan også bli uoppmerksom og derav skape tragiske ulykker.

Symbiosens betingelser har skapt en altomfattende krisen som utfolder seg ettersom hjørnesteinsvirksomheten reorganiserer og endrer lokal kapasitet og forankring.

**Referanser:**

Alapack , R. J. (2010) *Sorrow's Profiles. Death, grief, and crisis in the family*. London. Karnac. UK

Alapack, R. J. (2007). *Love's pivotal relationships. The chum, First Love, Outlaw and the Intimate Partner*. AuthorHouse UK Ltd

Aronson, E., Wilson, D. T. & Akert, M.R. (1994). *Social Psychology. The Heart and the Mind*. New York: HarperCollinsCollegePublishers

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E. & Bem, D. J. (1993). *Introduction to Psychology*. (11<sup>th</sup> Edit.) Orlando: Harcourt Brace College Publishers.

Bertheussen, G. F. ( 2012). *Physical activity and health in a general population and in cancer survivors: ,ethodological, observational and clinical aspects*. Avandling (ph.d.). Trondheim: Norges Tekniske Naturvitenskapelige Universitet. Medisinsk Fakultet

Buber, M. (2004). *I and Thou*. (2<sup>nd</sup> edition.) London: Cintinum

Cote, S. & Hideg, I. (2011). The ability to influence others via emotion displays: A new dimension of emotional intelligence. *Organizational Prsychology Review* 1(1) 53-71 a 2011. SAGE publications and the European Association for Work and Organizational Psychology.  
<http://opr.sagepub.com/content/1/1/53>

Frankl, V. E. (2006). *Man's search for meaning*. (5. utg.) Boston: Beacon Press.

Frankl, V. E. (1967). *Psychotherapy and Existentialism. Selected papers on Logotherapy*. New York: Clarion Book

Freud, S. (1917). *General Psychological Theory: Papers on meta-psychology*. (Chapter VIII) New York: Collier Book

Fromm, E. (2010). *The Heart of Man*. (First published in 1964 by Harper & Row Publishers).

Riverdale: American Mental Health Foundation Inc.

Giorgi, A. (2010). Phenomenological Psychology: A brief history and Its Challenges. *Journal of Phenomenological Psychology*, vol. 42 pp. 145-179. Leiden: Koninklijke Brill NV.

Giorgi, A. (2009) *The Descriptive Phenomenological Method in Psychology. A Modified husserlian Approach*. Pittsburg: Duquesne University Press.

Giorgi, A. (2008). Concerning a Serious Misunderstanding of the Essence of the Phenomenological Method in Psychology. *Journal of Phenomenology*. Vol. 39 pp. 33-58. Leiden: Koninklijke Brill NV.

Giorgi, A. (2002). The question of validity in qualitative research. *Journal of Phenomenology*. Vol. 33. Leiden: Koninklijke Brill NV.

Heidegger, M (2008). *Being and Time*. John MacQuarrie & Edward Robinson. (Red.). (2. utg.) New York: HarperCollin Publishers.

Heidegger, M. (2007). *Basic Writings*. David Farrell Krell. (Red.). (9. utg.). London: Routledge.

Hillman, J- K. (2002). *Crisis Intervention and Trauma. New Approaches to Evidence-Based Practice*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Husserl, E. ( 2008). *Introduction to Logic and the Theory of knowledge. Lectures 1906/07*. Claire OrtizHill (Ed.) Dordrecht: Springer

Hyde, M., Jappinen, P., Theorell, T. & Oxtenstierna, G. (2006). Workplace conflict resolution and the health of employees in the Swedish and Finnish units of an industrial company. *Social Science & Medicine*. 63, 2218-2227.

Jung, C. G. (1971). *The portable jung*. Joseph Campbell (Red). Oversatt av R. F. C. Hull. (6. utg.). New York: The Viking Press.

- Kierkegaard, S. (1997). Concept of Anxiety. *Søren Kierkegaard Skrifter. Vol. 4*, s. 309-461.  
København: Søren Kierkegaard Research Center og Gad Forlag.
- Kockelmans, J. J. (1967). *A first introuction to Husserl's phenomenology*. Pittsburg: Duquesne University Press.
- Kockelmans, J. J. (1965). *Martin Heidegger. A first introduction to his philosophy*. Pittsburg: Duquesne University Press.
- Kugelmann, R. (2003). Health in the light of a critical health psychology. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte, no. 11*, pp. 75-93.
- Laing, R. D. & Esterson, A. (1982). *Sanity, madness and the family*. Aylesbury: Hazell Watson & Viney Ltd.
- Laing, R. D. (1990). *The divided self*. (4. utg.). London: Penguin Books.
- Lovdata (2012). Arbeidsmiljøloen. Hentet fra <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-001.html#1-1> 8. juli kl.18:41)
- May, R. (2007). *Love & Will*. New York: W.W. Norton Company Inc.
- Stewart, D. & Michunas, D. S. (1990). *Exploring Phenomenology. A guide to the field and its literature*. (2<sup>nd</sup> ed.). Athens: Ohio University Press.
- Napier, A. Y. & Withaker, C. (2002). *The family crucible. The Intense Experience of Family Therapy*. (4. utg.). New York: HarperCollins.
- Nesheim, A. K. (2009) Deskriptiv analyse av en helsearbeidsplass. *Et et uautorisert (ingen offentlig tilgjengelig analyse) prosjekt som ligger til grunn for semesteroppgavene i Helsepsykologi og Arbeids- og Organisasjonspsykolog våren 2009*. Trondheim: HOK08-NTNU.
- Oxenstierna, G., Westerlund, H., Ferrie, J., Hyde, M., Hagberg, J. & Theorell, T. (2005). Structural

work change and health: studies of long spells of sick leave and hospitalization among working men and women during a period of marked changes in the Swedish labour market. In: *Research Companion to Organizational Health Psychology*. Ed. Stamatios, A., Antoniou, G and Cooper Edward Elger Publ. Ltd. pp 304-313.

Rupp, D. E. (2011). An employee-centered model of organizational justice and social responsibility. *Organizational Psychology Review* 1(1) 72-94a. Hentet fra SAGE Publications and the European Association of Work and Organizational Psychology. University of Illinois at Urbana-Campaign. <http://opr.sagepub.com/content/1/1/72>

Saksvik, P. Ø. (in press). Å leve med omstilling. I Einarsen, S. og Skogstad, A.(red.). *Den dyktige medarbeider. Individ og organisasjon*. Bergen: Fagbokforlaget.

Saksvik, P. Ø. (2008). *Mestring av endringer i hverdagslivet*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.

Sartre, J-P. (1992). *Being and Nothingness. The Principal text of modern existensialism*. (4. utg.) Hazel E. Barnes (Translator). New York: Washington Square Press.

Skogstad, A. Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2007). Organizational changes: a precursor of bullying at work? *International journal of organization theory and behaviour*. nr. 1, 58-94.

Spiegelberg, H. (1965). *The Phenomenological Movement*. Vol.1, 2. utgave. Hague: Martinus Nijhoff.

Tutu, D. (2012) The Elders. *Aktuelt*. 8.5.2012. Hentet fra <http://www.nrk.no/nett-tv/klipp/845292/>

Theorell, T. (2007) Psychosocial factors in research on work conditions and health in Sweden. *Scand J Work Environ Health*. vol. 33 Suppl 1:20-26.

Tomooka, K., Morita, N., Saeki, K., Okamoto, N. & Kurumatani, N. (2011). Working hours, occupational stress and depression among physicians. *Occupational Medicine*. vol. 61 pp. 163-170.

Tvedt, S. D. (in press). Sunne omstillingsprosesser. I Saksvik, P. Ø. (red). *Arbeids- og Organisasjonspsykologi – aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.

Ursin, H. (2005). Press stop to start: the role of inhibitions of choice and health. *Psychoneuroendocrinology* vol. 30, 1059-1065.

Ursin, H. (1997). Stress: can clinicians help? *Medicinsk Årbog 1997*. København: Munk Manor.

Yalom, I.D. (2008). *Staring at the sun: overcoming the dread of death*. London:Piatkus Books.





Appendiks I: *Samtykkeerklæring***INFORMASJONSSKRIV OM MASTERGRADSPROSJEKTET:**

Dette informasjonsskrivet er ment som en oppfordring til å delta i undersøkelsen om ansatte i en hjørnesteinsbedrift, hvor formålet er å studere hvordan strukturelle endringer i virksomheten påvirker ansattes hverdag. Dette innebærer en invitasjon til å delta i et eksistensielt forskningsintervju (personlig samtale). Forskningsintervjuet vil ha en løs struktur med tre faser. Først vil du få informasjon om hvem forsker er og forskningens formål. For det andre, vil forskningssamtalen være interesert i hvordan din tilværelse er strukturert. Sentralt i denne samtalen er din opplevelse av de endringer som har vært og som pågår nå på din arbeidsplass og de konsekvenser dette har fått for deg.

Forskningsdata som fremgår under intervjuet vil bli behandlet konfidensielt. All informasjon vil bli lagret innelåst. Datamateriale blir anonymisert i forskningsrapporten. Forskningsdata blir destruert ved prosjektslutt. Du vil bli spurt om båndopptaker kan bli benyttet. Dette for å gjøre forsker oppmerksom på deg og ikke så mye på notater. Opptakene vil bli slettet.

Det er frivillig å delta i studien. Hvis du sier ja til å delta i studien, har du rett til å få korrigert eventuelle feil i de opplysningene vi har registrert. Dette kan enkelt gjøres i under samtalene, men korreksjoner kan også mottas i etterkant. Du har videre rett til å motta tilbakemelding om forskningens resultater. Dersom du trekker deg fra studien, kan du kreve å få slettet innsamlede opplysninger, med mindre opplysningene ikke kan tilbakeføres til deg, allerede er inngått i analyser, eller brukt i vitenskapelige publikasjoner.

Dersom du ønsker å delta, undertegner du samtykkeerklæringen nedenfor. Dersom du senere ønsker å tilføye informasjon, eller har spørsmål til studien, kan du kontakte:

- Astrid K. Nesheim, +47 47608650

- Richard J. Alapack (veileder), 73597875 (NTNU, Dragvoll)

**Prosjektet er meldt inn til Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS og Norsk Forskningsetisk Komité.**

**SAMTYKKE TIL DELTAKELSE I STUDIEN**

Jeg er villig til å delta i studien

*” A qualitative study on employees who have been inflicted by the adversity of continuous successful organizational change processes and downsizing in a key company now undergoing downsizing during a world economy in crisis”*

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

-----  
E-mail adresse

Jeg bekrefter å ha gitt informasjon om studien:

-----  
(Signert av studentforsker: Psykologisk Institutt, NTNU)

Appendiks II: *Følgeskriv*

## **Til deg som har opplevd omstilling og nedbemanning på arbeidsplassen.**

**Hei,**

Det er med stor vryrdnad for deg i din situasjon at eg spør deg om ein samtale om korleis du opplever omstillinga og nedbemanninga i hjørnesteinsbedrifta i kommunen.

Eg, Astrid K Nesheim og er fødd og oppvaksen i (...). For tida arbeider eg med fylgjande masteroppgåve; ” *A qualitative study on employees who have been inflicted by the adversity of continuous successful organizational change processes and downsizing in a key company now undergoing downsizing during a world economy in crisis* ” Bakgrunnen for min invitasjon til å delta med informasjon til denne studentprosjektet er mi interesse for arbeidstakar si helse og velvære. Til grunn for mi interesse er ein BA i samfunnsvitenskap med spesialisering i arbeidspsykologi, organisasjonspsykologi og helse (UiB/NTNU). Min MA er i sin heilskap knytt til Helse-, Organisasjons-, og Kommunikasjonspsykologi ved NTNU. I tillegg har eg eit utanlandsstudie i eksistensiell fenomenologisk psykologi og psykoterapi. Norsk arbeidsrett er også ein del av mitt grunnlag for dette studie. Ein stor del av utdanninga omhandlar individuell handtering av kriser i samfunn og familieliv.

Eg gjennomfører no ei masteroppgåve der eg særskilt spør etter individuell erfaring med omstillingar og nedbemanning i ei hjørnesteinsbedrift. Sidan lokalsamfunnet rundt ei slik verksemd eksisterer i eit avhengigheitsforhold til bedrifta, vil arbeidstakarane sin livssituasjon lett verte meir sårbar for endringar. I anledning masteroppgåva eg no gjennomfører er eg difor interessert i opplevingar som du erfarer/har erfart i di verksemd. Di erfaring kan være avklarande for kva effektar organisatoriske omstillingar har på ansatte som opplever dette i ei slik verksemd som din arbeidsplass er. Di oppleving er viktig, fordi dine erfaringar bidreg til ei vitskapleg forståing av korleis slike opplevingar påverkar arbeidstakarar og deira kvardag. Masteroppgåva har ei eksistensiell psykologisk tilnærming. Det vil mellom anna sei at eg ser etter individuelle måtar å eksistere på; måtar å strukturere kvardagen på og møte utfordringar som endrar/utfordrar denne strukturen. Dersom du no går gjennom, eller har gått gjennom, ei omstrukturering av din kvardag på grunn av endringar på arbeid, tapt jobb, endra jobbrolle, redusert arbeidskraft eller inntekt vil eg gjerne inviterer deg til forskingssamtale. Du får fortelje fritt om di historie. Eg vil kome med spørsmål undervegs. Ingen spørsmål er produsert på førehand av arbeidsgjevar, forskingsinstitusjon eller studentprosjektet. Det er dine erfaringar og opplevingar som får prege denne forskingssamtalen.

Vi opplever i dag ei global økonomisk krise. Det er gjort få studiar på korleis det opplevast å få kvardagen påverka og endra som konsekvens av nedbemanning og omstrukturering i ei hjørnesteinsbedrift samstundes som samfunnet opplever effekten av ei global økonomisk krise. Verksemda og bygda som du er tilknytt er kjent for å ha meistra store strukturelle utfordringar og kriser. Slik suksess vert oppnådd i samarbeid. Men, dei individuelle opplevingane kan difor få mindre tilstrekkeleg fokus. Desse utfordringane vert handtert av privatpersonar som brukar sin yrkeskompetanse i dette samarbeidet. Sidan du er eller har vore tilsett i ei slik hjørnesteinsbedrift er

dine opplevingar viktige for mi masteroppgåve. Du vert difor spurt om å delta med di erfaring. Verken arbeidsgjevar eller forskingsinstitusjon får tilgang til kva informasjon *du* har tilført forskinga. Alt du fortel vert anonymisert før eg analyserer informasjonen. Ta difor gjerne direkte kontakt med meg. Eg ser fram til å høyre frå deg!

Beste helsing til deg og dine frå,  
Astrid Klungseth Nesheim, (...) 29.3. 2009/2010-09-13  
tlf.: 47 60 86 50, [astrid.nesheim@hotmail.com](mailto:astrid.nesheim@hotmail.com)  
(Trondheim/Praha/...)

## Appendiks III: NSD

## Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Richard Alapack  
 Psykologisk institutt  
 NTNU  
 Dragvoll  
 7491 TRONDHEIM

Harald Hårfagres gate 29  
 N-5007 Bergen  
 Norway  
 Tel: +47-55 58 21 17  
 Fax: +47-55 58 96 50  
 nsd@nsd.uib.no  
 www.nsd.uib.no  
 Org.nr. 985 321 884

Vår dato: 16.03.2010

Vår ref: 23666 / 2 / RKH

Deres dato:

Deres ref:

## TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.02.2010. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 16.03.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

23666	<i>A qualitative study on employees who have been inflicted by the adversity of continuous successful organizational change processes and downsizing in a key company now undergoing downsizing during a world economy in crisis.</i>
Behandlingsansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Richard Alapack
Student	Astrid K. Nesheim

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

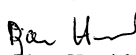
Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, vedlagte prosjektvurdering - kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

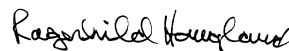
Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, [http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk\\_stud/skjema.html](http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html).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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

  
 Bjørn Henrichsen

  
 Ragnhild Kise Haugland

Kontaktperson: Ragnhild Kise Haugland tlf: 55 58 83 34

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Astrid K. Nesheim, Granåslia 1B, 7047 TRONDHEIM

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no  
 TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no  
 TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no