



---

Universitetet  
i Stavanger

## Stavanger kommune som røykfri arbeidsplass –

En kvalitativ studie av de ansattes opplevelse av innføringen  
og implementeringen av røykfri arbeidstid.

*Masteroppgave i Endringsledelse*

*Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag*

*Det samfunnsvitenskapelige fakultet*

*Universitetet i Stavanger*

Marte K. Jensen

**MASTERGRADSSTUDIUM I  
ENDRINGSLEDELSE**

**MASTEROPPGAVE**

---

**SEMESTER:** Våren 2016

---

**FORFATTER:** Marte K. Jenssen

**VEILEDER:** Ståle Harald Opedal, Stavanger kommune

---

**TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:**

Stavanger kommune som røykfri arbeidsplass – En kvalitativ studie av de ansattes opplevelse av innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid.

---

**EMNEORD/STIKKORD:**

Det instrumentelle, institusjonelle og ny-institusjonelle perspektivet, kontekstualisering, implementering, røykfri arbeidstid, røyke- og tobakksforbud, Stavanger kommune.

---

**SIDETALL:** 79 sider (ekskludert referanser og vedlegg)

**STAVANGER** 15. juni 2016

# Sammendrag

---

Det er ikke lenger diskusjon eller tvil om at røyking er helseskadelig, og ulike former for tobakksforebyggende tiltak er nå veldig i tiden. Forskning viser at røyking er i en utløpsfase her til lands, både på grunn av røykingens endrede symbolinnhold og endringer i tobakkslovgivningen. Den 1. oktober 2015 ble Stavanger kommune en røykfri arbeidsplass. Et røykeforbud ble innført for alle ansatte. Forbudet ble i tillegg utvidet til å gjelde all tobakk, både røyk, snus og e-sigaretter, for ansatte i barnehager og skoler. Forbudet kom som en følge av endringer i Tobakkskadeloven, men også på grunn av flere års internt arbeid med problematikken i den kommunale ledelsen, og i ulike Arbeidsmiljøutvalg.

Denne oppgaven er en kvalitativ analyse av innføringen av røykfri arbeidstid for ansatte i Stavanger kommune, hvor gruppeintervju er benyttet som metodisk tilnærming. Ved å intervju fem ulike kommunale virksomheter ønsker oppgaven å drøfte innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid i kommunen, fra de ansattes ståsted. Mer konkret fokuseres det på hvordan de de ansatte har opplevd røyke- og tobakksforbudet. Følgende problemstilling er formulert: *«Hvordan opplever de ansatte innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid i Stavanger kommune? Hvilke likheter og forskjeller er det mellom virksomheter i ulike avdelinger og fagområder?»*

Innsamlet data blir i oppgaven sett i sammenheng med teori om kontekstualisering – da spesielt relatert til ulike kontekster i virksomhetene – og det instrumentelle, det institusjonelle og det ny-institusjonelle perspektivet. De tre organisatoriske perspektivene blir fortolket komplementært. Denne komplementære tilnærmingen vektlegger at de ulike perspektivene forklarer forskjellige deler av innsamlet data. De formelle prosessene relatert til forbudet forklares hovedsakelig ut ifra det instrumentelle perspektivet. Videre forstås informantenes – og som en forlengelse de ansattes – opplevelse av forbudet ut ifra det institusjonelle perspektivet. Ny-institusjonelle trekk relateres hovedsakelig til de informantene og gruppene som vektla at forbudet kan sees som en naturlig del av samfunnsutviklingen.

Hovedfunnet i oppgaven er at implementeringen av røykfri arbeidstid tilsynelatende har vært vellykket. Data viser imidlertid at den vellykkede implementeringen ikke skyldes formelle handlinger eller tiltak fra kommunens side, men heller allerede eksisterende normer og verdier hos de ansatte. Dette relateres både til en generelt lav røykeandel blant de ansatte og en bred

forståelse for slike tiltak som en naturlig del av samfunnsutviklingen. Data avdekker samtidig at de ansatte har opplevd forbudet noe ulikt. Dette knyttes både til ulike fagområder og konteksten i de enkelte virksomhetene. Hvis ingen av de ansatte røyker, vil ikke forbudet føre til en annerledes situasjon. En slik kontekst vil derfor gjøre implementeringsprosessen lettere enn for eksempel en kontekst med flere røykere. Videre ble mangelen på sanksjoner fremhevet som en årsak til at forbudet muligens ikke ville bli etterlevd av alle ansatte. Det at de folkevalgte vedtok at forbudet ikke skulle gjelde for dem var et annet aspekt flere informanter fremhevet som negativt. Når den øverste ledelsen «slipper» det samme forbudet som de pålegger sine ansatte, vil det være naturlig med reaksjoner.

Oppgaven konkluderer med at implementering av de formelle prosessene i tilknytning til forbudet har vært vellykket, men at de ansatte i de forskjellige virksomhetene har opplevd forbudet ulikt. Dette kan både knyttes til forskjellige fagområder, ulik kontekst relatert til røykeandel, mangel på sanksjoner, negative holdninger tilknyttet de folkevalgtes fritak og ulike generelle holdninger til tobakksrestriksjoner. Disse oppfatningene kan ikke forklares med et organisatoriske perspektiv alene. Dermed blir den komplementære tilnærmingen som er valgt i denne oppgaven avgjørende, da perspektivene forklarer forskjellige deler av data.

## Forord

---

Denne oppgaven markerer avslutningen på min mastergrad i Endringsledelse. Det å skrive en masteroppgave har vært en utrolig lærerik, givende og engasjerende prosess, selv om det både har vært opp og nedturer.

Først og fremst vil jeg rette en stor takk til alle mine informanter. Uten deres engasjement og ærlighet ville ikke denne oppgaven vært det den er i dag. Jeg vil også rette en takk til min kontaktperson i Stavanger kommune, både for inspirasjon og introduksjonen til oppgavens informanter.

Jeg vil takke venner og familie for støtte og oppmuntrende ord gjennom hele prosessen. En spesiell takk rettes til min kjære samboer, Kristian, som har vært tålmodigheten selv. Takk for ditt engasjement og for din fabelaktige korrekturlesing.

Til slutt vil jeg takke min veileder, Ståle H. Opedal, for fantastisk veiledning gjennom hele prosessen. Takk for tilbakemeldinger og oppløftende ord, og takk for et flott samarbeid!

**Stavanger, juni 2016**

Marte K. Jenssen

# Innholdsfortegnelse

---

<b>Kapittel 1: Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave .....	1
1.1.1 Historisk bakteppe .....	1
1.1.2 Veien mot et tobakksfritt samfunn .....	2
1.1.3 Stavanger kommune – veien mot en røykfri arbeidsplass .....	4
1.2 Oppgavens formål og hensikt .....	8
1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	8
1.4 Oppgavens oppbygning .....	9
<b>Kapittel 2: Teoretisk forankring</b> .....	<b>11</b>
2.1 Organisasjonsteori for offentlig sektor og implementering .....	11
2.2 Det instrumentelle perspektivet .....	13
2.3 Det institusjonelle perspektivet.....	15
2.4 Det ny-institusjonelle perspektivet .....	18
2.5 Kontekstualisering – når ideer oversettes til praksis.....	20
<b>Kapittel 3: Forskningsdesign og metode</b> .....	<b>23</b>
3.1 Forskningsstrategi .....	23
3.1.1 Hvorfor abduktiv forskningsstrategi?.....	24
3.2 Datainnsamling og utvalg .....	24
3.2.1 Tidsaspektet.....	25
3.2.2 Datakilder og utvalg.....	25
3.2.4 Gruppeintervju .....	28
3.3 Analyse av data .....	31
3.4 Styrker og svakheter .....	34
3.4.1 Validitet .....	34
3.4.2 Reliabilitet .....	37
3.4.3 Etske aspekter.....	38
<b>Kapittel 4: Presentasjon av data</b> .....	<b>39</b>
4.1 Forskningsspørsmål 1: Hva har blitt gjort for å forberede og tilrettelegge for røyke- eller tobakksforbudet for ansatte i Stavanger kommune, i de forskjellige virksomhetene? .....	39
4.1.1 Oppsummering .....	43

4.2 Forskningsspørsmål 2: Hvilke tilbakemeldinger har de ansatte i Stavanger kommune kommet med angående røyke- og tobakksforbudet; og hvilken mottagelse har forbudet fått i virksomhetene? .....	44
4.2.1 Oppsummering .....	47
4.3 Forskningsspørsmål 3: Hvordan har de ulike virksomhetene og lederne forholdt seg til håndhevelsen av røyke- eller tobakksforbudet, og hva sier informantene om sanksjoner?.....	48
4.3.1 Oppsummering .....	50
4.4 Forskningsspørsmål 4: Ifølge informantene, hva har vært positivt og hva har vært utfordrende med hvordan røyke- eller tobakksforbudet har blitt implementert i Stavanger kommune?.....	51
4.4.1 Oppsummering .....	56
4.5 Forskningsspørsmålene i tilknytning til oppgavens problemstilling .....	57
<b>Kapittel 5: Drøfting.....</b>	<b>59</b>
5.1 Stavanger kommune – implementering i en offentlig organisasjon .....	59
5.2 Innføring og implementering av røykfri arbeidstid.....	61
5.2.1 Plakater og røykesluttkurs som tiltak.....	63
5.2.2 Sanksjoner og håndhevelse.....	65
5.2.3 Røykfri arbeidstid som en naturlig del av samfunnsutviklingen .....	66
5.3 De ansattes opplevelse av røykfri arbeidstid.....	68
5.3.1 Likheter og forskjeller mellom virksomheter og fagområder.....	69
5.3.2 Mest positive: Barnehage- og skolegruppen .....	70
5.3.3 Mest kritiske: Bofellesskap- og sykehjemgruppen.....	71
5.3.4 En mellomposisjon: BMU-gruppen.....	72
5.4 Oppsummering.....	73
5.4.1 Det instrumentelle perspektivet som forklaringsfaktor .....	73
5.4.2 Det institusjonelle perspektivet som forklaringsfaktor.....	74
5.4.3 Det ny-institusjonelle perspektivet som forklaringsfaktor.....	76
<b>Kapittel 6: Konklusjon.....</b>	<b>77</b>
<b>Referanser .....</b>	<b>80</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>83</b>
Vedlegg 1: Intervjuguide .....	83
Vedlegg 2: Oversikt over informanter .....	85
Vedlegg 3: Plakatene .....	86





# Kapittel 1: Innledning

---

## 1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Denne oppgaven er en kvalitativ analyse av innføringen av røykfri arbeidstid for ansatte i Stavanger kommune og implementeringsprosessene knyttet til dette. Den 1. oktober 2015 ble Stavanger kommune en røykfri arbeidsplass. Et røykeforbud ble innført for alle ansatte. Forbudet ble i tillegg utvidet til å gjelde all tobakk, både røyk, snus og e-sigaretter, for ansatte i barnehager og skoler. Forbudet kom som en følge av endringer i Tobakkskadeloven, men også på grunn av flere års internt arbeid med problematikken i kommunale ledelsen, i ulike Arbeidsmiljø-utvalg og i Hovedarbeidsmiljøutvalget. For å skape bedre innsikt i tema vil dette kapittelet først presentere et kort historisk tilbakeblikk og en gjennomgang av tobakkspolitikken i Norge. Deretter vil tema presenteres, med hovedvekt på prosessene i Stavanger kommune i forkant av vedtaket om røyke- og tobakksforbudet. Så vil oppgavens hensikt og formål presenteres, samt problemstillingen og forskningsspørsmålene. Avslutningsvis presenteres oppgavens videre oppbygning.

### 1.1.1 Historisk bakteppe

Hvis man ser tobakksbruk i en historisk kontekst begynte masseutbredelsen av røyking i Norge for rundt 100 år siden (Lund 2011c: 183). Første halvdel av 1900-tallet opplevde man en økning i antall røykere, noe som ifølge Lund (2011c) kan knyttes til et samfunnsmessig klima med intensiv reklame for og en glorifisering av sigaretter som det moderne, raffinerte og elegante. I denne perioden var det stort sett menn som røykte. Etter andre verdenskrig ble Marshall-hjelpen brukt til å forsyne den norske befolkningen med tobakk, på grunn av dens status som nødvendighetsgode. Antall røykere i befolkningen fortsatte å stige, for begge kjønn og i alle sosiale lag, men i andre halvdel av 1900-tallet avtok utbredelsen av røyking gradvis. Frem mot 1975 ble antall mannlige røykere kraftig redusert, spesielt blant de med høy utdanning og inntekt, mens antall kvinnelige røykere stabiliserte seg på ca. 35 prosent (Lund & Lund 2005: 560). Røyking var fortsatt dypt forankret i det sosiale liv, og dette førte til at forskning som avdekket helsefarer ved tobakksbruk i stor grad ble dysset ned eller underkommunisert i denne perioden (Lund 2011c).

Dette forandret seg mot slutten av 1970-tallet. Norge fikk en omfattende tobakkslovgivning, som inkluderte forbud mot tobakksreklame, helseadvarsler på pakkene og 16-års aldersgrense. Tobakkslovgivningen ble senere utvidet med flere nye paragrafer mot slutten av 1980-tallet og til begynnelsen av 2000-tallet; beskyttelse mot passiv røyking på arbeidsplasser og transportmidler (1989), forbud mot nye nikotinprodukter (1989), flere (1984) og mer omfattende (2003) helseadvarsler ble innført, aldersgrense på kjøp ble økt til 18 år (1995), beskyttelse mot passiv røyking ble innført på serveringssteder (2004) og det kom forbud mot synlig oppstilling av tobakksprodukter på utsalgssteder (2010) (Lund 2011c: 185).

Forskning viser nå at røyking er i en utløpsfase her til lands (Lund 2011c), men det er ikke bare endringer i tobakkslovgivningen som kan forklare denne tendensen. Røykingens endrede symbolinnhold, brukergruppens deklassering, tilgang til nikotinholdige legemidler og snusens renessanse er noen av faktorene som nevnes for å forklare reduksjonen i antall røykere (Lund 2011c: 186). Lund (2011c: 183) mener at ettertiden kommer til å huske denne 100-års perioden med masseutbredelse av røyking som en slags uheldig parentes i menneskets forbrukshistorie.

Ulike former for tobakksforebyggende tiltak er nå veldig i tiden. For eksempel har ulike interesseforeninger, som Alliansen Tobakksfritt, Kreftforeningen og Legeforeningen, kommet med forslag som adgangsbegrenset røyking utendørs, røykfri skoledag for videregående elever og begrenset tilgang til tobakk generelt. Helse- og omsorgsdepartementet er en aktør som har uttrykt et ønske om å se nærmere på problemstillingene røyking i bil og røyking i nærheten av barn, og flere kommuner, som Stavanger kommune, har allerede innført røykfri arbeidstid for ansatte (Lund 2011b: 838).

### 1.1.2 Veien mot et tobakksfritt samfunn

Det er ikke lenger diskusjon eller tvil om at røyking er helseskadelig. Røyking er en av de mest alvorlige risikofaktorene relatert til livsstil. Folkehelseinstituttet har beregnet at hvert år dør ca. 6700 personer av røyking i Norge (Lund 2011c: 190). Men røyking har også andre konsekvenser. Røyking fører til en økt sannsynlighet for at man må leve med dårlig helse og forverret livskvalitet. Dette er ikke bare en belastning for røykerne selv. Sykdommer knyttet til tobakksforbruk koster hvert år samfunnet store summer. Helsedirektoratet har beregnet at de årlige kostnadene tilknyttet dette ligger et sted mellom 8 og 20 milliarder kroner (Lund 2011c: 190).

I Norge har man i dag kommet langt på vei i arbeidet med å forebygge tobakksskader og å skape et tobakksfritt samfunn. Myndighetene har ført en aktiv politikk over flere år, med fokus både på holdningskampanjer, lovendringer og avgifter. Lund (2011a) påpeker at samfunnet er endret. Informasjonskampanjer har blant annet ført til at kunnskapsnivået når det kommer til skadevirkninger fra tobakk er svært høyt, og adgangsbegrensninger har gjort røyking til en sosialt avvikende aktivitet på mange arenaer. I juli 2014 trådte nok en endring i Tobakkskadeloven i kraft; et tobakksforbud i alle landets barnehager og skoler, og et påbud om røykfrie inngangspartier til helseinstitusjoner og offentlige virksomheter (Helse- og omsorgsdepartementet 2013).

Ifølge Helse- og omsorgsdepartementet (2012) har myndighetene hatt et langsiktig mål om et røykfritt samfunn, og et økende antall tobakksfrie samfunnsarenaer er med på å bidra til at flere og flere nordmenn slutter å bruke tobakk. Selv om det også er motstand i befolkning mot slike tiltak, er forbudet mot røyking på serveringssteder, som ble innført i 2004, et godt eksempel på at innstramning av regler kan møte sterk motstand innledningsvis, men at folks holdninger mot slike regler endres over tid. Departementet vektlegger at helseskadene som følger av tobakksbruk fører til tungtveiende legitimitetsgrunner for at myndighetene skal kunne innskrenke enkeltindividets mulighet til å røyke (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 7).

Det er i dag en rekke kommuner, sykehus og private arbeidsplasser som har innført røykfri arbeidstid for de ansatte. En del arbeidsgivere har videre innført tobakksfri arbeidstid, hvor snus også forbys. Disse forbudene blir begrunnet med at de ansatte bør være rollemodeller, eller at man må ta hensyn til de tjenestemottakerne den ansatte er i kontakt med i løpet av arbeidsdagen. Samtidig rapporteres det også om argumenter om helsefremmede arbeidsplasser, og at innføringen av slike forbud kan bety redusert sykefravær og økt produktivitet (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 65-66).

En rapport fra det svenske folkehelseinstituttet fastslår faktisk at totalt røykfrie arbeidsplasser fører til at flere ansatte slutter å røyke. Ifølge rapporten ser virksomheter som innfører slike forbud rundt 4-6 prosent reduksjon i andel røykere, mens de ansatte som ikke slutter å røyke reduserer sitt forbruk med rundt 10 prosent. Videre sier rapporten at tobakksforebyggende arbeid er svært effektive tiltak for å redusere sykefravær og øke produktiviteten i en virksomhet, som igjen kan redusere førtidspensjonering og mangel på arbeidskraft (Statens folkhälsoinstitut 2010: 29). Sverige ligger foran Norge når det kommer til tobakksforebyggende arbeid. Statistikk fra 2012 viser at 154 av 290 kommuner i Sverige, over

halvparten, hadde besluttet å innføre røykeforbud for alle eller grupper av de ansatte. I Norge finnes det ikke statistikk på dette, men Helse- og omsorgsdepartementet fastslo i 2012 at det var under 10 kommuner som hadde vedtatt restriksjoner tilknyttet tobakksbruk i arbeidstiden (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 66)

Helse- og omsorgsdepartementet har uttrykt at de støtter en utvikling som fremmer røykfri arbeidstid for ansatte. De vektlegger at arbeidsgiver faktisk kan nekte sine ansatte å bruke tobakk i betalt arbeidstid, ut ifra juridiske argumenter (2012: 71). Men slike tiltak bør ifølge departementet akkompagneres med støtte og veiledning til de ansatte som ønsker å slutte, gjerne gjennom røykesluttkurs eller subsidierte legemidler som hjelper med røykeslutt. Videre påpeker departementet at rapporten «Røykfritt arbeidsliv fra 2008» viser at tobakkforebyggende tiltak fungerer best hvis hele virksomheten, både arbeidsgiver, tillitsvalgte og de øvrige ansatte, går sammen og blir enig om prosessene for implementeringen av røykfri arbeidstid (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 66-67).

Helse- og omsorgsdepartementet mener at situasjonen er ekstra spesiell når det kommer til tobakksrestriksjoner for ansatte i skoler og barnehager. Departementet går ikke så langt som å foreslå at et totalt tobakksforbud for disse yrkesgruppene skal lovfestes, men det vektlegges at ansatte her har et spesielt ansvar som rollemodeller for barn og unge (Helse- og omsorgsdepartementet 2013). Dette ansvaret som rollemodeller er nok noe av grunnen til at Tobakkskadeloven ble endret, som nevnt over, slik at det f.o.m 1. juli 2014 ble forbudt å bruke tobakk i skoler og barnehagers lokaler og uteområder, til enhver tid (Stavanger kommune 2015c: 2). Denne lovendringen fikk konsekvenser for store deler av Stavanger kommunes ansatte, og var også en av begrunnelsen som ble brukt for å argumentere for behovet for nye retningslinjer for tobakksbruk i kommunen.

### 1.1.3 Stavanger kommune – veien mot en røykfri arbeidsplass

Stavanger kommune er Norges fjerde største med 130 000 innbyggere, og kommunen er en av Stavanger-regionens største arbeidsgivere (Stavanger kommune 2016a+b). Stavanger kommune ble en røykfri arbeidsplass 1. oktober 2015. Det vil si at de ansatte ikke lenger fikk lov til å røyke i arbeidstiden. For barnehager og skoler ble det innført et utvidet forbud som også inkluderte snus og e-sigaretter. Bakgrunnen var de nevnte endringene i Tobakkskadeloven, og nye retningslinjer for tobakksbruk for Stavanger kommune ble utarbeidet som følge av dette (Stavanger kommune 2015d). Det har vært diskutert og fremmet

ulike forslag relatert til tobakksrestriksjoner internt i kommunen så langt som ti år tilbake i tid, både i ulike Arbeidsmiljøutvalg (AMU), Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) og administrasjonsutvalget (Stavanger kommune 2015c).

Ifølge saksfremlegget «Retningslinjer for tobakksbruk i Stavanger kommune» har det både i forkant av og etter innføring av lovendringene i Tobakksskadeloven kommet mange henvendelser fra de kommunale virksomhetene angående problematikken og utfordringene tilknyttet røyking og tobakksbruk i arbeidstiden (Stavanger kommune 2015c). I 2005 ble det for eksempel fremmet sak av styrerne for de kommunale sykehjemmene og vedtatt retningslinjer i AMU levekår om at røyking skulle legges til de ansattes hovedpause. Den samme saken ble fremmet nok en gang i AMU levekår i 2008. Da ble det i tillegg fremmet et ønske om felles retningslinjer for alle kommunens ansatte. Følgende vedtak ble fattet: «AMU levekår vurderer forslaget fra sykehjemsstyrene positivt og ber HAMU vurdere å innføre forslåtte retningslinjer for alle ansatte i Stavanger kommune» (Stavanger kommune 2015c: 2). Saken «røykfritt arbeidsmiljø» ble vedtatt av HAMU, og i 2009 ble den behandlet i administrasjonsutvalget. Der ble det ikke vedtatt et generelt røykeforbud, men administrasjonsutvalget fremmet et mål om at Stavanger kommune på sikt skulle bli en røykfri arbeidsplass, begrunnet med miljø- og helsegevinster både for ansatte og brukere av kommunens tjenester (Stavanger kommune 2015c: 2).

Den 1. juli 2014 trådte en rekke endringer i Tobakksskadeloven i kraft (Helse- og omsorgsdepartementet 2013). Det var hovedsakelig to av disse endringene som ble relevant for Stavanger kommune sin innføring av røykfri arbeidstid. For det første påvirket lovbestemmelse om røykfrie inngangsparti for helseinstitusjoner og offentlige virksomheter. For det andre var lovbestemmelsen om tobakksfrie skoler og barnehager avgjørende, spesielt paragrafen om at det nå var et lovbestemt tobakksforbud til enhver tid i alle skoler og barnehagers lokaler og uteområder (Stavanger kommune 2015c).

Ledelsen i Stavanger kommune ønsket et felles regelverk og personalpolitikk for alle kommunens ansatte, spesielt siden de nye retningslinjene i Tobakksskadeloven fikk konsekvenser for en såpass stor andel av de ansatte. De henviser til at over 80 prosent av kommunens ansatte er i daglig kontakt med brukere og tjenestemottakere. Selv om de resterende ansatte ikke har kontakt med brukere på samme måte, vil de fleste virksomheter og avdelinger ha ansatte i begge disse gruppene. Det bør derfor ikke være opp til den enkelte å

vurdere situasjonen. Dette var et moment som ifølge rådmannen veide tungt for at røykeforbudet skulle gjelde alle ansatte (Stavanger kommune 2015c: 5).

Derfor behandlet HAMU retningslinjene for tobakksbruk på nytt i november 2014, hvor det ble bestemt at det var behov for ytterligere organisatorisk behandling. Saken ble deretter lagt frem for de ulike AMU-ene i perioden november-desember 2014. Saken ble sluttbehandlet i HAMU, og i januar 2015 vedtok de: «Stavanger kommune skal være en tobakksfri arbeidsplass. Dette gjelder alle virksomheter og innebærer at all bruk av tobakk, røyk, snus og e-sigaretter ikke tillates i arbeidstiden. Retningslinjene innføres fra 01.10.2015» (Stavanger kommune 2015c: 3).

På bakgrunn av HAMUs behandling gjorde Rådmannen en total vurdering av alle de ulike hensynene, og kom frem til at retningslinjene for skoler og barnehager skulle være at de ble totalt tobakksfrie, mens de andre virksomhetene i Stavanger kommune kun skulle være røykfrie (Stavanger kommune 2015c). Rådmannen begrunnet vurderingen med at hovedfokuset måtte være på de helsemessige skadene tilknyttet tobakk, og at kommunen som arbeidsgiver burde bidra til å redusere helsemessige skadevirkninger og konsekvenser tobakksbruk kan medføre for de ansatte. Rådmannen mente derfor at det var for tidlig å erklære Stavanger som en totalt tobakksfri kommune (Stavanger kommune 2015c).

Et moment som ble tatt opp flere ganger i løpet av behandlingen av forslaget om røykfri eller tobakksfri arbeidsplass, var spørsmålet om dette ikke var et inngrep i den enkeltes frihet. Har arbeidsgiver lov til å nekte de ansatte å røyke i arbeidstiden? Både KS-advokatene og rådmannen konkluderte med at retningslinjene ikke strider mot den enkelte arbeidstakers rett til privatliv ut ifra den europeiske menneskerettighetskonvensjonen. Men det ble påpekt at disse retningslinjene ikke kunne gjelde ved ubetalte pauser hvis man oppholdt seg utenfor kommunens eiendom, på tjenestereiser hvor man oppholder seg utenfor arbeidsstedet, ved bruk av privat bil eller på kurs og seminarer (Stavanger kommune 2015b). Men det var kun et fåtall av Stavanger kommunes ansatte som hadde ubetalte spisepauser, beregnet til ca. 200 personer. For disse ville det bli gjort unntak når det kom til røyking i pausen, da kommune som arbeidsgiver ikke kan styre hva de gjør i sin ubetalte pause (Stavanger kommune 2015b: 2).

Rådmannen sa i sin vurdering at lovverket og de hensyn som var gjort rede for i saken veide tyngre enn den enkelte ansattes behov eller ønske om å få tilrettelagt for røyking i arbeidstiden (Stavanger kommune 2015c: 5). Ifølge KS-advokatene har kommunen som

arbeidsgiver juridisk grunnlag for å innføre røykeforbud for ansatte. Arbeidsgiver kan bestemme at arbeidstid hvor arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver skal være røykfri, utenom ubetalte spisepauser (Stavanger kommune 2015b: 1). Dette var også i samsvar med Helse- og omsorgsdepartementet (2012) sin juridiske vurdering, nevnt over.

Etter at retningslinjene var ferdigbehandlet i HAMU og administrasjonsutvalget, ble avgjørelsen anket inn til formannskapet. Flertallet i formannskapet fattet følgende vedtak den 26. mars 2015:

Stavanger kommune skal være en røykfri arbeidsplass. Dette gjelder alle virksomheter og avdelinger og innebærer at all bruk av røyk ikke tillates i arbeidstiden. Alle skoler og barnehager skal være tobakksfrie. Retningslinjene innføres 01.10.2015. Saken oversendes de kommunale foretakene med anmodning om å innføre en tilsvarende ordning. Ordningen evalueres etter ett år (Stavanger kommune 2015a: 11).

Forbudet ble vedtatt med knapt flertall, 10 stemmer for og 9 stemmer mot. Et av medlemmene i formannskapet foreslo videre at hvis dette skulle gjelde for kommunens ansatte burde forbudet utvides til å gjelde de folkevalgte også. Dette forslaget fikk flertallet i formannskapet, med 12 mot 7 stemmer (Jupskås 2015a).

Men tre representanter fra Fremskrittspartiet fremmet krav om lovlighetskontroll hos Fylkesmannen for vedtaket (Stavanger kommune 2015a: 11). De begrunnet dette med at det var i strid med den europeiske menneskerettighetskonvensjonen å nekte ansatte å ta seg en røyk i pauser. Videre argumenterte de med at formannskapet ikke hadde myndighet til å diktere de folkevalgtes livsførsel, fordi det er forskjell på ansatte, som har et ansettelsesforhold i kommune, og de folkevalgte, som ikke har det (Jupskås 2015b).

Fylkesmannen opphevet punktet om røykeforbud for de folkevalgte, begrunnet med at formannskapet ikke hadde myndighet fra bystyret til å fatte et slikt vedtak. Men Fylkesmannen sa videre at det ikke var noe i veien for at bystyret selv kunne fatte et slikt vedtak på et senere tidspunkt. Dette har per dags dato ikke skjedd (Jupskås 2015b).

Selv om det ble innført et røyke- og tobakksforbud for de ansatte i Stavanger kommune, er det enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at holdningstiltak skal vektlegges, og at det ikke vil være noe "røykepoliti" som skal ta de som bryter forbudet. Fokuset vil altså ikke være på sanksjoner eller hardhendt regelrytteri (Jupskås 2015a). Konstituert HMS-sjef i kommunen sa ved innføringen av forbudet at hun likevel håpet at flest mulig av de ansatte så verdien av å ha det røykfritt på jobben (Stavanger kommune 2015d). På spørsmål om hvordan forbudet

skulle håndheves henviste rådmannen til den gangen det ble innført røykeforbud på kontorer. Det var en prosess som gikk seg til etter hvert, slik tanker er om dette forbudet også, sa rådmannen (Jupskås 2015a). I perioden før forbudet ble innført ble det hengt opp plakater i alle de kommunale virksomhetene, for å informere ansatte og besøkende om røykfri eller tobakksfri arbeidstid, se vedlegg 3.

## 1.2 Oppgavens formål og hensikt

Stavanger kommune sitt vedtak om å innføre et røyke- og tobakksforbud for de ansatte kan anses som kontroversielt. Selv om tobakksforebyggende tiltak er veldig i tiden og folk flest er klar over de negative aspektene ved tobakksbruk, kan man argumentere for at folk er avhengig av røyk og tobakk. Innføringen av et slikt røyke- og tobakksforbud vil derfor muligens møte motstand, spesielt fra de som er avhengige. For denne oppgavens tematikk ligger det til grunne et ønske om å avdekke hvorvidt forbudet faktisk blir fulgt av de ansatte, og videre om det har hatt en reell effekt? Som vist over har forbudet en nokså vag karakter relatert til håndhevelse og sanksjoner. Ledelsen kan ha et inntrykk av at forbudet suksessfullt er implementert i de kommunale virksomhetene, mens de ansatte kan oppleve en annen situasjon. Denne oppgaven ønsker derfor å studere tematikken ved å intervju ansatte i ulike kommunale virksomheter, for å belyse hvordan de opplever røykfri arbeidstid i Stavanger kommune.

## 1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Denne oppgavens hensikt er altså å se nærmere på innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid i Stavanger kommune, fra de ansattes ståsted. Mer konkret er det et ønske om å avdekke hva de ansatte i kommunen synes om røyke- og tobakksforbudet som ble innført 1. oktober 2015, og hvordan de begrunner disse synspunktene. Oppgaven søker å avdekke eventuelle likheter og forskjeller mellom ulike virksomheter og fagområder. Er det slik at det er et språk mellom hvordan ansatte på et fagområde opplever forbudet, i motsetning til andre fagområder? Vil oppgaven avdekke samsvar eller uenighet relatert til opplevelsen mellom ulike virksomheter eller innad i avdelinger? Ved å avdekke hvordan de ansattes opplever røykfri arbeidstid i Stavanger kommune, håper også oppgaven å kunne si noe om implementeringen kan ansees som vellykket og om forbudet kan sies å ha hatt en reell effekt.



På bakgrunn av dette er derfor følgende problemstilling formulert:

*Hvordan opplever de ansatte innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid i Stavanger kommune? Hvilke likheter og forskjeller er det mellom virksomheter i ulike avdelinger og fagområder?*

For å svare på denne problemstillingen ble følgende fire forskningsspørsmål formulert i oppgaven:

- Hva har blitt gjort for å forberede og tilrettelegge for røyke- og tobakksforbudet for ansatte i Stavanger kommune i de forskjellige virksomhetene?
- Hvilke tilbakemeldinger har de ansatte i Stavanger kommune kommet med angående røyke- og tobakksforbudet; og hvilken mottagelse har forbudet fått i virksomhetene?
- Hvordan har de ulike virksomhetene og lederne forholdt seg til håndhevelsen av røyke- og tobakksforbudet, og hva sier informantene om sanksjoner?
- Ifølge informantene, hva har vært positivt og hva har vært utfordrende med hvordan røyke- og tobakksforbudet har blitt implementert i Stavanger kommune?

#### 1.4 Oppgavens oppbygning

I kapittel 1 presenteres en kort innføring av det historiske bakteppe for tobakkens utvikling i Norge, samt de nasjonale politiske prosessene som ligger til grunne for det tobakksforebyggede arbeidet. Videre blir det redegjort for prosessene som fant sted i Stavanger kommune før det ble vedtatt å innføre røykfri arbeidstid, samt hva dette vedtaket innebærer. Deretter presenteres oppgavens hensikt og formål, samt problemstillingen og forskningsspørsmålene.

Videre presenteres den teoretiske forankringen som brukes for å besvare problemstillingen i kapittel 2. Her presenteres kontekstualisering og tre organisatoriske perspektiv – det instrumentelle-, det institusjonelle- og det ny-institusjonelle perspektivet. I kapittel 3 presenteres oppgavens forskningsdesign og de metodiske valgene som ligger til grunne for datainnsamlingen og analysen. Det er valgt å bruke en kvalitativ tilnærming, ved å benytte gruppeintervju som metode.

I kapittel 4 presenteres empirien. Her blir innsamlet data fra gruppeintervjuene presentert og kategorisert ut ifra oppgavens fire forskningsspørsmål. Det oppsummeres avslutningsvis og forskningsspørsmålene besvares. I kapittel 5 drøftes oppgavens hovedfunn opp mot relevant

teori og problemstillingen. Mot slutten av kapitlet oppsummeres drøftingen ved å kategorisere og fremheve forklaringskraften til de tre ulike organisatoriske perspektivene. Avslutningsvis, i kapittel 6, konkluderes det.

## Kapittel 2: Teoretisk forankring

---

I dette kapitlet presenteres teorien som brukes for å analysere innsamlet data. Hvordan man grunnleggende forstår en organisasjon vil være avhengig av hvilket organisatorisk perspektiv man innehar. For å forstå innføringen og implementeringen av røyke- og tobakksforbudet i Stavanger kommune, blir det i denne oppgaven argumentert for nytten av å først sette seg inn i ulike teoretiske synspunkt på organisasjoner. Hvordan man oppfatter en organisasjon er avgjørende for hvordan man mener endringer bør innføres og implementeres, hvilke resultater man kan forvente seg, samt hvilke hensyn man bør ta i en endringsprosess.

I denne oppgaven skilles det mellom tre ulike perspektiver på organisasjoner; det instrumentelle, det institusjonelle og det ny-institusjonelle, hovedsakelig inspirert av Christensen, Lægreid, Roness og Røvik (2009). Videre vil også deler av Røvik (2007) sin teori om kontekstualisering presenteres. Denne teorien søker å forklare hvordan ideer blir omgjort til praksis i organisasjoner, og kan muligens kaste lys på hvorfor det eventuelt er forskjeller mellom virksomhetene.

### 2.1 Organisasjonsteori for offentlig sektor og implementering

Ifølge Christensen m.fl. (2009) skiller offentlige organisasjoner seg fra private for det første ved at de har en politisk valgt ledelse, som består av folkevalgte som organisasjonen handler på vegne av. Dette punktet blir spesielt relevant for denne oppgavens tematikk, da de folkevalgte som vedtok røyke- og tobakksforbud for ansatte i Stavanger kommune, selv fikk fritak fra forbudet. Det kan argumenteres for at de som handler på vegne av organisasjonen bør gå foran med et godt eksempel for organisasjonens ansatte.

For det andre er offentlige organisasjoner multifunksjonelle, som betyr at man ofte må ta hensyn til motstridene aspekter (Christensen m.fl. 2009). Stavanger kommune er ansvarlig for mange ulike tjenester og oppgaver, og de ansatte har differensierte arbeidsoppgaver. For denne oppgavens tematikk blir dette relevant fordi samme type forbud gjelder for svært ulike stillinger, uavhengig av arbeidsoppgaver. Argumentasjonen om at man ikke skal røyke i arbeidstiden kan muligens få større forståelse hos ansatte som er i nær kontakt med tjenestebrukere daglig, enn ansatte som jobber alene, ute i skogen eller lignende. Til slutt opererer ikke offentlige organisasjoner på et økonomisk frikonkurransemarked, slik private

organisasjoner gjør (Christensen m.fl. 2009). Stavanger kommune er altså ikke ute etter å tjene penger, men å yte tjenester for befolkningen.

På grunn av disse ulikhetene mellom offentlige og private organisasjoner, vil det også være forskjeller når det kommer til hvordan man forstår implementering i tilknytning til organisasjonstypene. Forskning knyttet til implementering av offentlige tiltak kom for alvor på agendaen på 1970-tallet. Fokuset var på det som fant sted i offentlige organisasjoner etter at et vedtak var blitt fattet (Kjellberg & Reitan 1995: 131). Forskere innen feltet ønsket å studere forholdet mellom planlagte og faktiske intervensjoner i det offentlige, og se på muligheten for at det ikke nødvendigvis var noe feil med de planlagte intervensjonene, men at det var selve implementeringen som ikke gikk som planlagt (Winter 2012: 255). Med andre ord vil det ikke være automatisk eller garantert at en politikk, plan eller lov som blir satt ut i livet vil være vellykket (Kjellberg & Reitan 1995: 137).

Kjellberg & Reitan (1995: 163) skiller mellom to tilnærminger for å forstå hva vellykket implementering er. I den beslutningsorientert tilnærmingen er vellykket implementering kjennetegnet av at det er samsvar mellom det opprinnelige målet som ble satt og de lokale foranstaltningene som har blitt tatt. For den prosessorienterte tilnærmingen er forståelsen av vellykket implementering noe annerledes. Her er fokuset på hvorvidt den opprinnelige problematiske situasjonen har blitt direkte påvirket av de praktiske resultatene ved implementeringstiltaket.

Det finnes mye litteratur når det kommer til implementering av endring, og spesielt hva som kjennetegner vellykket implementering. Det finnes ikke en bestemt «oppskrift» eller et fasitsvar på hvordan man skal gå frem for at implementeringen skal være vellykket. Dette vil nok ofte være kontekstspesifikt, slik at det som fungerer i en organisasjonen på et bestemt tidspunkt og sted, ikke nødvendigvis vil fungere i en annen organisasjon, selv om de to organisasjonene kan ha flere fellestrekk. I denne oppgaven vil denne problematikken adresseres i forhold til de tre organisatoriske perspektivene. Fokuset vil både være på hvordan man kan oppnå vellykket implementering av røyke- og tobakksforbudet i Stavanger kommune, men også hvorfor det eventuelt ikke har gått som planlagt.

## 2.2 Det instrumentelle perspektivet

Med et instrumentelt perspektiv blir organisasjoner oppfattet som instrumenter eller maskiner. Man antar at organisasjonen og dens medlemmer handler formålsrasjonelt, noe som igjen vil resultere i et ønsket resultat. Perspektivet fokuserer på mål-middel-forståelse. Man er med andre ord opptatt av å klarlegge hvilke handlingsvalg organisasjoner og medlemmene tar, for deretter å se på om resultatet som følger av dette samsvarer med det man ønsket å oppnå (Christensen m.fl. 2009). Både Max Weber og Frederick Taylor kan sies å ha inspirert det instrumentelle perspektivet. Weber gjennom sine analyser av byråkratiet som organisasjonsform, og Taylor gjennom «Scientific management», hvor effektive organisasjonsformer og arbeidsteknikker ble vektlagt (Christensen m.fl. 2009: 33-34).

Med et instrumentelt perspektiv vil man fokusere på at styring skjer både gjennom utforming av organisasjonsstrukturer og gjennom bestemte formålsrasjonelle handlinger. Man vil fokusere på at organisasjonsledelsen kan påvirke handlingsrommet, både for seg selv og for organisasjonens medlemmer (Christensen m.fl. 2009: 35). Man er altså opptatt av den formelle organisasjonsstrukturen, som sier noe om hvem som skal eller kan utføre ulike oppgaver, basert på fastsatte formelle roller eller posisjoner de enkelte medlemmene har i hierarkiet. Dette kan knyttes til Webers byråkratiske organisasjonsform, som er preget av hierarki, arbeidsdeling og rutiner (Christensen m.fl. 2009: 37).

Ifølge Jacobsen & Thorsvik (1997: 100) handler organisasjonsstruktur om to sentrale ting. For det første; hvilke arrangementer som eksisterer for hvordan arbeidsoppgaver fordeles og spesialiseres i organisasjonene. For det andre; hvilke arrangementer som finnes for hvordan ansatte i organisasjonene styres og koordineres. Den formelle organisasjonsstrukturen sier altså noe om hvem som skal eller kan utføre ulike arbeidsoppgaver, basert på fastsatte formelle roller eller posisjoner medlemmene har i hierarkiet. Den vil ikke nødvendigvis si noe om hvordan de enkelte medlemmene i en organisasjon faktisk handler, men den vil legge noen føringer for hvordan organisasjonen utfører sine oppgaver (Christensen m.fl. 2009: 37).

Formålsrasjonell handling, som også er et sentralt aspekt i det instrumentelle perspektivet, består ifølge Christensen m.fl. (2009: 35) av fire elementer. For det første må man avdekke hva det er man ønsker å oppnå, for deretter å se hvor stor avstand det er mellom dagens situasjon og det ønskelige resultatet. Dette handler altså om mål og problemer. For det andre må man se på hvilke alternativer man har, altså hvilke handlinger som er mulige for å oppnå resultatet man ønsker. For det tredje må man avdekke hvilke forventede konsekvenser disse

alternativene kan føre til, og hvor sannsynlig er det at de forventede konsekvensen faktisk inntreffer. Til slutt må man bestemme seg for noen beslutningsregler, altså hvilke av de forskjellige alternativene som skal velges.

Det at man antar at organisasjoner handler formålsrasjonelt er nært knyttet til fokuset på mål-middel-forståelsen i det instrumentelle perspektivet. Men her fremhever Christensen m.fl. (2009) at muligheten for å nå målene organisasjonen har satt seg kan forhindres av at ledelsen har en ufullstendig mål-middel-forståelse, eller hvis man er i situasjoner hvor ledelsen må forhandle med andre aktører, som har andre ressurser og interesser. utfordringene i offentlige organisasjoner blir blant annet å balansere mellom den rasjonelle kalkulasjonen og den politiske kontrollen.

Et instrumentelt perspektiv kan videre knyttes til ideer om vellykket implementering av endring, som også er nært knyttet til forståelse av formålsrasjonell handling (Christensen m.fl. 2009). Her går man ut ifra at organisasjoner suksessfullt kan implementere en idé eller en endring, bare man følger den rette fremgangsmåten. I denne oppgaven er det valgt å fokusere på de ni suksesskriteriene som ble utarbeidet i etterkant av prosjektet «Røykfritt arbeidsliv», da dette anses som veldig relevant for oppgavens tematikk. I prosjektet ble det stimulert til røykeslutt i 14 bedrifter med en høy røykeandel, finansiert av Stortinget. Noen virksomheter innførte visse restriksjoner relatert til røyk, mens andre innførte helt røykfri arbeidstid. Prosjektet ble evaluert i 2009, og resulterte i noen felles suksesskriterier (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 66).

Hovedfunnene i evalueringen av «Røykfritt arbeidsliv» var at svært mange så på innføringen av et røykfritt arbeidsliv som en naturlig del av samfunnsutviklingen. Selv om evalueringen registrerte en del motstand og misnøye blant de ansatte, var misnøyen mindre i de virksomhetene hvor de ansatte var gitt en mulighet til å komme med innspill i forkant (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 67). Det ble fremhevet ni suksesskriterier: (1) For det første ble godt planleggingsarbeid vektlagt. Både at det ble satt realistiske mål, men også at det ble satt av nok ressurser til å nå målene. Samtidig ble det fremhevet at man bør avgrense omfang og område, og fokusere på milepæler underveis. (2) For det andre ble det anbefalt å involvere de ansatte helt ifra starten. På denne måte følte de ansatte tilhørighet til beslutningen som ble tatt. (3) Videre ble det fremhevet at det var viktig med et høyt og kontinuerlig fokus på prosjektet i virksomheten.

(4) For det fjerde ble det vektlagt effekten av å innføre restriksjoner, som gjorde det vanskelig for de ansatte å røyke i løpet av arbeidsdagen. (5) Videre ble det poengtert at man må hjelpe de ansatte med ulike former for holdningsarbeid og motivasjon, som for eksempel røykesluttkurs. (6) For det sjette ble det anbefalt å ha et generelt fokus på helsefremmende tiltak i virksomheten. Spesielt ved å sette røykingen i sammenheng med andre helseaspekter, som ernæring og fysisk aktivitet. (7) Det ble også poengtert at klar og tydelig kommunikasjon underveis var et viktig aspekt for å lykkes, (8) og det samme gjaldt for informasjon. Mye informasjon, som også ble gjentatt flere ganger, ble fremhevet. (9) Til slutt nevnes felles premieringstiltak for alle ansatte som det siste kriteriet. Dette ble gjort med tanke på å unngå «oss» og «dem» mentalitet mellom røykere og ikke-røykere. (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 67)

Det er ikke enighet mellom forskere om hvorvidt slike lister med «suksesskriterier» har overføringsverdi til andre organisasjoner og situasjoner. Men med et instrumentelt perspektiv vil fokuset være på at organisasjonene, både de ansatte og lederne, vil handle formålsrasjonelt og med måloppnåelse i fokus. Likevel vil man aldri kunne garantere at en planlagt endring faktisk ender i suksess. Jacobsen (2012) trekker spesielt frem lederens rolle i endringen som essensiell. En god endringsleder må for det første ha evnen til å skape oppslutning – både fortolke og videreformidle drivkrefter og løsninger – å skape en oppfatning om at endringen er viktig, riktig og god. For det andre må en god endringsleder kunne håndtere eventuell motstand, både ved å forutse hvilke motkrefter som kan komme til å aktiveres og hvordan disse motkreftene bør møtes. Hvordan endringsprosesser organiseres og gjennomføres bør alltid tilpasses de kontekstuelle forholdene så godt det lar seg gjøre. En endringsleder må også forstå endringsprosessens dynamikk, altså hvordan ting henger sammen i tid, hva timing betyr og hvordan ulike tiltak kan få uventede følger (Jacobsen 2012, s: 148).

### 2.3 Det institusjonelle perspektivet

I det institusjonelle perspektivet, også kalt kulturperspektivet, står organisasjonskultur sentralt. Organisasjonskultur handler om de uformelle normene og verdiene i en organisasjon, det er noe som «sitter i veggene» som de ansatte sosialiseres inn i etter en viss tid i organisasjonen (Christensen m.fl. 2009). Dette kan knyttes til Phillip Selznick (i Christensen m.fl. 2009: 52) sitt klassiske skille mellom institusjon; som er det uformelle som gradvis vokser frem, og organisasjon; som er de formelle normene til knyttet det instrumentelle. Når

en formell organisasjon utvikler uformelle normer og verdier i tillegg til de formelle, får den ifølge Christensen m.fl. (2009: 52) institusjonelle trekk. Dette gjør at organisasjonen ikke blir like fleksibel og at den kanskje blir mindre tilpasningsdyktig ovenfor nye krav, men den får til gjengjeld nye og kanskje nødvendige kvaliteter, som gjør at den klarer å løse oppgaver bedre og at det utvikler et sterkere sosialt fellesskap. Derav navnet det institusjonelle perspektiv. Christensen m.fl. (2009) poengterer at kulturelle normer og verdier er noe som utvikles gradvis, både gjennom tilpasning til internt og eksternt press. Normene og verdiene er også påvirket av lederes avgjørelser. Kan det derfor tenkes at avgjørelsen om å innføre røykfri arbeidstid, over tid, vil føre til en ny røykekultur, eller retttere sagt en anti-røykekultur?

Schein har en av de mest klassiske definisjonene på organisasjonskultur:

Et mønster av grunnleggende antagelser – skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene (Schein 1987: 7).

Organisasjonskultur kan knyttes til uformelle organisasjonstrekk som virker inn på ansattes organisasjonsatferd. Atferd som observeres kan med andre ord like gjerne skyldes personlige og sosiale forhold mellom medlemmer, som formelle trekk ved organisasjonsstrukturen (Jacobsen & Thorvik 1997: 101).

Det institusjonelle perspektivet fremhever at organisasjonskulturen vil samvirke med den formelle strukturen i offentlige organisasjoner, slik at både handlinger og holdninger blir påvirket (Christensen m.fl. 2009: 72). Dette kan videre knyttes til Jacobsen & Thorsvik (1997) sin forklaring på hvorfor det kan oppstå situasjoner hvor den faktiske atferden til organisasjonsmedlemmer ikke følger den formelle strukturen, som for eksempel hvis de ansatte ikke følger retningslinjene som er satt av ledelsen. For det første er ikke organisasjoner maskiner, men består av mennesker og dermed også sosiale systemer. For det andre følger ikke alltid makten i organisasjoner den formelle strukturen. Makt trenger ikke nødvendigvis kobles til hierarkiske posisjoner, men kan heller kobles til enkeltpersoner eller spesifikke grupper. Til slutt vil det som skjer i en organisasjon påvirkes av omgivelsene. Organisasjoners atferd og handlinger kan like gjerne knyttes til eksterne aktører (Jacobsen & Thorsvik 1997: 100).



Hvis man ser det institusjonelle perspektivet i forholdet til oppgavens tematikk blir Lund (2011b) sin forskning på området relevant. Han poengterer at når det er snakk om ulike tobakkstiltak er det viktig å få røykerne «med på laget». I et implementeringsperspektiv holder det ikke at organisasjonene innfører retningslinjer og regler, slik man vil argumentere for i et instrumentelt perspektiv. Dette fordi røykernes holdninger til et foreslått tiltak vil få betydning for grad av etterlevelse og for håndteringsproblemer (Lund 2011b: 838). Hvis man ikke får røykerne «med på laget», kan man risikere prematur implementering, som var tilfellet da Frankrike i 1999 innførte restriksjoner mot røyking på serveringssteder. Loven hadde flertall i befolkningen, men hadde ikke støtte blant røykerne, noe som til slutt førte til reversering av loven kort tid etter implementeringen. Men etter en periode med holdnings- og informasjonskampanjer innførte Frankrike igjen, denne gangen vellykket, røykfrie serveringssteder i 2007 (Lund 2011b: 838-839).

Jacobsen (2012) nevner et mye omtalt aspekt påpekt i ulik organisasjonsforskning, nemlig at menneskers faktiske atferd – hva de gjør eller tenker – ofte er ganske løst koblet til de formelle strukturene. Man kan altså risikere såkalte «tomme endringer», det vil si en endring uten at atferd eller resultater faktisk endres. Når det kommer til ulike tobakkstiltak vil dette for Lund (2011b: 838) bety at det ikke er nok at de ansatte generelt er for innføringen av røykfri arbeidstid i Stavanger kommune. For å kunne oppleve vellykket implementering er det nødvendig å øke legitimiteten for tiltakene blant røykere.

Det er ikke enighet om en sterk organisasjonskultur er en fordel eller en ulempe for offentlige organisasjoner, og synspunktene er mange. De som stiller seg positiv til en sterk organisasjonskultur vektlegger gjerne at institusjonelle og kulturelle trekk kan øke legitimiteten til det offentlige, fordi kulturelle normer og verdier som er allment akseptert og vurdert som ønskelige i samfunnet generelt, vil være med på å legitimere den offentlige organisasjonens rolle i samfunnet (Christensen m.fl. 2009: 70). De som stiller seg mer negative til institusjonelle trekk vil argumentere for at for sterke trekk kan føre til at offentlige organisasjoner blir rigide, innadvendte og selvsentrerte, og at dette fører til at de blir lite tilpasningsdyktige og vanskelig å styre på en demokratisk måte. Disse kritikerne vil si at sterke institusjonelle trekk kan føre til for lite mangfold, debatt, konstruktive konflikter og tilpasningsdyktige strukturer (Christensen m.fl. 2009: 71). Til slutt har man en slags mellomposisjon, hvor sterke institusjonelle trekk i offentlige organisasjoner både kan ha positive og negative sider, som vil si at det er ikke noe som i utgangspunktet verken er bra

eller dårlig, men at det er hva de institusjonelle trekkene fylles med og eventuelt brukes til som blir avgjørende (Christensen m.fl. 2009: 71).

## 2.4 Det ny-institusjonelle perspektivet

Det ny-institusjonelle perspektivet fremhever at organisasjoner befinner seg i institusjonelle omgivelser, hvor de kontinuerlig blir konfrontert med sosialt skapte normer for hvordan de bør være utformet. De sosialt skapte normene i de institusjonelle omgivelsene kalles av Christensen m.fl. (2009) for myter, som er grunnen til at de kaller dette perspektivet «myteperspektivet» Men i denne oppgaven vil perspektivet kalles det ny-institusjonelle, da dette blir ansett som mest hensiktsmessig for oppgavens tematikk. Christensen m.fl. (2009: 75) fremhever at mens man fokuserer på verdier og normer som har vokst frem internt, over lang tid, i det institusjonelle perspektivet, vil man i det ny-institusjonelle perspektivet fokusere på de mer skiftende verdiene i omgivelsene, det de kaller myter.

Myter spres fort i og mellom organisasjoner, og de kan tas inn i organisasjoner uten at det gir instrumentelle effekter. En myte er ifølge Christensen m.fl. (2009: 76) en legitimert oppskrift på hvordan man bør utforme en organisasjon, eller deler av den. Det er på mange måter oppskrifter som vekker oppsikt og begeistrer, og som får en forbilledlig status for flere organisasjoner. Det at myter ofte er generelle ideer om det tidsriktige fører til at myter også blir moter.

Det finnes mange ulike oppskrifter for hvordan man bør utforme formelle organisasjoner, blant annet når det kommer til ledelse, den formelle strukturen, prosedyrer eller rutiner. Det disse oppskriftene har til felles er at de ofte spres veldig raskt mellom organisasjoner (Christensen m.fl. 2009). Disse oppskriftene har spesielt to viktige kjennetegn. For det første blir de ofte presentert som veldig effektive redskaper organisasjoner kan bruke for å oppnå sine mål. For det andre, og dette er uavhengig av om oppskriften har den forventede virkningen eller ei, er de institusjonaliserte, som vil si at oppskriftene i en periode vil bli sett på som tidsriktige, effektive, moderne og gjerne den «naturlige» måten man organiserer på (Christensen m.fl. 2009: 77).

Ulike former for tobakksforebyggende tiltak er nå veldig i tiden. Både forskjellige interesseorganisasjoner og myndighetene har fremmet et mål om et tobakksfritt samfunn. Norge skårer høyt på internasjonale rangeringer når det kommer til kontrolltiltak mot røyking

og har utnyttet stort sett alle anbefalte virkemidler fra Verdens helseorganisasjon (Lund 2011a). Ifølge Sæbø (2013) har vi i løpet av de siste ti årene opplevd en kraftig nedgang i antall røykere i Norge, og røyking har gått fra å være en utbredt vane til å bli en slags avvikshandling, som både er stigmatisert og illegitim. Røykfrihet har blitt et ideal og dagens tobakkspolitikk er sterkt preget av demoralisering av all tobakksbruk.

Dette med tobakksforebyggende tiltak og røykfrihet som ideal er på mange måter sosialt skapte normer som sier noe om hvordan man bør oppføre seg og hva som er forventet i dagens samfunn. Med andre ord kan dette tydelig relateres til oppgavens tematikk, og det kan argumenteres for at innføringen av røykfri arbeidstid i Stavanger kommune kan ses på som en myte eller mote, i tilknytning til det ny-institusjonelle perspektivet.

Men bare fordi noe er en myte eller en mote, vil det ikke nødvendigvis representere den beste løsningen på et problem. Lund (2011a: 564) setter for eksempel spørsmålsteget ved nytten av ytterligere tobakksrelaterte tiltak, fordi det allerede eksisterer sterke tobakksnegative samfunnsnormer. Dette vil i begrenset grad forsterkes ytterligere med enda flere restriksjoner. Som Kenneth Warner – en anerkjent tobakksforsker – påpeker, vil det mest sannsynlig være utilstrekkelig med flere restriksjoner, mer informasjon eller særavgifter for å få ned røykeandelen til 10 prosent i vestlige land (i Lund 2011a: 564). 10 prosent røykeandel er det samme som dagens nivå for helsepersonell, en gruppe man kan anta har mye kunnskap om de negative aspektene ved røyking. På bakgrunn av dette setter Lund (2011a: 563) spørsmålsteget ved målsetninger om et tobakksfritt samfunn, og spør om det ikke heller er mer realistisk med en målsetning om at befolkningen skal komme ned på samme nivå som helsepersonellgruppen.

På grunn av dette har Warner og andre forskere derfor foreslått ulike – til tider kontroversielle – tiltak for å redusere tobakksrelaterte sykdommer. Blant annet nedregulering av nikotininnholdet i sigaretter (produktkontroll), overgang til mindre farlige tobakksprodukter for «uhelbredelige» nikotinister (skadereduksjon) og frislipp av mer virksomme nikotinprodukter fra legemiddelindustrien, «rene» produkter uten skadelige tilsetningsstoffer (Lund 2011a: 564). Lund konkluderer med at selv om det ville vært ideelt med en reduksjon av totalvolumet i nikotinmarkedet, så er ikke dette et realistisk samfunns mål. Han fremlegger det han mener er et mer pragmatisk alternativ, om å stimulere til en endret markedssammensetning. Slik kan man unngå at visjonen om et tobakksfritt samfunn står i veien for mer pragmatiske tiltak som kan redusere tobakksrelatert dødelighet (2011a: 564).

Med et ny-institusjonelt perspektiv fokuserer man på de skiftende verdiene i omgivelsene, og det blir derfor relevant å knytte dette perspektivet til selve ideen om at Stavanger kommune mente det var behov for å innføre røykfri arbeidstid for de ansatte, og eventuelt se på inspirasjonskildene til denne ideen. Oppskrifter, eller «myter», som vekker oppsikt og begeistrer, blir også ofte forbilder for andre organisasjoner. Men ifølge Jacobsen (2012: 146). påpeker ny-institusjonell teori at man også kan risikere at innføringen av bestemte ideer eller praksiser ikke får den opprinnelige eller ønskede effekten, nettopp fordi det i dette perspektivet fokuseres på den løse koblingen mellom kultur, resultater og atferd i organisasjoner.

## 2.5 Kontekstualisering – når ideer oversettes til praksis

Ifølge Røvik (2007: 293) handler kontekstualisering om at ideer som «reiser» inn i nye organisasjoner vanligvis vil møte en kompleks kontekst, og at disse ideene både kan komme til å prege – men også bli preget av – den konteksten de kommer inn i. I denne oppgaven er det ikke snakk om en idé, men et forbud som er pålagt de ansatte i Stavanger kommune. Men forbudets nokså vage karakter, spesielt relatert til håndheving og sanksjoner, gjør likevel Røvik (2007) sin teori nyttig her. Fordi det ikke eksisterer tydelige retningslinjer for hvordan virksomhetene eller lederne skal håndtere eventuelle brudd på forbudet, kan det tilsynelatende være opp til den enkelte å tolke hvor strengt forbudet skal håndheves. Implementeringen av forbudet kan derfor variere, og det blir dermed relevant å se på hvordan de ulike virksomhetene i denne oppgaven oversetter forbudet til praksis.

Den hierarkiske oversettelseskjeden til Røvik (2007) kan forstås som en rasjonell implementeringsprosess. Den oppsummerer en utbredt og rasjonalistisk forståelse av hva som skjer – og hvordan det skjer – når man implementerer nye ideer inn i en organisasjon. Her forstår man implementeringsprosessen ut ifra en ovenfra-og-ned orientering, hvor nye ideer vanligvis introduseres vertikalt fra toppledelsen og videre nedover i organisasjonen. Det er altså toppledelsen som har myndighet til å implementere nye ideer, samtidig som de har tydelige planer for hvordan ideen skal implementeres. Dette gir underliggende aktører begrenset frihet fordi ledelsen ofte er opptatt av å kontrollere, selv om det finnes noe rom for lokale tilpasninger. Den hierarkiske oversettelseskjeden kjennetegnes altså av at abstrakte ideer blir konkretisert etter hvert som de «synker» nedover i organisasjonen. (Røvik 2007: 294-295).

Men den hierarkiske oversettelseskjeden må ifølge Røvik (2007: 295) både modifiseres og suppleres, da det finnes mange observasjoner som ikke passer inn i denne forestillingen. Blant annet finnes det ofte usynlige oversettelsesarenaer i en organisasjon, som forsvinner hvis man kun ser implementeringsprosesser ut ifra et hierarkisk synspunkt. Disse «usynlige» oversettelsesarenaene er idébærere som ofte befinner seg utenfor organisasjonen, i form av nettverk, konferanser og seminarer, eller som kommer nedenfra og opp i organisasjonen (Røvik 2007: 295-296). Den hierarkiske ideen om at det finnes en felles «masterversjon» av en idé er heller ikke alltid gjeldene. I stedet finnes det ofte flere forskjellige lokale ideer av en og samme grunnidé, fordi ulike utviklingsarenaer og oversettelser vil føre til forskjellige versjoner av samme idé i en organisasjon (Røvik 2007: 297).

En annen grunn til at den hierarkiske oversettelseskjeden må modifiseres er at ideer ikke nødvendigvis følger en vertikal linje fra topp til bunn i en organisasjon, men at ideer og oversettelsesprosesser knyttet til dem ofte går i en spiralformet bevegelse, hvor ideer sirkulerer mellom abstrakte og materialistiske former på veien nedover i organisasjonen (Røvik 2007: 298-299). Det er heller ikke alltid tilfellet at man finner klare bevis på at en idé kommer som et resultat av direkte overlevering, at man får beskjed om at den bestemt idé skal tas inn, og at man da begynner med en tydelig oversettelsesprosess med en gang. I stedet bruker Røvik (2007: 300) en soppmetafor, hvor oversettelser av ideer kan utløses i flere organisasjoner og på flere steder samtidig – på samme måte som sopp springer ut i skogen på høsten.

Kontekstualisering handler altså om hvordan ideer som introduseres inn i komplekse kontekster både preger – og blir preget av – denne konteksten (Røvik 2007: 293). Røvik (2007: 308) bruker tre oversettelsesmodus som beskriver ulike fremgangsmåter for kontekstualisering, for å gjøre dette mer forståelig. Hvis en organisasjon benytter seg av et «reproduserende modus» vil man være opptatt av å gjenskape oversettelser mellom kontekster på mest mulig nøyaktig måte. Med andre ord vil man forsøke å kopiere en praksis fra en kontekst til en annen, med et ønske at om praksisen skal gjenskapes i den nye konteksten. For å lykkes med dette er det viktig at man tar hensyn til praksisens oversettbarhet og muligheten for omforming – en praksis som er lite omformbar har større sannsynlighet for å bli kopiert enn en praksis som er veldig omformbar (Røvik 2007: 308-310).

Når et «modifiserende modus» benyttes blir omforming og tilpasning av en praksis godtatt, samtidig som hensynet mot den opprinnelige praksisen blir veid opp imot dette behovet for omforming i en ny organisatorisk kontekst (Røvik 2007: 311). Her vil man altså både benytte

seg av addering – når oversettere legger til noen nye elementer – og fratrekking – når det fjernes noen elementer fra praksisen som skal oversettes – for at man skal unngå for store og omfattende endringer, og dermed tilrettelegge for en mykere endringsprosess (Røvik 2007). Til slutt har man et «radikalt modus», som kjennetegnes av frihet til å lage egne og lokalt tilpassede varianter av en praksis som skal oversetter fra en kontekst til en annen (Røvik 2007: 315). Omvandling – når nye ideer og praksiser fremstilles som en lokal innovasjon, i stedet for en gjenskapning av noe eksternt – blir her viktig, spesielt i organisasjoner som ikke ønsker å kopiere andres ideer, men heller fokuserer på at de lar seg inspirere av andre for utvikle sine egne ideer og praksiser (Røvik 2007: 316).

## Kapittel 3: Forskningsdesign og metode

---

I dette kapitlet beskrives de ulike komponentene i forskningsdesignet som utgjør grunnlaget for denne oppgaven, og underveis argumenteres det for de metodiske valgene som er gjort. Avslutningsvis drøftes styrker og svakheter ved forskningsdesignet. Et forskningsdesign er et dokument som istandsettes før forskningsprosjektet begynner. Det er en plan som redegjør for og begrunner alle avgjørelsene man må ta i et forskningsprosjekt (Blaikie 2010).

Forskningsdesignet blir på mange måter en prosess som knytter forskningsspørsmål med empiriske data og konklusjon; en logisk plan for hvordan man skal komme seg fra A til Å (Yin i Blaikie 2010: 39).

### 3.1 Forskningsstrategi

Ifølge Blaikie (2010) må man velge en passende forskningsstrategi for å kunne besvare forskningsspørsmålene og problemstilling på best mulig måte. Blaikie (2010) skiller mellom fire ulike forskningsstrategier; induktiv, deduktiv, retroduktiv og abduktiv. Med induktiv forskningsstrategi danner man universelle generaliseringer ut ifra innsamlet data, med et mål om å kunne beskrive sosiale mønstre og regelmessigheter. Denne strategien kan brukes for å besvare hva-spørsmål, men blir mangelfull når det kommer til hvorfor-spørsmål (Blaikie 2010: 83). Med deduktiv forskningsstrategi ønsker man å forklare sosial regelmessighet eller et mønster som allerede er oppdaget, men som ikke ennå er forstått. Deduktiv strategi blir kun brukt til å besvare hvorfor-spørsmål (Blaikie 2010: 19).

Med retroduktiv forskningsstrategi ønsker man å påvise en regelmessighet. Man søker forklaring ved å avdekke de «virkelige» underliggende strukturene og mekanismene som er ansvarlig for den observerte uregelmessighet man forsker på. Strategien brukes til å besvare hvorfor-spørsmål (Blaikie 2010: 19). Med en abduktiv forskningsstrategi er fokuset på forståelse. Her er det de sosiale aktørenes motiv og forklaringer som er utgangspunktet når man vil beskrive og forstå den sosiale verden. I motsetning til de andre strategiene kan den abduktive strategien brukes til å besvare både hva- og hvorfor-spørsmål (Blaikie 2010: 89). Det er denne forskningsstrategien som følges i denne oppgaven.

### 3.1.1 Hvorfor abduktiv forskningsstrategi?

I denne oppgaven ble det både undersøkt hva som hadde blitt gjort i forhold til innføringen av røykfri arbeidstid i Stavanger kommune, samt hvorfor forbudet hadde blitt mottatt slik det hadde. Dette er grunnen til at den abduktive forskningsstrategien ble mest hensiktsmessig. Den inneholder noe både induktiv og deduktiv strategi ignorerer – nemlig mening og fortolkning av den sosiale verden, og motivene og intensjonene til de sosiale aktørene (Blaikie 2010: 89). Oppgaven søker å forstå hvordan informantene opplevde tema og hvordan de begrunnet denne opplevelsen. Dette passer med Blaikies (2010) oppfatning av abduktiv strategi, fordi han tar utgangspunkt i individet; siden målet er å finne mening, bakenforliggende motiv og intensjoner når det kommer til hvorfor individet handler slik det gjør.

Danermark, Ekstrom, Jakobsen & Karlsson (2002) redegjør for en annerledes tilnærming til abduktiv forskningsstrategi. En abduktiv strategi blir her forstått som å tolke og rekonstruere hendelser eller fenomener som er basert på en tenkt sammenheng eller en struktur. Hos Blaikie (2010) blir teori forstått som et sluttunkt i forskningen, mens Danermark m.fl. (2002) fremmer et synspunkt om at teori bør være utgangspunktet for forskningen når man benytter en abduktiv strategi. Man knytter altså en hendelse eller fenomen til teoretiske referanser, og de funn man gjør resulterer i en ny tolkning av hendelsen eller fenomenet (Danermark m.fl. 2002). I denne oppgave var nettopp dette tilfellet, teori var startpunktet for forskningen, og datafunn ble analysert i forhold til allerede eksisterende teori.

### 3.2 Datainnsamling og utvalg

Blaikie (2010) nevner tre hovedtyper av data; primær-, sekundær- og tertiærdata. Primærdata samles inn av forskeren selv, og er et resultat av direkte kontakt mellom forsker og datakilde. Sekundærdata er rådata som allerede er innsamlet av andre forskere, mens tertiærdata er data som allerede er ferdig analysert av andre forskere (Blaikie 2010: 160-161). Gjennom gruppeintervjuer med HMS-grupper i fem virksomheter i Stavanger kommune, samt en samtale med to informanter fra Frisklivssentralen, ble oppgavens primærdata innsamlet. Dette er også den datatypen som har blitt vektlagt mest i oppgaven, men sekundær- og tertiærdata har også blitt brukt. En rekke offentlige dokumenter, som høringer, saksfremlegg, notater og rapporter er brukt for å belyse tema innledningsvis. Det er også brukt noe forskning fra blant



annet Sirius når det kommer til tobakksbruk, for å belyse og drøfte teorien og de organisatoriske perspektivene.

### 3.2.1 Tidsaspektet

Tid blir av Blaikie (2010) fremhevet som et kritisk aspekt for ethvert forskningsdesign, og det skiller mellom tre valg man kan ta når man utfører en undersøkelse. Man kan (1) begrense undersøkelsen til nåtid – tversnittstudie som strekker seg over et bestemt tidsrom, (2) strekke undersøkelsen over en lengre tidsperiode – longitudinell studie, eller (3) begrense undersøkelsen til å handle om fortiden, altså en historisk studie.

I denne oppgaven ble det utført et tversnittstudie, fordi det var ønskelig å avdekke hva informantene mente og følte om noe i nåtid. Dette var også en følge av den naturlige tidsbegrensingen en masteroppgave har. Men det kunne vært interessant å se på dette tema som en longitudinell studie. Da ville man eventuelt kunnet avdekke om holdninger forandres over tid, eller om røykeforbudet institusjonaliseres inn i organisasjonskulturen. Stavanger kommune har selv planer om å utføre en større evaluering av innføringen av røykfri arbeidstid etter ca. ett år. Dette ble besluttet ved innføringen av forbudet (Stavanger kommune 2015a). Denne oppgave kan derfor sees på som en slags «halvårs-sjekk», da gruppeintervjuene ble utført i perioden mars-april 2016. Det vil være interessant å sette resultatene fra denne oppgaven opp imot resultatene fra kommunens egen evaluering. Da vil man kanskje kunne si noe mer om de tendensene som ble avdekket her også kan knyttes til resten av kommunen.

### 3.2.2 Datakilder og utvalg

Det er viktig å ta hensyn til settingen når det er snakk om datakilder. Man kan ifølge Blaikie (2010) samle inn data fra fire forskjellige settinger. I en naturlig sosial setting blir data samlet inn ved at forskeren studerer mennesker og deres aktiviteter i en hverdagslig og naturlig kontekst. I en semi-naturlig setting, som er veldig vanlig i samfunnsvitenskapene, blir data samlet inn ved å be aktørene redegjøre for sine aktiviteter i en naturlig kontekst. Her vil man for eksempel intervju aktørene om den aktuelle aktiviteten, for å avdekke verdier, holdninger eller motiver aktørene har. I en kunstig setting skjer datainnsamlingen ved at man plasserer aktørene i eksperimenter eller andre simulerte situasjoner, slik at forskeren kan skape et kontrollert miljø hvor oppførsel kan studeres. Til slutt har man mye data som ikke kan samles

inn direkte fra aktører, men som heller er knyttet til statistikker eller dokumenter aktører etterlater seg som et resultat av deres handlinger i naturlige kontekster. Dette datamaterialet kalles sosiale artefakter (Blaikie 2010).

I denne oppgaven foregikk gruppeintervjuene i en semi-naturlig setting. Dette fordi informantene diskuterte og redegjorde for sine meninger knyttet til oppgavens tema i en naturlig kontekst. Det at det var HMS-grupper som allerede eksisterte og som jevnlig hadde HMS-møter, gjorde at informantene befant seg i en naturlig setting under gruppeintervjuene. Det ble også i noen grad benyttet sosial artefakter, som for eksempel ulike offentlige dokumenter som omhandler tobakksbruk og tobakkspolitikk på forskjellige måter.

Det er viktig å spesifisere hvordan man ønsker å samle inn og analysere data. Vil man for eksempel studere en hel populasjon, eller bare et lite utvalg? Her er det vanlig å skille mellom kvalitativ og kvantitativ datainnsamling, forklart som et skille mellom data som ord eller data som tall (Blaikie 2010). I denne oppgaven ble en kvalitativ forskningsmetode benyttet, fordi det var ønskelig å kunne gå i dybden og utvikle en samtale rundt tema med informantene i de ulike gruppene. Derfor var det for eksempel ikke tilstrekkelig med et spørreskjema, som er vanlig for kvantitativ metode. Men dette gjorde at populasjonsutvalget ble mindre enn hva det hadde vært med en kvantitativ forskningsmetode. Et lite utvalg går på bekostning av mulighetene for å kunne generaliserer mot hele populasjonen. Derfor sier Blaikie at det er avgjørende hvordan man trekker sitt utvalg. Man har to muligheter når man trekker et utvalg. Enten kan man gjøre et tilfeldig utvalg – hvor hvert individ i populasjonen har like sjanser for å bli valg – eller man kan gjøre et ikke-tilfeldig utvalg (2010: 23).

Det ble ansett som mest hensiktsmessig for tema og problemstillingen i denne oppgaven å ta i bruk en blanding. Stavanger kommune er en veldig stor organisasjon, med mange ansatte som har mangfoldige arbeidsoppgaver. Det var et ønske om å intervjuer virksomheter med ulike arbeidsoppgaver, slik at man ikke risikerte å få et utvalg fra kun en bestemt sektor. Det ble derfor gjort et ikke-tilfeldig utvalg av fem virksomhetstyper det var ønskelig å intervjuer; sykehjem, hjemmebaserte tjenester, skole, barnehage og en bymiljø- og utbyggingsetat. Fordi størsteparten av de ansatte i Stavanger kommune er sysselsatt i Oppvekst og levekår, ble det bestemt at fire av de fem virksomhetene som skulle intervjuer skulle komme herfra.

Sykehjem og hjemmebaserte tjenester ble bevisst valgt fordi dette er virksomheter som sysselsetter en stor andel av de kommunalt ansatte. Dette er også virksomheter som har tatt opp saker relatert til røyke og tobakksproblematikk tidligere. I tillegg er det virksomheter som

jobber tett på brukerne av kommunale tjenester. Skole og barnehage ble inkludert i utvalget, i likhet med sykehjem og hjemmebaserte, både fordi de sysselsetter en stor andel av de ansatte og fordi de har et tett forhold til brukerne av tjenestene de tilbyr. Et annet aspekt som var interessant med skole og barnehage var at der var det innført et tobakksforbud. Det ble derfor interessant å se disse virksomhetene i forhold til de andre, hvor det ble innført røykeforbud. Til slutt ble en bymiljø- og utbygningsetat (BMU) valgt fordi det var ønskelig å inkludere en virksomhet som ikke var lagt inn under Oppvekst og levekår. Tanken var også at dette var en annerledes virksomhetstype, der de ansatte ikke hadde kontakt med brukere av kommunale tjenester på samme måte som i de fire andre virksomhetstypene, slik at de muligens ville komme med andre innspill når det kom til tema.

Etter at det var avklart hvilke virksomhetstyper det var ønskelig å intervju, ble det foretatt et tilfeldig utvalg av hvem som skulle intervjues. Uten noen form for forhåndsinformasjon ble det tilfeldig plukket ut en barneskole, en barnehage, et sykehjem, et bofellesskap, som er en del av hjemmebaserte tjenester, og en BMU-etat. Disse ble så kontaktet ved å sende e-post til virksomhetsleder, med hjelp fra HMS-avdelingen i kommunen. I e-posten, som var lik for alle, ble det redegjort for tema og oppgavens hensikt, samt hva som var forventet av de ulike virksomhetene hvis de sa ja til å delta på intervjuet. Det ble opprettet kontakt med lederne på sykehjemmet, skolen og hjemmebaserte tjenester relativt fort, og de stilte seg alle positive til å delta på gruppeintervjuet. BMU-etaten responderte på e-posten etter noe purring. De stilte seg også positive til å delta på gruppeintervju. E-posten som ble sendt til den utvalgte barnehagen ble ikke besvart innen tidsrammen som var satt, så en ny tilfeldig barnehage ble kontaktet med den samme e-posten. Her stilte styrer seg positivt til å delta på et gruppeintervju.

Ifølge Brandth (1996: 160) bør man konsentrere seg om de delene av utvalget som gir meningsfull informasjon. Hvis en forsker velger ut en gruppe som er spesielt godt egnet til å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene, vil selve gruppesammensetningen bli en del av problemstillingens presisering. Dette er i samsvar med oppgavens metodiske valg om å intervju HMS-grupper i de utvalgte virksomhetene. Rubin og Rubin fremhever at man bør finne kunnskapsrike informanter som kan mye om temaet, og at man må passe seg for at rekrutteringen ikke skjer på en rutinemessig og tilfeldig måte (i Rapley 2004: 17). Da det i denne oppgaven ble brukt allerede eksisterende grupper, var ikke dette så relevant. Det var likevel viktig å sørge for at HMS-gruppen besto av representanter fra virksomheten i sin helhet.

Det var en kontaktperson i kommunens HMS-avdeling som anbefalte HMS-gruppene som intervjuobjekter. Både fordi gruppenes arbeidsoppgaver er nært linket til røyke- og tobakksforbudet, men også fordi medlemmene kan antas å være kunnskapsrike informanter når det kommer til oppgavens tema. Dette er det Andersen (2006) kaller nøkkelpersoner, fordi de har en god oversikt over tema. Intervjuer med slike nøkkelpersoner krever at man som forsker har en mer passiv og lyttende rolle, fordi informantene har mye kunnskap. Likevel må man passe på, slik at forskeren ikke blir overkjørt av informanten (Andersen 2006). Det må her nevnes at de ikke hadde en HMS-gruppe på den utvalgte skolen, men i stedet en Arbeidsmiljøutvalg-gruppe (AMU). Ifølge informantene hadde AMU-gruppen samme arbeidsoppgaver som HMS-gruppene i de andre virksomhetene, slik at denne distinksjonen ikke fikk innvirkning på datainnsamlingen.

Man kan risikere å få et lite representativt utvalg hvis man på forhånd velger hvem og hvilke stillingsposisjoner man ønsker å intervjuer, slik tilfellet var for denne oppgaven. Men hvis utvalget ikke hadde blitt gjort tilfeldig, vil dette på den andre siden begrense mulighetene for å kunne generalisere ut ifra de dataene man får (Blaikie 2010: 23). Det må her påpekes at man ikke vil kunne generalisere for hele kommune ut ifra denne oppgavens utvalget, spesielt siden gruppeintervju ikke bør brukes hvis man ønsker å generalisere på bred basis i en populasjon (Brandth 1996: 160). Men dette var heller ikke oppgavens ønske. Oppgaven søker å undersøke og forstå hvilke motiver som ligger bak HMS-gruppene og informantenes holdninger, og eventuelt kunne påpeke likheter og forskjeller mellom virksomhetene.

I tillegg til gruppeintervju med fem virksomheter i kommunen, ble en ustrukturert samtale med to informanter fra Frisklivssentralen gjennomført i forkant av gruppeintervjuene. Disse to informantene var ansvarlige for røykesluttkursene i regi av Stavanger kommune, og det kan derfor antas at dette er kunnskapsrike informanter når det kommer til oppgavens tema. Her var det både et ønske om å samle inn data relatert til røykesluttkursene, men også å innhente informasjon om hva de to informantene og kursdeltagerne mente om selve innføringen av røyke- og tobakksforbudet, som lå til grunne. Relevante funn fra denne samtalen er gjengitt i presentasjonen av data, i kapittel 4.

### 3.2.4 Gruppeintervju

Ifølge Thagaard (2009) kan intervju foregå som gruppeintervju, hvor flere informanter innleder en diskusjon styrt av forskeren, eller som enkeltintervju. I denne oppgaven ble

gruppeintervju valgt som metode for datainnsamling. Ifølge Brandth (1996: 145) kan gruppeintervju forstås som en kvalitativ forskningsmetode hvor flere personer diskuterer et tema sammen, med en forsker som ordstyrer og leder. Flere forfattere og metodebøker bruker begrepet «fokusgruppe» når det er snakk om gruppeintervju. Morgan sier «Focus groups are useful when it comes to investigating what participants think, but they excel at uncovering why participants think as they do» (i Brandth 1996: 147).

Det må riktignok nevnes at Wibeck (2010) fremhever at selv om fokusgrupper alltid er en form for gruppeintervju, er ikke alle gruppeintervju fokusgrupper. Denne distinksjonen er viktig fordi «fokusgrupper är en forskningsteknik där data samlas in genom gruppinteraktion rundt ett ämne som bestämts av forskaren» (Wibeck 2010: 25). Fokusgrupper må derfor skilles fra andre typer – som terapigrupper, arbeidsgrupper eller undervisningsgrupper – hvor målet ikke nødvendigvis er forskning basert på gruppeinteraksjon. Fokusgrupper må heller ikke forveksles med spontane gruppediskusjoner som kan oppstå, hvor forskeren ikke har fastsatt eller bestemt tema som diskuteres (Wibeck 2010: 25-26). I denne oppgaven ble intervjusituasjonen både tolket ut ifra Brandths (1996) forståelse av gruppeintervju, og Halkiers (2002) og Wibecks (2010) forståelse av fokusgrupper. Det vil likevel, av praktiske grunner, bare refereres til samlebetegnelsen gruppeintervju videre.

I denne oppgaven ble det utført gruppeintervju av det Brandth (1996) kaller engangsgrupper. Hver gruppe ble intervjuet en gang, i motsetning til dybdeintervjugrupper, hvor gruppeinformantene får mulighet til å utvikle dypere og mer varige relasjoner til hverandre over tid. Brandth (1996: 147-148) kritiserer engangsgrupper fordi informantene her kan føle seg presset til å si mer til fremmede personer enn hva de vanligvis ville ha gjort, på grunn av det korte tidsperspektivet. Men det at gruppene i denne oppgaven allerede var eksisterende HMS-grupper, gjør at denne kritikken ikke ble like relevant her.

Fordelen med å benytte seg av slike eksisterende grupper var at informanter som kjenner hverandre fra før i større grad vil føle seg trygge på å snakke i en gruppesituasjon. En annen fordel var den sosiale kontrollen som eksisterer i grupper som allerede kjenner hverandre. Det at informantene både hadde en sosial fortid og fremtid sammen, forhindrede sannsynligvis at de svarte feilaktig eller «pyntet på sannheten» under gruppeintervjuene (Halkier 2002: 34). Til forskjell fra individuelle intervju vil man i et gruppeintervju ha mange flere relasjoner, og dette kan være svært gunstig for dataproduksjonen. Informantene i gruppen blir tvunget til å

være realistiske, fordi de andre informantene også har erfaringer med tema som diskuterer, slik at de validerer hverandre (Brandth 1996: 157).

Det finnes ikke noe rett eller galt svar på hvor mange informanter man bør ha i et gruppeintervju. I denne oppgaven varierte gruppene fra 6 informanter helt ned til 2 informanter. Se vedlegg 2 for oversikt over gruppesammensetningen og informantene. Mindre grupper, slik tilfellet var i denne oppgaven, kan brukes hvis emnet man diskuterer er sensitivt eller hvis man ønsker å analysere datamaterialet i dybden. Men en ulempe med små grupper, som ble veldig relevant for denne oppgaven, er det faktum at man blir sårbar ovenfor avlysninger, samt at man kan risikere at det produseres for lite dynamisk interaksjon mellom deltagerne (Halkier 2002: 39). Det var nokså stort frafall i noen av HMS-gruppene under gruppeintervjuene. Dette diskuteres mer inngående under styrker og svakheter senere i oppgaven.

En standardisert intervjuguide, se vedlegg 1, ble utformet før gruppeintervjuene. Intervjuguiden hadde fem hovedspørsmål, laget med det utgangspunktet at de skulle tilrettelegge for samtale tilknyttet tema. Under hvert hovedspørsmål var det også flere underspørsmål, som ble brukt i varierende grad. Underspørsmålene ble brukt i tilfeller når man ikke fikk tilstrekkelig svar på hovedspørsmålene, eller når det ble stillhet i gruppene. Som Rapley (2004) sier, trenger man ikke stille alle de samme spørsmålene til alle informanter når man intervjuer. Man kan dekke de samme brede temaene, selv om visse spørsmål blir utelatt fordi man ikke finner det hensiktsmessig, eller informanten indirekte allerede har svart på det under ett annet spørsmål.

Halkier (2002: 43) påpeker at strukturen på et gruppeintervju er viktig, spesielt når det kommer til hvor deltagende forskeren bør være og hvilken rolle forskeren spiller i intervjusituasjonen. Desto mer strukturert gruppeintervjuet er, desto mer aktiv er forskerens rolle. Og desto flere spørsmål som stilles, og desto mer spesifikke disse spørsmålene er, jo mer strukturert blir intervjusituasjonen. I denne oppgaven var det noe ulikt behov for hvor deltagende man trengte å være under de forskjellige gruppeintervjuene.

Selve gruppeintervjuene ble avtalt over e-post og telefon med kontaktpersoner i de fem virksomhetene. I to tilfeller, bofellesskapet og BMU-etaten, ble gruppeintervjuene utført som en del av allerede planlagte HMS-møter. I de tre andre virksomhetene ble det avtalt et intervjutidspunkt som passet for flest mulig av HMS-gruppens deltagere. Alle gruppeintervjuene fant sted i de respektive virksomhetenes lokaler; på møterom, grupperom

eller i kantinen. Det fordi det var viktig for den sosiale interaksjonen i gruppeintervjuene at det ble holdt på et sted hvor det er lett for deltagerne å føle seg komfortable og trygge, i tillegg til at intervjustedet er skjermet for avbrytelser og støy (Halkier 2002: 41).

Gruppeintervjuene ble innledet med at intervjuer introduserte seg selv og tema. Deretter ble eventuelle spørsmål knyttet til anonymitet og andre ting avklart. Gruppene ble spurt om de godtok at intervjuene ble tatt opp med båndopptaker. Alle gruppene samtykket til dette, så samtlige intervjuer ble tatt opp med båndopptaker. Ifølge Wibeck (2010: 91) er lydinnspilling et bra medium for gruppeintervju, mye fordi informantene stort sett vil glemme opptakeren og snakke som om den ikke er der. Men når man kun bruker lydopptak kan man få problemer med å skille ut hvem av informantene som sier hva. Dette ble imidlertid ikke opplevd som problematisk under transkriberingen. Grunnen til dette var nok både at det ikke var så mange informanter i gruppeintervjuene, men også at transkriberingen fant sted snarlig etter selve intervjuet. Da var det fortsatt lett å huske hvem som hadde hvilken stemme, og i noen grad hvem som hadde sagt hva.

Et vellykket gruppeintervju er avhengig av hvordan man som forsker klarer å bruke seg selv som metodisk verktøy. Det vil for eksempel være vanskelig å intervjuer en gruppe hvis man synes det er problematisk å snakke foran flere personer. Samtidig er det avgjørende at man klarer å balansere mellom å stille spørsmål med innlevelse, samtidig som man ikke uttrykker personlige meninger når man intervjuer. Informantene skal alltid snakke mer enn den som intervjuer (Halkier 2002: 53-54). Videre påpeker Brandth (1996: 159) at man i en gruppeintervjusituasjon må ha som utgangspunkt at alle sine bidrag er interessante og betydningsfulle. Inspirert av Brandth (1996) og Halkier (2002) ble det i denne oppgaven fokusert på en slik bevisgjøring av egne handlinger både i forkant av og under gruppeintervjuene. Dette fokuset kan være en forklaring på hvorfor samhandlingen og kommunikasjonen mellom intervjuer og informantene i HMS-gruppene ble ansett som vellykket.

### 3.3 Analyse av data

Når data skal analyseres må man først beskrive det materialet man har. Dette gjør man ved å transkribere intervjuene. Når man har intervjuene i tekstform vil data bli mer oversiktlig og den videre analyseprosessen blir mye enklere (Yin 2014). Etter at gruppeintervjuene var

avsluttet ble det som nevnt transkribert så fort som mulig, stort sett samme dag eller dagen etter. Transkribering vil si at man skriver ut hele samtalen som er tatt opp, ordrett og i sin helhet. Dette er tidskrevende, men regnes likevel som den beste måten for å få en systematisk og nøyaktig analyse av gruppeintervju (Wibeck 2010: 93).

Videre må man foreta en datareduksjon, og dette gjør man ved hjelp av koding av det materialet man har transkribert (Yin 2010). Koding er en av de vanligste metodene for å kategorisere og systematisere kvalitativ data. Her arrangerer man dataen i ulike kategorier eller etter tema, slik at sammenhenger og bestemte mønstre kan avdekkes og forklares (Blaikie 2010). Man bør klargjøre kategorier før man starter med datainnsamlingen, samtidig som man må være åpen for at disse kategorien kan forandre seg underveis i datainnsamlingsprosessen (Blaikie 2010: 208). Til slutt må man koble datamaterialet, slik at man kan oppdage eventuelle regelmessigheter eller variasjoner (Yin 2010). Når man skal analysere må man sette dataen man har fått i sammenheng med teorien som benyttes. Men ifølge Kalleberg (2009) vil krav om teoretisk forankret argumentasjon variere ut ifra spørsmålstyper og data. Men klarhet, tilstrekkelig presisjon, en sammenhengende fremstilling og bredde i for og mot-argumenter bør alltid være en del av analysen (Kalleberg 2009: 102).

Analysen av datamaterialet i denne oppgaven ble utført inspirert av Johannessen, Christoffersen og Tufte (2011) sin fenomenologiske analyse og Wibecks (2010) forståelse av innholdsanalyse. I en fenomenologisk analyse er fokuset på innholdet i datamaterialet, og man leser datamaterialet fortolkende og søker en dypere mening i informantenes utsagn, ved hjelp av fire hovedsteg (Johannessen m.fl. 2011). En innholdsanalyse bunner i forskningsspørsmålene og problemstillingen. Ofte vil emnene som analyseres dikteres av intervjuguiden, men det kan også hende at informantene tar opp andre emner som blir avgjørende, og som da også må inkluderes i analysen (Wibeck 2010: 100). Analyse av gruppedata handler om å «*koda materialet, dela upp det i enheter och söka efter trender och mönster*» (Wesslén 1996, i Wibeck 2010: 100).

I denne oppgaven ble analysen utført ved å bruke fargekoder og tabeller for å fortolke datamaterialet, og for å søke etter trender og mønstre. Datamaterialet ble oppdelt med forskningsspørsmålene som hovedkategorier. Steg én i analysen var det Johannessen m.fl. (2011) kaller helhetsinntrykk og sammenfatning av meningsinnholdet. Det første som ble gjort i analyseprosessen i denne oppgaven var derfor en gjennomgang av innsamlet primærdata, hvor sentrale og interessante temaer relatert til forskningsspørsmålene ble fremhevet. Det ble brukt fargekoder, hvor tekst relatert til hvert forskningsspørsmål ble



markert med en farge. På bakgrunn av dette ble det opprettet underkategorier for hvert forskningsspørsmål, hvor sentrale tema og relevante underspørsmål ble fremhevet. Slik ble analyseprosessen systematisk, tilsiktet og planlagt. Dette var viktig for å unngå at man overser kritiske faktorer i datamaterialet (Wibeck 2010).

Steg to i analysen var det Johannessen m.fl. (2011) kaller koder og kategorier. Det ble laget en tabell for hvert forskningsspørsmål, med en kolonne for hver av virksomhetene. Radene i tabellen representerte temaer og underspørsmål som ble fremhevet under analysens første steg. Deretter ble selve datamaterialet systematisk gjennomgått, for å avdekke hva informantene i de ulike virksomhetene sa om det spesifikke temaene. Sitater ble skrevet ned underveis. Teksten som ble ført inn i tabellene ble fargekodet, en farge for hvert forskningsspørsmål. Slik ble ikke samme poeng eller sitat analysert to ganger, samtidig som ingen poeng ble hoppet over. Hele denne prosessen kalles for koding (Johannessen m.fl. 2011: 196).

Kodingen ble først utført spesifikt for forskningsspørsmål nummer 1. Deretter ble den samme prosessen gjentatt for forskningsspørsmål 2, 3 og 4. Avslutningsvis ble all tekst som ikke var fargekodet vurdert, ut ifra relevansen for oppgavens problemstilling og hvorvidt det passet inn i en eksisterende kategori eller om det var behov for å opprette en ny kategori. Det ble ikke vurdert at det var behov for sistnevnte. Grunnen til dette var nok at forskningsspørsmålene var ganske brede, og at alt relevant datamaterialet derfor kunne inkluderes i de allerede eksisterende kategoriene.

Steg tre i analysen var det Johannessen m.fl. (2011) kaller kondensering. Her ble det bygget videre på kodene ved at all tekst i tabellene ble gjennomgått og de viktigste aspektene, som var mest relevant for forskningsspørsmålene, ble trukket ut av teksten (Johannessen m.fl. 2011: 198). Her ble det fokusert på at det må tas hensyn til konteksten i en analyse. Snakket alle informantene om det samme? Med hvilken intensitet og med hvilket trykk ble ulike ting omtalt? Informantenes utsagn ble analysert i forhold til om de var konsekvente gjennom hele intervjuet, eller om de skiftet synspunkt underveis. Også stillhet, hvis ingen av informantene svarte på et bestemt spørsmål, ble inkludert. Eventuelle tonefall og gester ble også fremhevet (Wibeck 2010: 106-107). En god huskeregel er ifølge Wibeck (2010: 106) at utsagn som er spesifikke og godt begrunnet bør veie tyngre enn vage og upersonlige uttalelser fra informantene.

Det siste steget i analysen var det Johannessen m.fl. (2011) kaller sammenfatning. Her ble det tatt en helhetlig vurdering av hvorvidt analysens resultater basert på kodingen var i samsvar med det opprinnelige datamaterialet. Som Wibeck (2010: 100) sier er det viktig at resultatet av analysen er et resultat som også en annen forsker ville ha kommet frem til. Det er derfor viktig at man er tydelig på hvilken tilnæringsmåte som tas i bruk og kan forklare analyseprosessen som har funnet sted. I denne oppgaven ble det vurdert at identifiserte mønstre, påpekte sammenhenger og ulikheter ble identifisert på en kortfattet måte, uten at essensen av selve datamaterialet ble borte (Johannessen m.fl. 2011: 199).

Generalisering under analysen vil alltid være et problem når man benytter en kvalitativ metode (Blaikie 2010: 217). På grunn av tidsperspektivet og tilgjengelige ressurser vil man ikke kunne intervju 50 informanter i en masteroppgave. Ifølge Blaikie (2010: 25) vil det ofte ta minst tre timer å transkribere et intervju på en time, og dette var selvfølgelig begrensende for hvor mange informanter oppgaven kunne ha. Som Wibeck (2010: 147) sier vil det aldri være et mål om å kunne generalisere for hele populasjoner hvis man benytter seg av gruppeintervju som forskningsmetode. Gruppeintervju er i stedet en metode som tas i bruk når man ønsker en dypere forståelse av et tema, noe som ikke vil være mulig med større spørreundersøkelser for eksempel.

### 3.4 Styrker og svakheter

Forskning er ofte preget av usikkerhet og mulighet for feiltolkning, som igjen betyr at eventuelle analyser også vil være kjennetegnet av usikkerhet (Kalleberg 2009: 101). Dette er også tilfelle for denne oppgaven. Her diskuteres derfor styrker og svakheter med oppgavens forskningsdesign og gjennomføringen av gruppeintervjuene, knyttet til begrepene validitet, reliabilitet, etikk.

#### 3.4.1 Validitet

Validitet er knyttet til tolkningene av det som observeres. Det handler om at man faktisk studerer det man i utgangspunktet ønsket å studere (Wibeck 2010: 144). Når det kommer til gruppeintervju sier Halkier (2002: 112) at validitet handler om at forskeren utfører en god og gjennomsigtig analyse, hvor argumentasjonen er analytisk overbevisende nok til at andre kan akseptere resultatene forskeren har kommet frem til. Hvis man ikke klarer å overbevise andre

om gyldighetene av resultatene, vil heller ikke validiteten til datamaterialet som er innsamlet være god (Halkier 2002: 113).

En fare for troverdigheten i et gruppeintervju er at informantene ikke sier det de faktisk tenker eller at de overdriver for å gi et godt inntrykk (Wibeck 2010: 144). Det er opp til den som intervjuer å bedømme hvorvidt man kan stole på det informantene sier. Dette er grunnen til at det i denne oppgaven, slik Wibeck (2010: 145) anbefaler, ble tatt notater om hvordan atmosfæren var i de forskjellige gruppeintervjuene, hvem av informantene som snakket mest og minst, samt om det ble oppfattet noe form for press i gruppene. Det ble vurdert at informantene følte seg trygge til å si sin mening i alle gruppeintervjuene. Dette fordi informantene med lederstillinger og de andre informantene generelt kom med både positive og negative kommentarer relatert til forbudet, uavhengig av stilling eller posisjon.

Et problem som ble vurdert i forkant av gruppeintervjuene var muligheten for at det kunne oppstå konflikt innad i gruppen, eller at dominerende personligheter kunne overta eller forhindre andre informanter fra å uttale seg (Brandth 1996: 158). Dette skjedde ikke i denne oppgaven. Men det at noen av informantene snakket mer enn andre, var tilfellet i stort sett alle gruppeintervjuene. Som Halkier (2002) påpeker, ønsker man alltid å forhindre at noen av deltagerne dominerer hele samtalen under et gruppeintervju. Dette kan sies å være svakhet med oppgaven, men samtidig noe det er vanskelig å unngå. Inspirert av Halkier (2002: 56) ble det forsøkt å inkludere de mer tilbakeholdne informantene med å få øyekontakt og nikke oppfordrende til dem.

Det at lederskikkelser deltok i gruppeintervjuene kan pekes på som en svakhet. Det kan ha resultert i at de andre informantene ikke åpenlyst ville erkjenne at de enten hadde brutt forbudet eller at de var imot forbudet. Dette var et aspekt som ble vurdert innledningsvis. Konklusjonen ble at det å inkludere lederne som viktige og kunnskapsrike informanter relatert til problemstillingen og datainnsamlingen, veide tyngre enn problemene tilknyttet det at informantene muligens ikke svarte ærlig. Som nevnt over ble ikke dette opplevd som et problem i noen av gruppeintervjuene.

Videre er det viktig for validiteten at man har gode argumenter for hvorfor gruppeintervju som metodisk tilnærming er relevant for oppgaven tema. Representerer for eksempel informantene den konteksten som ønskes undersøkt? (Halkier 2002: 112). I denne oppgaven ble gruppeintervju valgt fordi det var ønskelig å snakke med flest mulig informanter om tema. På grunn av en masteroppgaves naturlige tidsbegrensning var dette derfor en god metode, da

gruppeintervju gjør det mulig å intervju flere informanter enn hva som hadde vært tilfelle med enkeltintervjuer.

Oppgavens problemstilling var knyttet til hvordan de ansatte oppfattet implementeringen av røykfri arbeidstid. Oppgaven har ikke fanget opp meningene til alle ansatte i de aktuelle virksomhetene eller i Stavanger kommune generelt, og dette kan sies å være en svakhet. Men det ville heller ikke vært mulig å inkludere alle ansatte, da Stavanger kommune er en veldig stor arbeidsgiver. Derfor ble HMS-grupper i fem ulike virksomheter valgt som intervjuobjekter. Medlemmene her er på mange måter de ansattes representanter. HMS-gruppene er riktignok ikke likt oppbygd i alle virksomhetene. Men gruppene består av ledere og andre relevante stillinger som verneombud og tillitsvalgte, samt representanter for de ansatte generelt.

Frafall av informanter er en svakhet med denne oppgaven. Som vedlegg 2 viser var det et nokså stort frafall i noen av gruppene. Det er ifølge Halkier (2002: 39) et faktum at man blir veldig sårbar ovenfor avlysninger hvis man har små grupper. Det ble gitt ulike begrunnelser for hvorfor noen av informantene ikke kunne komme, som sykdom, jobbreise eller at de hadde glemte gruppeintervjuet. På tross av frafallet i flere av HMS-gruppene, deltok det representanter fra både ledelsen og de ansatte i alle gruppeintervjuene. Informantene som deltok sa videre at de som ikke var tilstede sannsynligvis ikke ville gitt veldig ulike svar uansett. Det ble på bakgrunn av dette vurdert at de informantene som møtte opp til intervju ville kunne svare på spørsmålene. Men dette er en svakhet fordi det er mulig at datamaterialet ville ha blitt annerledes hvis alle medlemmene i HMS-gruppene deltok på gruppeintervjuene.

Ifølge Danermark m.fl. (2002) er det viktig at man er kritisk når man har en abduktiv tilnærming, slik at eventuelle slutningene ikke blir tatt for gitt som sanne. I denne oppgaven var det viktig at man ikke gikk inn i gruppeintervjuene med en forutbestemt idé om hva informantene ville mene om forbudet. Viktigheten av dette ble tydelig gjennom gruppeintervjuene. Den generelle holdning i noen av gruppene var meget positivt relatert til forbudet, mens det i andre gruppeintervju var mer ambivalente holdninger, eller rett og slett misnøye. Med andre ord kunne man ha mistet viktig datamaterialet, hvis man allerede i forkant av gruppeintervjuene hadde dratt slutninger. Da kunne man ha risikert at feil eller irrelevante spørsmål ble stilt, samt at informantene ikke fortalte det de egentlig mente.

### 3.4.2 Reliabilitet

Reliabilitet vil si at man tester om de samme resultatene vil kunne gjentas ved å utføre en ny studie med de samme måleinstrumentene (Yin 2014). Reliabilitet er også knyttet til det faktum at ulike forskere skal kunne komme frem til det samme resultatet ved å studere et datamateriale. Derfor vil en god måte å sikre reliabilitet på være at flere forskere gjennomgår datamaterialet, for deretter å diskutere og samkjøre synspunkter (Wibeck 2010: 143). I denne oppgaven ble ikke dette gjort, selv om veileder har skimlet gjennom datamaterialet. Det er meget tidskrevende arbeid å gjennomgå datamaterialet, så man kan ikke forvente at en annen person skal gjøre dette like grundig som den som skriver oppgaven. Dette er riktignok en svakhet med oppgaven, som det ble forsøkt gjort opp for ved å være spesielt grundig i analyseprosessen. Det kan likevel argumenteres for at hvis analyseprosessen resulterte i en totalt feilaktig slutning, ville dette vært noe veileder hadde plukket opp under sin gjennomlesningen av datamaterialet.

Datainnsamlingens kontekst har noe å si for reliabilitet. En kunstig setting hvor intervjuet foregår på et unaturlig sted, kan føre til at informantene ikke er komfortable med å uttrykke det de egentlig mener (Jacobsen 2005). Dette var grunnen til at gruppeintervjuene ble utført av eksisterende grupper, i deres egne kjente omgivelser, som nevnt tidligere. Reliabiliteten kan også påvirkes av hvordan man gjennomfører selve intervjusituasjonen. Derfor er det viktig at man som forsker opptrer mest mulig nøytralt ovenfor informantene (Jacobsen 2005). Denne nøytraliteten ble opplevd som problematisk i noen situasjoner, spesielt når informantene henvendte seg direkte med det som ble oppfattet som ladede spørsmål. Dette var en problematikk som ble opplevd som avtagende utover i intervjuprosessen, sannsynligvis fordi man lærte seg å håndtere slike situasjoner etter hvert. Dette kan likevel påpekes som en svakhet med oppgaven.

Reliabiliteten kan også påvirkes av om forskeren er uoppmerksom, både i intervjusituasjon og under analyse (Jacobsen 2005). Fordi intervjuene ble tatt opp med båndopptaker kunne man i denne oppgaven konsentrere seg fullt og helt om å lytte til informantene under gruppeintervjuene, samt forsøkte å inkludere alle i samtalen. Den samme oppmerksomheten hadde ikke vært mulig hvis man hadde vært opptatt med å ta notater i løpet av intervjuet. Under analysen var fokuset på ryddige og relevante kategorier, samt grundig fargekoding, slik at ingenting skulle overses eller glemmes.

### 3.4.3 Etske aspekter

Wibeck (2010) påpeker at man alltid må spørre seg om den metoden man anvender er etisk korrekt. Det som er bra med gruppeintervju er at dette er en arena hvor informantene kan uttale seg på sine egne vilkår, samtidig som de kan velge å ikke uttale seg om temaer og emner de synes er ukomfortable (Wibeck 2010: 139). Men ulempen med gruppeintervju kan være at noen av informantene ikke våger å uttale seg om tema, av frykt for andre dominerende personligheter i gruppen (Brandth 1996).

Oppgavens problemstilling kan være etisk utfordrende, fordi den handler om et forbud, altså at noe ikke er lov. Oppgaven ønsker å avdekke hvordan de ansatte i Stavanger kommune opplevde implementeringen av forbudet – blant annet om de er enige eller uenige. Det var derfor viktig at informantene følte seg trygge nok under gruppeintervjuene til å si ifra hvis forbudet ble brutt, eller hvis det var mye misnøye innad i virksomheten knyttet til forbudet. Men det var også viktig at informantene ikke følte at de måtte «sladre» på kollegaer eller andre informanter i gruppeintervjuene. I motsetning til enkeltintervju, hvor man kan føle seg presset til å komme med synspunkter og uttalelser for å unngå stillhet, kan man i et gruppeintervju i større grad unngå å svare på spørsmål hvor man ikke ønsker å si noe om tema (Halkier 2002). Dette gjør gruppeintervju til en godt egnet metode når det er snakk om etisk utfordrende tema. Men det er også mulig at valg av metode har medført at informantene ikke våget å si sannheten i gruppen, og at datamaterialet derfor ikke viser hele bildet. Men informantene i denne oppgaven ga ikke inntrykk av at de ikke uttrykte sine faktiske meninger under datainnsamlingen.

Et annet aspekt som kan være etisk utfordrende ved gruppeintervju er anonymitet. Det ble lovet anonymitet til informantene, og fremhevet at det kun var virksomhetens arbeidsoppgaver og informantenes stillingstitler som kom til å bli nevnt i oppgaven. Men i et gruppeintervju kan man aldri være sikker på om informantene overholder denne anonymiteten. Man kan derfor ikke garantere at andre informanter ikke sprer informasjonen som ble diskutert i gruppen (Wibeck 2010: 140). Dette, og de andre overnevnte aspektene, er alle ting som ble vektlagt og tatt hensyn til under datainnsamlingen, slik at denne oppgavens forskningsdesignet i størst mulig grad tar hensyn til validiteten, reliabiliteten og de etiske utfordringene.

## Kapittel 4: Presentasjon av data

---

I dette kapittelet presenteres resultatene fra gruppeintervjuene med de fem virksomhetene i Stavanger kommune, i tillegg til relevant informasjon fra den innledende samtalen med Frisklivssentralen. Det ble ansett som hensiktsmessig å organisere datapresentasjonen kategorisert etter forskningsspørsmålene, hvor hovedfunnene oppsummeres til slutt i hvert delkapittel. Sitater fra informanter fremheves med kursiv underveis. Avslutningsvis i kapittelet oppsummeres presentert data relatert til oppgavens overordnede problemstilling.

### 4.1 Forskningsspørsmål 1: Hva har blitt gjort for å forberede og tilrettelegge for røyke- eller tobakksforbudet for ansatte i Stavanger kommune, i de forskjellige virksomhetene?

For å svare på problemstillingen i denne oppgaven kan det argumenteres for nytten av og avdekke hva kommunen og de enkelte virksomhetene faktisk hadde gjort for å forberede de ansatte på forbudet, og hvordan de eventuelt har tilrettelagt for det. I intervjuguiden, vedlegg 1, var det to hovedspørsmål tilknyttet forskningsspørsmål 1. Disse ble fulgt opp av flere oppfølgingsspørsmål ved behov, hvis samtalen stoppet opp eller informantene ikke adresserte de temaene som var ønskelig. Gruppeintervjuene ble innledet med å spørre deltagerne om hvordan de først ble introdusert for forbudet. Hovedspørsmål nummer to var knyttet til hva som hadde vært fokus i etterkant av innføringen av forbudet.

Formålet med spørsmålene var å avdekke hvordan implementeringsprosessen hadde foregått i de ulike virksomhetene, hvilke likheter og ulikheter som kunne avdekkes og om det eventuelt eksisterte forklarende fellestrekk. Denne første delen av intervjuet var en slags kunnskapssjekk, hvor ønsket var å finne ut om informantene var klar over de formelle prosessene i forkant av innføringen, og i tilfellet hvordan de var blitt informert om dette. Det var også ønskelig å avdekke eventuelle tiltak knyttet til forbudet, om det for eksempel ble tilbudt røykesluttkurs og generelt hva som ble gjort i de ulike virksomhetene.

Et gjennomgående trekk ved alle gruppeintervjuene var at informantene sa at de hadde blitt informert om forbudet på en relativt lik måte. Så og si alle sa at ledelsen i de respektive virksomhetene først ble informert på diverse ledermøter, før de deretter videreførte denne informasjonen til sine egne ansatte. Relatert til perioden etter at forbudet var vedtatt, nevnes

det flere arenaer hvor informasjonen om forbudet ble delt; som ledermøter, personalmøter, mail, Intranett og informasjonsskriv som ble hengt opp på tavler. Dette samsvarer med det informantene på Frisklivssentralen rapporterte; at de ansatte i kommunen fikk beskjed om at et forbudet mot røyking i arbeidstiden var vedtatt, i noen tilfeller tobakk i sin helhet, og at dette ville gjelde fra 1. oktober 2015. Det var ikke noe diskusjon rundt dette, de ansatte ble bare informert om at sånn var det nå.

Informantene fra barnehagegruppen skilte seg ut fra de øvrige virksomhetene når det kom til hvordan de sa at de først fikk vite om forbudet. Informantene sa at det i lang tid hadde vært snakk om et tobakksforbud internt i deres virksomheten, og at de innførte tobakksforbud i arbeidstiden allerede i 2014, på bakgrunn av endringene i Tobakksskadeloven. Barnehagen innførte altså forbudet før det formelt ble vedtatt i Stavanger kommune. De begrunnet den tidlige innføringen med at de like gjerne kunne gjøre det med en gang, da de regnet med at dette ville bli en del av kommunens personalpolitikk på et senere tidspunkt uansett.

Et aspekt som ble nevnt i flere av gruppeintervjuene var at informantene leste om forbudet, både før det offisielt var vedtatt og i etterkant, i avisen. Informantene fra bofellesskap- og sykehjemgruppen sa at det var slik de først fikk vite om forbudet. En informant fra sykehjemmet snakket om dette i sammenheng med at hun forklarte hvilke informasjon de hadde fått om forbudet fra ledelsen: «*Folk fikk jo vite om det gjennom media, så vi var informert om det før noen fikk tid til å tenke seg om ...*». Intranett som informasjonskanal ble kun nevnt i to av gruppene. En informant fra BMU-gruppen sa at Intranett var en mye brukt informasjonskanal, hvor de regnet med at de ansatte fikk med seg det meste. Også informantene fra sykehjemmet nevnte Intranett, de sa at de både ble informert om forbudet og røykesluttkursene her. Informantene fra bofellesskapet sa at de sendte ut mail til de ansatte med informasjon om forbudet, men de nevnte ikke bruk av Intranett. Intranett ble heller ikke nevnt av barnehage- eller skolegruppen.

Det var ingen av gruppene som noe nevnte noe om at selve innføringen, 1. oktober 2015, ble markert i virksomhetene. Det at dagen ble forbigått i stillhet var et fellestrekk for alle virksomhetene. Gruppene sa videre at forbudet ble snakket lite om og at det generelt ikke hadde mye fokus i virksomhetene. Det var kun informantene fra BMU-gruppen som snakket om de innledende prosessene i HAMU og AMU, og det var hovedsakelig lederen som snakket om dette. De formelle prosessene før forbudet ble vedtatt var ikke et tema under de andre gruppeintervjuene.



I den innledende samtalen på Frisklivssentralen fortalte informantene at de hadde fått flere tilbakemeldinger på at plakatene kommunen hadde hengt opp i forbindelse med forbudet var negativt ladet, se vedlegg 3. Plakatene var nærbilder av personer som jobber i kommunen, med skriften: «Luftå e for adle». Tilbakemeldingene kom hovedsakelig fra deltagere på røykesluttkursene, som mente at det skriften var et nedlatende ordspill rettet mot røykerne. Informantene på Frisklivssentralen informerte om at de hadde videreformidlet dette til HMS-avdelingen i Stavanger kommune.

Under gruppeintervjuene ble plakatene kun nevnt i forhold til praktiske anliggende av informantene fra skolen og barnehage. Informantene fra bofellesskap- og sykehjemgruppen nevnte de ikke i det hele tatt. Det var informantene fra BMU-gruppen som snakket mest om plakatene. Informantene fra barnehage- og skolegruppen snakket om hvordan plakatene hovedsakelig var et middel for å informere besøkende og foreldre om forbudet. En informant fra skolen sa:

*... Byggdrift var ute og hang opp alle plakatene på dørene våre, sånn at det skulle være tydelig for alle som kom på besøk. Og nå gradvis har vi tatt de ned, for vi føler vel at dette går greit, de har hengt oppe så lenge. Ja, vi trenger ikke de lenger.*

Informantene fra BMU-gruppen nevnte først de praktiske prosessene rundt plakatene, med fokus på hvem som hadde bestilt de, hentet og hengt de opp i virksomheten. Men plakatene ble også tema senere i gruppeintervjuet, da det var snakk om hvilke tilbakemeldinger de hadde fått fra de ansatte, spesielt fra de personene som var røykere. Da sa en informant: «[...] Men det var med en gang de plakatene kom opp ... Ja, at de syntes det her var litt sånn ... dumt». En annen informantene fulgte dette opp:

*Ja, akkurat det der skjønner jeg med de plakatene altså [...] de er relativ påtrengende [...] selv om jeg ikke røyker selv, så syns jeg det er litt sånn ... hvor perfekte skal vi bli? [...] Poenget er [...] jeg vet ikke om det hjelper å gni det inn på den måten der.*

Røykesluttkursene ble snakket om i varierende grad under gruppeintervjuene. Det er Frisklivssentralen som arrangerer kursene, på vegne av Stavanger kommune. Ett kurs går over 6 ganger, i løpet av en 5 ukers periode. Røykesluttkursene er gratis og ansatte i kommunen har krav på at det blir tilrettelagt slik at de kan delta. Det er mellom 3 og 8 deltagere per kurs og de er åpne for alle innbyggere i Stavanger kommune. En interessant observasjon informantene på Frisklivssentralen rapporterte om var at selv om de hadde forventet stor pågang i perioden før og etter innføringen av forbudet, var det ingen kommunalt ansatte som

deltok på det første kurset etter innføringen. Informantene sa videre at de hadde inntrykk av at det var mye feilinformasjon knyttet til kursene, og at de trodde mye informasjon om hva de ansatte faktisk hadde rett på ikke nådde ut.

Når informantene i skolegruppen ble spurt om de hadde tilbudt røykesluttkurs eller lignende til de ansatte svarte de at det hadde de ikke. En av informantene utdypet dette: «*Nei ... Jeg vet bare om 2 ansatte på hele skolen som røyker [...]. Og de som røyker er kanskje litt mer sånn ... selskapsrøykere. De har aldri røykt på skolen [...]*». En av informantene i barnehagegruppen svarte nokså likt når de ble spurt om det samme: «*Nei, det har ikke vært noe behov for det her, skjønner du. Det var jo veldig få som røykte, og de sa at de ønsket å slutte*». De andre informantene i barnehagen poengterte videre at røykesluttkursene hadde blitt nevnt for de ansatte og at de som ønsket dette kunne gi beskjed. Men ingen av de ansatte hadde meldt sin interesse.

Informantene fra BMU-, bofellesskap- og sykehjemgruppen nevner alle røykesluttkursene under intervjuene. Gruppene sa at kursene var blitt nevnt for de ansatte og at de hadde fått informasjon om dette via mail og Intranett. Som en informant i bofellesskapet sa; «*Og så mener jeg at vi tilbød, minnet folk på at kommunen hadde sånn hjelp til røykeslutt. For de som ønsket hjelp til røykeslutt, så skulle de få gå på kurs*». Informanten med lederstilling i BMU sa at han i tillegg til å videresende informasjon på e-post om kursene, også hadde snakket personlig med de det kunne være aktuelt for: «*Ja, også har jeg sagt noe om det til de [...] som røyker. At det ut ifra egen erfaring ... kan være nyttig*».

Informantene på sykehjemmet endte opp med å diskutere det formelle rundt røykesluttkursene. En av informantene mente at kursene var noe man måtte påkoste selv, og sa: «*Nei, vi måtte melde oss på selv og betale selv*». Flere av de andre informantene stilte seg tvilende til dette, og sa at de mente at kursene var gratis for alle. Det ble ikke enighet i denne diskusjonen, men dette bekrefter mistanken til informantene på Frisklivssentralene om at det ikke var tilstrekkelig informert om hva kursene innebærer.

Når gruppene ble spurt om de hadde hatt noe spesielt fokus i etterkant av innføringen svarte alle at det hadde de ikke hatt. Det ble i noen av gruppene nevnt at de i noen få tilfeller hadde opplevd at forbudet ble brutt, men ingen av gruppene rapporterte om at de ansatte aktivt hadde blitt fulgt opp i etterkant av innføringen. Det virket som om det rett og slett ikke var et tema i noen av virksomhetene. Som en informant fra bofellesskapsgruppen sa, da han ble spurt om hvilket fokus virksomheten hadde hatt i etterkant av innføringen: «*Det har ikke vært*

*noe emne i det hele tatt. Er det noen grunn til det da? Det ble bare innført, sånn er det. Basta.»*

Flere av gruppene begrunnet lite fokus etter innføringen med en lav røykeandel blant de ansatte. En informant fra skolegruppen sa: «[...] Jeg har ikke fått noen negative kommentarer om det. Jeg tror nok vi har noen sunne kollegaer» da han ble spurt om forbudet. I nokså samme gate sa en informant fra barnehagegruppen; «Jeg må si vi er heldige. Vi har liksom ikke hatt noen store problemer knyttet til dette», mens en informant fra BMU-gruppen sa: «Det ble liksom ikke den store opinionen mot et slikt forbud, fordi [...] av de 50 som jobber her er det vel 2 som røyker».

#### 4.1.1 Oppsummering

Formålet med forskningsspørsmål 1 var å avdekke hvordan implementeringsprosessen for røyke- og tobakksforbudet hadde foregått i de ulike virksomhetene. Det ble også fokusert på hvilke likheter og forskjeller som kunne avdekkes. Et gjennomgående trekk var at alle gruppene hadde blitt informert om forbudet på nokså lik måte; informasjon fra overordnet leder til virksomhets- og avdelingsledere, som videreformidlet samme informasjon til sine ansatte.

Noen informanter nevner riktignok at de ble klar over forbudet via media, før det offisielt ble vedtatt. Videre nevnes også Intranett og e-post som informasjonskanaler i noen av virksomhetene, men det var hovedsakelig ulike møter som ble vektlagt som informasjonskanal relatert til forbudet. Barnehagegruppen skilte seg ut her, på grunn av den tidlige innføringen av forbudet, før det offisielt ble vedtatt i kommune.

Det var ingen av gruppene som rapporterte om noen form for markering av innføringen av forbudet, og et fellestrekk var at det generelt ble snakket lite om i virksomhetene. Det ble heller ikke nevnt at ansatte ble fulgt opp i etterkant av innføringen, og gruppene generelt rapporterte om lite fokus på forbudet. Lite fokus ble blant annet begrunnet med lav røykeandel blant de ansatte i flere av virksomhetene. Det ble nevnt to formelle tiltak som var iverksatt av Stavanger kommune relatert til forbudet. For det første ble det hengt opp plakater i de kommunale virksomhetene, dette ble snakket om i tre av gruppeintervjuene. For det andre ble det nevnt i alle gruppeintervjuene at det ble tilbudt røykesluttkurs. Men det virker ikke som det hadde vært et stort fokus på disse kursene, i tillegg til at noen informanter var feilinformert om hva kursene faktisk innebar.

4.2 Forskningsspørsmål 2: Hvilke tilbakemeldinger har de ansatte i Stavanger kommune kommet med angående røyke- og tobakksforbudet; og hvilken mottagelse har forbudet fått i virksomhetene?

Dette forskningsspørsmålet var ment å avdekke hva de ansatte mente om forbudet internt i virksomhetene, hvordan det var blitt opplevd og hvilken mottagelse forbudet hadde fått.

Forskingsspørsmål 2 er nært knyttet til den overordnede problemstillingen, og hovedspørsmålet som ble stilt i gruppeintervjuene var: hvilke tilbakemeldinger har dere fått fra de ansatte når det kommer til røyke- eller tobakksforbudet? Basert på flyten i gruppeintervjuene ble forskjellige oppfølgingsspørsmål stilt ved behov, se vedlegg 1. Oppfølgingsspørsmålene gikk blant annet på positive og negative sider, om informantene hadde merket seg holdningsendringer fra før til etter innføringen, og om det var et mønster for hvem som eventuelt var positive eller negative.

Når det kom til tilbakemelding og mottagelse fra de ansatte var det nokså store ulikheter mellom virksomhetene. Frisklivssentralen rapporterte om mye negative tilbakemeldinger fra sine kursdeltagere. Her fortalte informantene om kursdeltagere som følte seg mobbet og kriminalisert på arbeidsplassen. Det ble også fremhevet at kursdeltagerne sa at samtale hjalp, slik at røykesluttkursene var en fin mulighet for å snakke med folk som var i samme situasjonen og få den støtten de følte de ikke hadde på arbeidsplassen. Men i gruppeintervjuene hos de fem virksomhetene ble det ikke rapportert om samme type tilbakemeldinger som fra Frisklivssentralen.

Informantene fra barnehage- og skolegruppen fortalte om lignende tilbakemeldinger fra de ansatte. I begge gruppene var det enighet om at de egentlig ikke hadde hørt noen ting, verken på godt eller vondt. Ikke bare ble det rapportert om mangel på motstand, men i begge gruppene ble det fremhevet at forbudet var noe det nesten ikke hadde vært snakket om. Som en av informantene fra skole sa om tobakksforbudet: «*Jeg har ikke hørt noe om det, verken i den ene eller andre retningen. Det er liksom bare sånn det er nå, that's it*». Videre sa samme informant:

*Vi har ikke opplevd det med røyking som et stort problem på vår skole. Vi har hatt fokus på sunn livsstil, de sykler til jobb, sunt kosthold og frukt [...] så jeg tenker at det var en naturlig del av samfunnsutviklingen. At det var naturlig at det ble sånn.*

Det ble nevnt av en informant fra barnehagen at det var litt «snakk i gangene» før innføringen av tobakksforbudet, men at dette kom fra et mindretalls røykere og at flertallet var helt enig i

innføringen. Så selv om noen få utrykte litt misnøye i barnehagen, hadde innføringen ifølge informantene gått smertefritt. En informant sa: *«Jeg tror ikke det er mange som faktisk røyker her [...] Det er mye lettere å få med folk når flertallet ikke røyker».*

Barneperspektivet ble fremhevet av informantene i både barnehage- og skolegruppen som en forklaring på hvorfor de ansatte i disse virksomhetene stort sett hadde vært positive til tobakksforbudet. Som en informant fra barnehagen sa, når hun forklarte hvorfor hun trodde de ikke hadde møtt noe motstand fra de ansatte: *«Vi setter jo barneperspektivet i sentrum, de er jo her for barna. Så jeg tror liksom samvittigheten spiller inn ... at det kan hjelpe».*

Informantene fra skolen sa at siden det var veldig få av de ansatte som røyket eller snuser nok hadde simplifisert innføringsprosessen. De mente det var derfor tobakksforbudet ikke har vært noe tema. Å spørre om holdningsendringer eller spesifikke mønstre var ikke spesielt relevant i skole- og barnehagegruppene. Først og fremst fordi informantene sa at det ikke var noe motstand eller uenighet mot forbudet, så da har det heller ikke vært noen holdninger å endre på eller mønstre å avdekke.

Bofellesskap- og sykehjemgruppen nevnte lignede tilbakemeldinger og mottagelse av forbudet blant de ansatte. Det var i disse to virksomhetene det ble rapportert om kritiske tilbakemeldinger og mottagelse, og det var også her informantene selv hadde mest negativt å si om forbudet. Informantene fra bofellesskapet og sykehjemmet sa at de fikk flest tilbakemeldinger fra ansatte før forbudet ble innført. I begge gruppene ble det nevnt at det etter 1. oktober ikke hadde vært snakket så mye om forbudet, men at de mistenkte at flere ansatte fortsatt «snek seg bort» for å røyke. En informant, med lederstilling på sykehjemmet, sa følgende:

*Jeg føler at det snakkes mindre om røyking nå enn før. Jeg må vel være ærlig, jeg vet at det røykes av og til blant de ansatte. Men jeg tenker at så lenge det ikke kommer tilbakemeldinger til meg om at det er et problem, så er det ikke noe jeg har lyst til å prioritere å bruke tid på.*

Ifølge gruppene var ikke de ansatte i bofellesskapet og på sykehjemmet udelt negative til forbudet, men som en informant fra bofellesskapet sa: *«De fleste har vært negative til formen, men positive til resultatet».* En annen informant, fra sykehjemmet, sa: *«Jeg synes kommunen burde tatt en kamp de kan vinne. Røykfritt blir det ikke uansett, samme hvor mye de prøver».*

Informantene fra bofellesskap- og sykehjemgruppen nevnte ikke noe mønstre, men det kom klart frem, basert på det som ble sagt i løpet av gruppeintervjuene, at det var røykerne som var

de største motstanderne. Det må riktignok nevnes at det i begge gruppene var informanter som var ikke-røykere, som allikevel sa at de syns dette både var et merkelig og tullete tiltak. Som en informant fra sykehjemmet sa: *«Personlig så er jeg ikke røyker, men så lenge det ikke påvirker pleien, så får folk gjøre som de vil. De er voksne liksom. [...] Det er ikke min helse det går ut over, så det får bare være».*

BMU-gruppen sa at de i likhet med skolen og barnehagen ikke hadde fått så mye tilbakemeldinger fra de ansatte når det kom til forbudet. Men de påpekte at dette sannsynligvis kunne knyttes til det faktum at det kun var 2 av 50 personer som røyket, og at de i stor grad hadde opplevd en slags stilltiende aksept. Men informantene var likevel ikke udelt positive til forbudet. En informant sa: *«Jeg har hørt noen har sagt at hvis de hadde innført forbudet mot snus, da hadde det vært litt mer protester».* Samme informanter påpekte også at situasjonen kunne vært veldig annerledes hvis de hadde hatt flere røykere i virksomheten.

Som med barnehage- og skolegruppen var det heller ikke relevant å se på eventuelle holdningsendringer eller mønstre i BMU-gruppen, da det ikke ble rapportert om noe motstand eller sterke meninger tilknyttet forbudet. Men informantene fra BMU-gruppen sa at det hadde vært litt diskusjon på hvor langt man skal gå. De spøkte flere ganger med dette. Som en av informantene sa:

*[...] Jeg har en oppfatning av at det er en del som mener det samme, at ... det er liksom gått litt for langt [...] Det er mange som ikke liker det helt, men de aksepterer det fordi det er jo tross alt arbeidsgiveren. Og da gjør man som man blir fortalt, ikke sant.*

Likevel fremhevet informantene at de trodde de fleste av de ansatte syntes dette var veien å gå, og at det var en naturlig del av samfunnsutviklingen med et røykeforbud.

En ting som gjorde at BMU-gruppen skilte seg ut var at informantene her fortalte at røykeforbudet hadde ført til at morsomme retrospektive historier ble fortalt mellom kollegaene, mye for å sette forbudet i et perspektiv. En av informantene sa:

*Det har vært fortalt en del morsomme historier [...] Det er ikke lenge siden, tilbake på begynnelsen av 90-tallet, at vi satt på møter og 8 av 10 stykker satt og røykte. Man måtte gjøre sånn – viser med hendene at han «dytter» vekk røyk i luften – for å se hverandre [...] Jeg husker vi hadde et lite møtelokale [...], jeg begynte virkelig å*

*røyke da. Jeg røykte litt fra før, men det var ikke mulig for meg å sitte på de møtene uten å røyke selv, da ble det bare hosting. [...] Altså, jeg måtte få lammet de flimmerhårene så fort som mulig, ikke sant [...] Men herlighet altså, i dag er sånt uvirkelig. Surrealistisk å tenke på at det faktisk foregikk sånn.*

Videre poengterte informanten relevansen for historien i forhold til røykeforbudet: «*Poenget mitt er at dette har gått veldig skritt for skritt. Over veldig lang tid. Så vi har jo vært litt «preppet» for ... denne utviklingen. At det går denne veien ...*».

#### 4.2.1 Oppsummering

Formålet med forskningsspørsmål 2 var å avdekke hva de ansatte mente om forbudet. Det var store forskjeller mellom virksomhetene på hvilke tilbakemeldinger gruppene rapporterte om. Men et generelt trekk som ble avdekket var at ingen av virksomhetene nevnte noe mønster når det kommer til hvem av de ansatte som kommer med hvilke typer tilbakemeldinger, verken relatert til stilling, alder, posisjon, utdanning eller andre trekk.

Frisklivssentralen rapporterte om mye negativitet rundt forbudet fra deltagerne på røykesluttkursene. Barnehage- og skolegruppen sa at de ikke hadde fått noen tilbakemeldinger fra de ansatte, verken på godt eller vondt. Forbudet var tilsynelatende noe det ikke ble snakket om i disse virksomhetene. Dette ble både begrunnet på fokuset på barneperspektivet, samt en lav røykeandel blant de ansatte.

BMU-gruppen sa at de generelt hadde fått lite tilbakemeldinger fra de ansatte, men påpekte at virksomheten hadde en lav røykeandel og at situasjonene sannsynligvis hadde vært annerledes hvis flere av de ansatte røyket, eller hvis forbudet hadde inkludert bruk av snus. Denne gruppene skilte seg ut på grunn av fokuset på morsomme, retrospektive historier om hvordan det var før i forhold til røykeproblematikken, som satt forbudet i et tidsperspektiv.

Bofellesskap- og sykehjemgruppen var de to gruppene som sa at de hadde fått mest kritiske og negative tilbakemeldinger fra de ansatte når det kom til forbudet. Dette var riktignok hovedsakelig før innføringen 1. oktober. I ettertid sa begge gruppene at forbudet ikke var like mye snakket om, men at de mistenkte at ansatte fortsatt røyket i løpet av arbeidsdagen. Videre fremhevet begge gruppene at det ikke var alle de ansatte som var negative til forbudet, men som en av informantene sa, burde kommunen heller ta en kamp de faktisk kunne vinne.

4.3 Forskningsspørsmål 3: Hvordan har de ulike virksomhetene og lederne forholdt seg til håndhevelsen av røyke- eller tobakksforbudet, og hva sier informantene om sanksjoner?

For å få svar på dette forskningsspørsmålet ble gruppene spurt om hvordan forbudet konkret var blitt håndhevet i deres virksomhet. Hvis det tidlig i intervjuene ble klart at de ikke hadde håndhevet forbudet, ble spørsmålet omformulerte til hvorvidt de hadde snakket noe om hvordan de eventuelt ville ha håndhevet forbudet. Etter at hovedspørsmålet var stilt ble det fulgt opp med oppfølgingsspørsmål, som gikk på om de hadde konkrete retningslinjer i virksomheten eller om sanksjoner var tatt i bruk eller diskutert. Forskningsspørsmål 3 var ment som en sjekk på hvorvidt det kunne avdekkes forskjeller mellom virksomhetene, når det kom til håndhevelse og sanksjoner. Det var spesielt ønskelig å avdekke hvordan lederne opplevde det å håndheve forbudet, da dette muligens kan oppleves problematisk uten konkrete retningslinjer.

Grunnen til at dette var informasjon som ble oppfattet som interessant, var samtalen med Frisklivssentralen. Informantene her fortalte om en fortvilet kursdeltager. Kursdeltageren sa at hun var blitt innkalt til sjefen og informert om at kollegaer hadde observert at hun røykte i arbeidstiden. Hun fikk beskjed om at hun måtte slutte med en gang. Videre ble hun feilaktig informert om at hun ikke fikk dekket utgifter for røykesluttkurs, og at det var hennes eget ansvar å skaffe vikar til de timene hun var borte. Kursdeltageren følte seg trakassert og mobbet på arbeidsplassen. En slik historie stod i sterk kontrast til den offisielle informasjonen fra kommunal ledelse om at forbudet ikke skulle håndheves. Men det ble overhode ikke rapportert om noe lignende oppførsel fra noen av virksomheten i gruppeintervjuene.

Ingen av gruppene rapporterte om at de hadde håndhevet forbudet eller at de hadde noen konkrete retningslinjer i sine respektive virksomheter. Informantene fra barnehage- og skolegruppen vektla at håndheving og sanksjoner ikke hadde vært et tema i deres virksomhet, rett og slett fordi de ikke hadde hatt problemer med ansatte som brøt tobakksforbudet. Informantene fra BMU-gruppen sa noe lignende, og vektla samtidig at de hadde fått beskjed av ledelsen i kommunen om at forbudet ikke skulle håndheves. En informant fra BMU sa: *«Regelen er at det ikke skal røykes i arbeidstiden [...] men som med en masse andre regler som vi har å forholde oss til, så er det ikke alt som håndheves»*. Informantene med lederstillinger i bofellesskap- og på sykehjemgruppen sa at de verken så poenget med, eller hadde noen interesse av, å sjekke om folk overholdt forbudet. En avdelingsleder i



bofellesskapet sa: *«Jeg har snakket med andre ledere om hva de gjør ..., og vi har vel vært enige om at dette ikke er noe vi kommer til å bruke tid på».*

Det ble i løpet av de fleste gruppeintervjuene pratet om hva lederne i de ulike virksomhetene ville ha gjort hvis noen av de ansatte helt opplagt brøt forbudet. Alle lederne vektla at de mest sannsynlig ville hatt en samtale med vedkommende, spesielt siden de ikke har noen andre sanksjonsmuligheter. Lederen i barnehagegruppen sa: *«I tilfelle noen overskrider regler så har vi jo rutiner på det. Da har jeg en samtale med de, hvor jeg spør om de sliter med noe, eller trenger hjelp til noe».*

Lederen fra BMU-gruppen hadde en lignende argumentasjon når han ble spurt hvordan forbudet skulle håndheves hvis ansatte bryter det: *«Ikke annet enn at vi snakker med vedkommende».* På et annet tidspunkt i intervjuet sa han: *«Her har vi for så vidt fått ganske tydelig beskjed om at det ikke skal håndheves. Vi driver ikke å melder folk [...] eller gir de advarsler eller noe sånt».* Lederen fra skolen sa: *«Vi har aldri kommet på det der med sanksjoner [...] men hvis det skulle skje, så tror jeg det hadde vært nok med en samtale hvor man minner på».*

Også lederne i bofellesskap- og sykehjemgruppen sa at de hadde tatt en prat med vedkommende hvis en ansatt hadde brutt forbudet. Den ene avdelingslederen på bofellesskapet fortalte at hun måtte ha en slik prat en gang, helt i begynnelsen etter innføringen av forbudet, men dette gikk helt problemfritt og den ansatte godtok det. Den andre avdelingslederen fra bofellesskapet sa videre:

*Vi har jo ikke noen sanksjonsmuligheter. Vi kan ikke trekke i lønn hvis de røyker, så det er ikke noe vits å lage en stor sak ut av det tenker jeg. Men man skal jo følge personalreglementet som kommunen har, og det forventer jeg at folk gjør.*

En av lederne på sykehjemmet sa at hun hadde opplevd litt sladring fra ansatte, og at hun på grunn av dette følte at hun måtte presisere forbudet: *«Jeg måtte ta det opp på et avdelingsmøte, bare for å si igjen [...] at det er røykestopp i Stavanger kommune. Uansett, så får folk være voksne, eller gjøre som de vil, og så får vi ta følgene etter hvert».*

Når det kom til håndheving og sanksjoner var det sykehjemgruppen som skilte seg mest ut blant virksomhetene. Det var her det i størst grad ble rapportert om mistanke om at ansatte fortsatt røyket i løpet av arbeidsdagen. Det ble også nevnt av informantene fra bofellesskapsgruppen at de hadde funnet sigarettneiper etter det de trodde var nattevaktene, men at det ikke var gjort noe stort poeng ut av det. En av avdelingslederne fra bofellesskapet

sa: «Jeg har hørt rykter om at folk røyker rundt forbi, men jeg har ikke gidde å forholde meg til det». På sykehjemmet sa en informant, med henvisning til det å ta seg en røyk: «Jeg synes at så lenge vi gjør en god jobb og lederne er fornøyde med jobben vår [...] så fins det ikke noe større problem. Da kan den som vil snike seg ut». Videre sa en annen informant fra sykehjemmet: «Kanskje du hører kommentarer om at hvis de tar oss, hva skal de gjøre da liksom?».

Begge informantene med lederstilling på sykehjemmet sa at de syntes det var vanskelig å vite hva som var forventet av dem som ledere. De opplevde det, med andre ord, problematisk når det kom til håndheving av forbudet. Som den ene informanten sa:

*Jeg syns det er vanskelig når jeg ser noen gå ut på verandaen, og jeg vet at det er en røyker som mest sannsynlig har tenkt å ta seg en røyk [...] Jeg lukker vel litt øynene for det. Jeg vet ikke helt hva jeg skal gjøre med det.*

Likevel fremhevet begge lederne i sykehjemgruppen at de syntes det viktigste var at de ansatte gjorde en god jobb, og at det er det de fokuserer på i sin lederrolle. En av informantene på sykehjemmet, som ikke er leder, sa: «[...] Altså det nytter ikke ... å si at nå skal alle kjøre i 20 km. i timen, men det får ingen konsekvenser hvis du kjører i 80 .... Altså, det blir på en måte for dumt».

#### 4.3.1 Oppsummering

Forskningsspørsmål 3 ble spesielt interessant på grunn av informasjonen som ble innhente på Frisklivssentralen i den innledende samtalen. Ønsket var å avdekke om noen av de fem virksomhetene rapporterte om lignende hendelser som den kursdeltagerne fortalte om. Men det var ikke tilfellet. Alle gruppene sa de ikke hadde håndhevet forbudet, og at sanksjoner ikke var et tema. Det ble kun nevnt ett tilfelle, hvor en av informantene sa at hun, som leder, hadde gitt beskjed til en ansatt en gang, og at dette hadde vært uproblematisk. Generelt rapporterte gruppene at de ikke var et problem at ansatte brøt forbudet, og dermed var det ikke behov for håndhevelse. Det var også flere av lederne som fremhevet at på tross av noe mistanker, orket de ikke, og ville heller ikke, være «røykepoliti». Når gruppene ble spurt om hva de eventuelt ville ha gjort hvis de fikk problemer med brudd på forbudet, svarte samtlige lederinformanter at de ville tatt en prat med vedkommende. Det ble av flere påpekt at de uansett ikke har mandat til andre virkemidler.

Sykehjemgruppen skilte seg mest ut tilknyttet dette forskningsspørsmålet. Det var her det ble rapportert om mest mistanke om at ansatte fortsatt røyker i løpet av arbeidsdagen. Disse mistankene ble i mindre grad også rapportert av bofellesskapsgruppen. Men ingen av lederinformantene i gruppene håndhevet forbudet, men sa at de snarere så «litt gjennom fingrene». Lederne på sykehjemmet var de eneste som vektla at de opplevde sin rolle som leder relatert til håndheving av forbudet som problematisk. BMU-gruppen fremhevet at de ikke sjekket de to ansatte som de vet røyker, og at de for så vidt har blitt instruert av kommunal ledelse til ikke å håndheve forbudet. Sanksjoner og håndhevelse var ikke relevant for barnehage- og skolegruppen, som begge rapporterte at dette var en problematikk de verken hadde tenkt over eller forholdt seg til.

4.4 Forskningsspørsmål 4: Ifølge informantene, hva har vært positivt og hva har vært utfordrende med hvordan røyke- eller tobakksforbudet har blitt implementert i Stavanger kommune?

Avslutningsvis i gruppeintervjuene ble informantene spurt om hva de syntes hadde vært positivt eller eventuelt negativt og utfordrende med måten forbudet hadde blitt implementert i Stavanger kommune. Dette ble i de fleste tilfellene en slags oppsummering, da det var et tema som gikk igjen i løpet av store deler av intervjuet generelt. Dette hovedspørsmålet ble fulgt opp med underspørsmål, som gikk ut på om gruppene mente noe kunne vært gjort annerledes, og om det var noe de ville tilføye, der det var naturlig i løpet av intervjuet. Her var ønsket å avdekke hvilke argumenter som ble brukt i de ulike gruppene, da spesielt med tanke på temaer hvor informantene kanskje var uenig seg imellom.

Gruppene nevnte ulike aspekter de syntes var positive med implementeringen av forbudet, men det var nokså stor variasjon i begrunnelsene. Det var bare BMU-gruppen som vektla at de syntes den kommunale ledelsen hadde kommunisert forbudet godt. De mente informasjonen hadde vært tydelig, slik at det ikke var tvil om hva forbudet handlet om. Informantene fra BMU-gruppen trakk også frem Intranett som en god informasjonskanal, og at dette la grunnlaget for det de kalte «jungeltelegraf»; at kollegaer snakket seg imellom om forbudet, og at man slik ble informert. Her ble det også fremhevet at det var positivt at det kom medieoppslag, da dette var en spennende historie de mente fikk folk til å følge med. Som en av informantene fra BMU sa: *«Jeg tenker at det å innføre et sånt forbud, det er jo ikke en*

*vanskelig sak å kommunisere, fordi den er såpass interessant. Så da blir det slått opp alle veier, ikke sant».*

Det ble nevnt i tre gruppeintervju – i barnehagen, bofellesskapet og sykehjemmet – at et positivt aspekt med innføringen av forbudet var at de ikke lenger måtte forholde seg til problematikken med at kollegaer forsvant fra arbeidsplassen for å ta seg en røyk. En informant i bofellesskapsgruppen sa: *«Det var ... mange som irriterte seg på de som gikk ut og røykte, og brukte arbeidstiden til røyking ... Det er det jo slutt på nå».* En informant i barnehagegruppen sa dette i forhold til hvorfor de ønsket å innføre forbudet i forkant av kommunen:

*[...] Det var mange som gikk ut for å røyke, og det skapte på en måte litt splid i personalgruppen. [...] En gjeng var ute og en gjeng var inne [...] Så det var liksom det å jobbe i forhold til arbeidsmiljøet også.*

En av informantene i sykehjemgruppen snakket om at røykerne kunne takke seg selv for at forbudet kom, spesielt på grunn av problematikken rundt det at de forsvant i løpet av arbeidsdagen:

*Vi har snakket om det i så mange år, om at det kommer tilbakemeldinger på at røykerne ikke er tilstede og at de er mye borte. Da blir det liksom litt ris til egen bak. Hvis de kun hadde gått ut for å ta seg den ene sigaretten [...] uten å stå sammen flere, så er det ikke sikkert denne reaksjonen hadde kommet.*

Det har ifølge informanten på sykehjemmet blitt mye bedre i forhold til denne problematikken, og hun trodde det var fordi de nå kunne *«slå i bordet»* med forbudet.

Skolegruppen poengterte at de trodde svært mange i dag vet at røyking ikke er bra, og at et forbud derfor blir en naturlig og forventet del av samfunnsutviklingen. En av informantene sa dette da hun snakket om hva som er positivt med forbudet:

*Jeg tror på en måte det har glidd litt gradvis, og jeg tror at innstillingen i samfunnet er at røyking ikke lenger er «in». Det har gått gradvis, at man har faset det ut. Og det kjenner jeg ... er helt greit.*

Både barnehage- og skolegruppen var tydelige på at de ikke hadde noe negativt å si om forbudet, og at de ikke opplevde at det hadde vært utfordringer tilknyttet innføringen. Som en informant fra skolegruppen sa i forhold til røyking: *«Det ser jo ut som det er på vei ut, heldigvis. Derfor merker vi kanskje ikke forbudet her ...».* Den andre informanten i gruppen fulgte dette opp:

*Vi er mer opptatte av positive ting. Altså, det å finne garderober til de ansatte sånn at de kan sykle til jobb, sunn mat, til både ansatte og elever. Vi er mer i den retningen, at vi tenker sunn livsstil. Og da er det jo naturlig at røykingen er noe som ikke er særlig bra.*

En informant fra barnehagegruppen vektla at hun trodde de ansatte hadde forståelse for et slikt forbud: «*Det at det er behov for et forbud, altså blant barn og unge, det har liksom de fleste skjønt*». Videre sa en annen informant fra barnehagen dette da gruppen ble spurt om hva som hadde vært utfordrende: «*Det er vanskelig å si noe om det. Hvis vi hadde fått motstand, eller vi hadde jobbet veldig mye med det, så hadde vi kanskje hatt noe å si. Men her hos oss har det liksom vært andre prioriteringer*».

BMU-gruppen var ikke like udelt positive til innføringen som barnehage- og skolegruppen. En informant fra BMU sa dette da gruppen ble spurt om hva som hadde vært positivt eller utfordrende:

*[...] Jeg tror at det er en del som sier; ja, dette er veldig positivt. Men det er liksom dette med hvor langt går man. Altså det er ikke noe sånn hurra [...], men det er heller ikke motsatt. Det er liksom litt sånn; ja-jo, det er sikkert fornuftig. Det er jo kjempefornuftig egentlig.*

Denne kommentaren ble fulgt opp av en annen informant:

*[...] Ja, det er sikkert like mange [...] som tenker at det er veldig bra. At det gjør absolutt ingenting. Altså, at det bare er ett skritt på veien for å få bukt med dette problemet [...] Ja, det er helt greit.*

Noe lignende nevnte også bofellesskapsgruppen. Her ble det påpekt at de så verdien av forbudet i forhold til helse og sykefravær, hvis det da viser seg at forbudet har redusert antall røykere med tiden. Informantene påpeker videre at de er klar over at forbudet mot røyking på serveringssteder fra 2004 også møtte mye motstand i begynnelsen, men at nå er så og si ingen imot dette. Men informantene fra bofellesskapet påpekte også at røyking faktisk er noe man er avhengig av, og at de føler kommunal ledelse ikke har tatt så stort hensyn til dette. En informant sa: «*Røyk er jo for de som røyker kjempeviktig. De burde lagt litt mer krefter og hatt litt større fokus på dette, ... hvis de ønsker at det skal gjennomføres. Det virker liksom så lite gjennomtenkt*».

Flere av informantene fra de ulike virksomhetene nevnte at de opplevde det som negativt at politikerne hadde fritak fra forbudet. I intervjuet med bofellesskapsgruppen ble dette nevnt flere ganger, og en informant sa blant annet:

*Det har jo vært godt lagt merke til at de som har vedtatt dette [...] at det ikke gjelder for dem. Det er bare pinlig fra deres side å vedta noe sånt. Det har vært mange reaksjoner på det [...]*

En annen informant fra bofellesskapet fulgte opp denne kommentaren: «*Snakk om å skyte seg selv i foten, det er det de gjør*». Bofellesskapsgruppen mente at forbudet var en enkel måte for politikerne og ledelse i kommunen å si at de gjorde noe helsefremmende for de ansatte, uten at de måtte legge så mye ressurser i det. En informant sa:

*For meg ... virker det som om de har funnet et område, som ikke koster ett øre, hvor de kan si; ja men vi har jo gjort noe her. [...] Det er mye enklere å innføre ett påbud som ikke koster kommunen noe som helst.*

En annen informant tok dette argumentet videre: «*Det er mange andre tiltak som kunne bedret folkehelsen, som å motivere folk til å sykle på jobb, ja, gjerne fått sponset en sykkel*». Her kommenterte videre en annen informant: «*Men det koster*».

Politikernes fritak ble også tatt opp av informantene i sykehjemgruppen. De sa at dette var mye snakket om blant de ansatte, og at fritaket ikke ble spesielt godt mottatt. En av informantene fra sykehjemmet mente blant annet at dette sendte signaler om at politikerne ikke verdsatte sine ansatte:

*Den dobbeltmoralen som politikerne førte med at de på en måte hadde unntak for seg selv fordi de er valgt inn [...] Hva sier du egentlig om hvordan du verdsetter dine ansatte i kommunen [...] Hvis du ikke er fornøyd, så bare slutt i jobben [...] det er jo det de sier, basically. I stedet for å tenke at dette er arbeidstagere som er verdsatt og som de ønsker å beholde. Det er ikke de signalene de sender ut.*

Informantene fra BMU-gruppen nevnte ikke politikernes fritak av seg selv, men da de ble spurt om dette svarte en informant med litt tullestemme: «*Ja, vi hvisker om det*». Videre sa informantene: «*Det var vel et tema til å begynne med. Det sender ikke akkurat det beste signalet i verden, nei*», før de andre informantene fulgte opp med: «*Nei, det er ikke et bra signal*» og «*Den ene personen som røyker her reagerte på det*». Politikernes fritak ble heller ikke nevnt av barnehage- eller skolegruppen. Det ble tydelig at dette var et tema disse to gruppene verken var opptatt av eller hadde snakket noe om. Når intervjuer spurte

informantene hva de tenkte om politikernes fritak, så for eksempel en informant fra skolen: «*Nei, altså vi passer på oss selv. Så får andre passe på de*».

Når gruppene ble spurt om hva som eventuelt kunne vært gjort annerledes når det kom til innføringen av og implementeringen rundt forbudet, svarte de nokså spredt. I BMU- og bofellesskapsgruppen påpekte noen av informantene at de savnet mer konkret informasjon om hva som var tanken bak forbudet. Det var også flere av informantene fra bofellesskapet som nevnte at det virket lite gjennomtenkt. En av informantene i BMU sa dette da han snakket om hva som kunne vært gjort annerledes:

*Informasjon er ... noe jeg savner litt generelt [...] Det er enklere å få aksept for noe som er tøft å innføre hvis man er ærlig fra begynnelsen av, og kommer med de rette begrunnelsene og ... ikke fordekker eller lister det inn. For det får folk med seg.*

En informant fra bofellesskapet mente at hele forbudet egentlig var litt meningsløst:

*Hvis folk skal endre seg ... tror jeg det må skje av egen vilje [...] Man kan ikke tvinge folk til å gjøre noe. Jeg tror at det ofte vekker mer harme at de ikke får røyke i arbeidstiden [...] enn at det skaper lyst til å slutte å røyke.*

Videre sa den samme informanten: «*Jeg røyker ikke selv, men jeg tror aldri jeg har irritert meg så mye over et vedtak som akkurat dette. For det virker så meningsløst*». En annen informant fulgte opp dette argumentet: «*Jeg tror ikke det har noe spesielt stor effekt. Men det røykes nok mindre akkurat i arbeidstiden*».

Sykehjemgruppen vektla under intervjuet at de var blitt godt informert om forbudet før innføring. Så selv om flere av informantene kanskje ikke var enige i innføringen av forbudet, trodde de ikke så mye kunne vært gjort annerledes med selve implementeringen. Men informantene fra sykehjemmet var også enige med informantene fra bofellesskapet, om at forbudet kunne virke litt meningsløst. De trakk spesielt frem mangelen på sanksjoner som en grunn til dette. Det ble nevnt flere ganger i løpet av intervjuet at mangel på konsekvenser nok var en stor grunn til at flere av de ansatte i virksomheten fortsatt røyket i arbeidstiden. Som en informant sa:

*Altså, man er jo avhengig av røyk. Så lenge det ikke blir konsekvenser så blir det heller ikke hundre prosent gjennomført. Noen er mer lojale enn andre, og noen er mer lojale til røyken enn andre, ... sånn er det bare. Så lenge det ikke blir konsekvenser blir det heller ikke gjennomført [...] Det er jo en avhengighet.*

Da barnehage- og skolegruppen ble spurt om det var noe de mente kunne vært gjort annerledes i forhold til innføringen og implementeringen av forbudet, hadde informantene lite å si. Informantene fra skolen svarte at de ikke hadde tenk så mye over dette, fordi ting hadde gått så fint hos dem. Informantene erkjente likevel at det kanskje hadde vært annerledes på en annen type arbeidsplass, og det ble flere ganger nevnt at de kanskje ikke var helt klar over hvor heldige de faktisk var siden implementeringen hadde gått helt smertefritt.

Informantene fra barnehagen påpekte at de var i en spesiell situasjon, siden de hadde valgt å innføre forbudet før det ble en kommunal regel. Barnehagen hadde derfor hatt muligheten til å bestemme hvordan de ville implementere forbudet, og informantene vektla at innføringen hadde gått smertefritt. Som en informant sa: *«Det er stor enighet i Stavanger kommune, i barnehagene i hvert fall, om at vi ikke skal røyke i arbeidstiden».*

#### 4.4.1 Oppsummering

Forskningsspørsmål 4 ble en slags oppsummeringsmulighet under gruppeintervjuene. Forskningsspørsmålet formål var å avdekke positiv og negativ argumentasjon relatert til de ansattes opplevelse av implementeringen av forbudet. Gruppene fokuserte på forskjellige ting da de ble spurt om hva som hadde vært positivt med implementeringen. BMU-gruppen vektla god kommunikasjon relatert til forbudets formelle karakter. Skolegruppen fremhevet at folk i dag vet at røyking ikke er bra, slik at forbudet derfor blir en naturlig del samfunnsutviklingen. Barnehage-, bofellesskap- og sykehjemgruppen fremhevet at forbudet hadde vært positivt relatert til problematikken med at røykerne tidligere forsvant fra arbeidsplassen for å ta seg en røyk.

Barnehage- og skolegruppen nevnte ingen negative eller utfordrende aspekter ved forbudet, eller noe som eventuelt kunne vært gjort annerledes i implementeringsprosessen.

Barnehagegruppen fremhevet at de trodde de ansatte har forståelse for forbudet på grunn av barneperspektivet, altså at de vet at man ikke bør eksponere barn for røyk. Skolegruppen poengterte at de ansatte generelt var veldig opptatt av sunn livsstil, slik at da passet det ikke inn med røyk eller tobakk.

BMU-gruppen nevnte både positive og negative sider ved forbudet. Men selv om gruppen diskutere hvorvidt det er å gå litt langt, ser de stort sett samfunnsnytt og verdien av innføringen av et slikt røykeforbud. Fritaket fra forbudet for de folkevalgte trekkes frem som



veldig negativt i bofellesskap- og sykehjemgruppen. Men også BMU-gruppen erkjente at det har vært snakket litt om dette, da de ble spurt. Men barnehage- og skolegruppen nevnte ikke fritaket som et negativt aspekt. Det var bofellesskap- og sykehjemgruppen som generelt var mest kritiske til forbudet. Det ble blant annet trukket frem at tiltaket virker litt meningsløst og lite gjennomtenkt fra ledelsens side. Videre ble det poengtert at de som røyker er avhengig, og at de tilsynelatende ikke har blitt tatt hensyn til. Mangelen på sanksjoner ble også fremhevet som en mulig forklaring på at forbudet kanskje ikke etterleves av alle ansatte i Stavanger kommune.

#### 4.5 Forskningsspørsmålene i tilknytning til oppgavens problemstilling

Oppgavens problemstilling handler som nevnt innledningsvis om hvordan de ansatte i Stavanger kommune opplever innføringen og implementeringen av røyke- eller tobakksforbudet, samt hvilke likheter og forskjeller som kan avdekkes. Informantene i denne oppgaven sa at de ble informert på relativ lik måte om at det skulle innføres et røyke- og tobakksforbud i kommunen. Et fellestrekk var at alle informantgruppene opplevde å ha blitt tydelig og godt informert om dette fra ledelsen. Videre sa alle informantgruppene at forbudet ikke var et stort tema i virksomheten, både fordi selve innføringen ikke ble markert og fordi det generelt ble snakket lite om det.

Når det kom til implementeringsprosessen ble to formelle tiltak nevnt av gruppene: Plakatene og røykesluttkurs. Plakatene ble ikke opplevd som spesielt nedverdiggende av informantgruppene, slik det ble rapportert om fra Frisklivssentralen. Men BMU-gruppen diskuterte likevel om de kunne oppfattes som litt dumme. Røykesluttkursene ble nevnt av alle gruppene, men de ble ikke gitt et stort fokus, men snarere nevnt litt i forbigarten. Det virket tilsynelatende som om informantene i de ulike gruppene ikke opplevde disse kursene som et viktig tiltak for vellykket implementering. Det ble også nevnt i flere av gruppene at mangelen på sanksjoner kunne føre til mindre etterlevelse, fordi de ansatte da ikke oppfatter forbudet som strengt nok.

Det ble avdekket noen klare likheter mellom flere av virksomhetene. Barnehage- og skolegruppen opplevde forbudet på nokså lik måte, og disse to gruppene hadde nok også den mest positive innfallsvinkelen. Bofellesskap- og sykehjemgruppen hadde også flere sammenfallende synspunkter. Det var i disse to gruppene en mer kritisk opplevelse av forbudet. BMU-gruppen ble liggende i en slags mellomposisjon, fordi informantene her

fremmet synspunkter som kunne relateres til alle de andre gruppenes oppfatninger, både positive og mer kritiske. Disse overnevnte aspektene drøftes mer inngående i neste kapittel.

## Kapittel 5: Drøfting

---

I dette kapitlet drøftes innsamlet data i sammenheng med teorien som ble presentert i kapittel 2. Data fra de fem gruppeintervjuene, samt den innledende samtalen med Frisklivssentralen, sees i sammenheng med oppgavens teoretiske forankring og drøfter slik den overordnede problemstillingen. Dette kapitlet ønsker å avdekke hvordan de ansatte opplevde innføringen og implementeringen av forbudet, samt hvilke likheter og forskjeller som avdekkes mellom virksomheter og fagområder.

Først drøftes data i forhold til særtrekk ved offentlige organisasjoner, deretter settes relevant teori i sammenheng med ulike aspekter relatert til innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid. Så drøftes de ansattes opplevelse av røykfri arbeidstid, hvor det både fokuseres på likheter og forskjeller mellom virksomhetene. Avslutningsvis i kapitlet oppsummeres relevante funn i tilknytning til de tre perspektivene – det instrumentelle, det institusjonelle og det ny-institusjonelle – som forklaringsfaktorer. Under vil både røykeforbudet, som gjelder for alle ansatte i Stavanger kommune, og tobakksforbudet, som gjelder for ansatte i barnehager og på skoler, bare refereres til som «forbudet» for enkelhetens skyld.

### 5.1 Stavanger kommune – implementering i en offentlig organisasjon

Stavanger kommune er en offentlig organisasjon, og dette får visse konsekvenser for hvordan man tolker innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid for de ansatte her. Basert på Christensen m.fl. (2009) sine karakteristikker av forskjellene mellom offentlige og private organisasjoner ble dette særlig relevant for to punkt. For det første når det kom til det faktum at offentlige organisasjoner har en ledelse som består av folkevalgte som organisasjonen handler på vegne av. For det andre relatert til de multifunksjonelle oppgavene offentlige organisasjoner har (Christensen m.fl. 2009).

Det var formannskapet i kommunen som vedtok røykfri arbeidstid for ansatte i Stavanger kommune, men vedtaket om at dette også skulle gjelde for dem selv ble anket og omgjort (Jupskås 2015b). Dette ble ikke godt mottatt i tre av de fem virksomhetene. Spesielt informantene i bofellesskap- og sykehjemgruppen var negative til fritaket og nevnte dette flere ganger, mens informanter i BMU-gruppen kritiserte det da de ble spurt direkte. Det ble i bofellesskapsgruppen fremhevet at det hadde vært mange negative reaksjoner på fritaket, og

at de folkevalgte «skyter seg selv i foten» når de vedtar noe sånt. På sykehjemmet ble det fremhevet at fritaket sendte tydelige signaler om at de folkevalgte hadde en dobbeltmoral og at de ikke verdsatte sine ansatte, mens BMU-gruppen fremhevet at fritaket sendte veldig dårlige signaler.

Man kan spørre seg om det ville vært akseptert at ledelsen i en privat organisasjon vedtok røykfri arbeidstid for de ansatte, samtidig som de selv fikk fritak. Som Jacobsen (2012: 148) fremhever er ledelsens rolle essensiell for at en endring skal være vellykket, spesielt ved å skape oppslutning om endringen og ved å forstå endringsprosessens dynamikk. Dette kan være en forklarende faktor for hvorfor noen av gruppene sa at de mistenkte at forbudet ikke ble overholdt av alle ansatte. Hvis den øverste ledelsen, altså de folkevalgte, ikke var villig til å gå foran med et godt eksempel, hvordan kan man da forvente at de ansatte skal følge forbudet? Det må riktignok nevnes at informantene i to av gruppene – barnehagen og skolen – ikke opplevde fritaket som problematisk. De sa at dette rett og slett ikke hadde vært et samtaleemne hos dem. Men dette kan både relateres til den lav røykeandelen i disse virksomhetene og den generelle forståelsen for selve forbudet som informantene rapporterer om. Dette tema drøftes mer inngående under.

Det at Stavanger kommune er en multifunksjonell organisasjon vil si at det her blir tilbudt mange ulike tjenester og at de ansatte kan ha svært ulike arbeidsoppgaver. Dette betyr at man ofte må ta hensyn til motstridende aspekter når man skal innføre et forbud i organisasjonen som helhet (Christensen m.fl. 2009). Virksomhetene som ble intervjuet i denne oppgaven ble med vilje valgt slik at de representerte ulike fagområder og arbeidsoppgaver. To av virksomhetene har helse som fagområde, henholdsvis bofellesskapet og sykehjemmet. To av virksomhetene har barn og unge som fagområde, henholdsvis barnehagen og skolen. Til slutt har man BMU-etaten, som har mer administrative arbeidsoppgaver hvor de ikke har kontakt med tjenestebrukere på samme måte som de fire andre virksomhetene.

Dette multifunksjonelle aspekt ble tydeligere enn forventet, da innsamlet data viste at de virksomhetene som kan sies å ha relativt like arbeidsoppgaver og fagområder, også opplevde innføringen og implementeringen av forbudet nokså likt. Det må her fremheves at denne oppgaven selvfølgelig ikke har et stort nok utvalg til at man kan generalisere på vegne av hele Stavanger kommune, men det er likevel et interessant aspekt som drøftes mer inngående under.

## 5.2 Innføring og implementering av røykfri arbeidstid

Informantene i alle gruppene sa at de ble informert om forbudet når det var vedtatt av formannskapet i mars 2015. Informantene med lederstillinger sa i gruppeintervjuene at de ble informert av sine ledere på diverse møter, og at de deretter videreformidlet denne informasjonen til sine ansatte. Informasjonen relatert til forbudet gikk på hva som var vedtatt og hva dette innebar av formelle og praktiske aspekter. Innsamlet data viste et klart samsvar mellom alle virksomhetene når det kommer til rapportering om at de mottok informasjon og instruksjoner, uten at det ble åpnet for diskusjon rundt forbudet. Dette bekrefter inntrykket til informantene på Frisklivssentralen, om at innføringen av forbudet var veldig ovenfra og ned, fordi de ansatte kun ble informert om forbudets karakter, uten mulighet til å påvirke innholdet.

Et slikt ovenfra og ned perspektiv, kan både sees i sammenheng med det instrumentelle perspektivet (Christensen m.fl. 2009) og den hierarkiske oversettelseskjeden (Røvik 2007). Det instrumentelle perspektivet ser på organisasjoner som hierarkiske, basert på Webers forståelse av byråkrati, hvor ledelse både kan utforme og påvirke medlemmers handlinger (Christensen m.fl. 2009). Det vil derfor her anses som naturlig at ledelsen vedtar et forbud, slik formannskapet gjorde, som de ansatte føyer seg etter. Den hierarkiske oversettelseskjeden refererer til en utbredt forståelse av hva som skjer når noe implementeres. Nye ideer blir introdusert vertikalt, fra toppledelsen og nedover i organisasjonene (Røvik 2007: 294-295). Slik kan implementeringen av forbudet i Stavanger kommune forstås, da innsamlet data viser at informantene ikke fikk mulighet til å påvirke forbudet eller innholdet.

Hvordan forbudet ble innført og implementert i virksomhetene kan knyttes til det instrumentelle perspektivet, men dette betyr ikke at Stavanger kommunes implementeringsprosess av forbudet er i samsvar med suksesskriteriene fra «Røykfritt arbeidsliv» (Helse- og omsorgsdepartementet 2012). Et av hovedkriteriene som ble nevnt var at virksomheter hvor ansatte ble gitt muligheten til å komme med innspill i forkant av innføringen av røykfritt arbeidsliv hadde en høyere suksessrate enn andre (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 67). Dette sto i klar kontrast til det ovenfra-og-ned perspektivet som ble beskrevet av informantene, hvor de ansatte ikke fikk mulighet til å komme med innspill, verken i forkant eller i ettertid. Det kan derfor argumenteres for at forbudet muligens hadde fått flere støttespillere, hvis de ansatte i Stavanger kommune hadde blitt involvert fra starten.

Videre fremhevet suksesskriteriene at man må sette seg realistiske mål, med godt planleggingsarbeid som følges opp med et kontinuerlig fokus (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 67). Alle gruppene i denne oppgaven sa at selve innføringsdagen ble forbigått i stillhet, uten noen markering. Det at forbudet ikke var et tema og fikk lite formelt fokus var også et trekk som vedvarte etter innføringen. Ingen av virksomhetene rapporterte om at ansatte ble aktivt fulgt opp i etterkant. Denne mangelen på fokus, samt hvor realistisk det var å forvente at ansatte skulle slutte med røyk eller tobakk på dagen, kan være en forklaringsfaktor på hvorfor informantene i noen av gruppene uttrykte misnøye, samt hvorfor flere av gruppene sa at forbudet ikke var et tema hos dem.

Andre kriterier gikk på at det burde være et generelt fokus på helsefremmende arbeid i virksomheten, samt at det burde innføres felles premieringstiltak for å unngå en «oss mot dem» holdning mellom røykerne og ikke-røykere (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 67). Førstnevnte var et aspekt som informantene fra bofelleskapsgruppen etterlyste fra kommunal ledelse, men som skolegruppen sa at de praktiserte internt hos seg. Det kan argumenteres for at de ansatte kanskje hadde hatt større forståelse for forbudet hvis det ble satt fokus på helsefremmende arbeid generelt. Videre vil muligens felles premiering være et tiltak som kan skape et større engasjement blant alle ansatte i virksomhetene i kommunene, da dette er noe som også kommer ikke-røykerne til gode.

Det ble også nevnt at klar og tydelig kommunikasjon og informasjon var suksesskriterier som ble vektlagt for vellykket endring (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 67). Informantene i BMU-gruppen sa at de syntes selve forbudet var kommunisert svært godt, og at det aldri var tvil om hva det handlet om. Men i denne gruppen hadde informantene også god kunnskap om forbudet, og var de eneste som nevnte de formelle prosessene i HAMU og AMUer i forkant av vedtaket. Det kan derfor argumenteres for at informantene her enten var veldig kunnskapsrike eller hadde mottatt mer utfyllende informasjon enn resten av virksomhetene. Også informantene fra sykehjemgruppen sa at de syntes selve forbudet var godt kommunisert, på tross av at de var noe uenig i innholdet. Men mer konkret informasjon om tanken bak forbudet og hva som lå til grunn var noe informantene i bofelleskap- og BMU-gruppen etterlyste. Intranett som informasjonskanal ble bare trukket frem av noen av gruppene. Dette virket for så vidt naturlig, da de som sa at de hadde mottatt informasjon via denne kanalen kan tenkes å ha en arbeidssituasjon hvor de har tilgang på pc i løpet av arbeidsdagen. Dette vil sannsynligvis ikke være like vanlig for barnehageansatte. Informantgruppene fremmet med

andre ord ulike synspunkt relatert til kommunikasjon og informasjon. For barnehage- og skolegruppens del var ikke dette et tema de sa så mye om.

Men noen av suksesskriterier fra «Røykfritt arbeidsliv» samsvarte med Stavanger kommune sine handlinger, spesielt anbefalingen om at det burde innføres restriksjoner som gjør det vanskelig for ansatte å røyke i løpet av arbeidsdagen. Dette var selve kjernen i kommunes implementeringsprosess. Videre ble det anbefalt å hjelpe de ansatte ved å tilrettelegge for holdningsarbeid, som for eksempel ved å tilby røykesluttkurs (Helse- og omsorgsdepartementet 2012: 67), slik tilfellet var i denne oppgaven. Men som drøftingen av de formelle tiltakene under viser, kan det diskuteres hvorvidt kommunene virkelig har tilrettelagt og fremhevet disse kursene i stor nok grad.

### 5.2.1 Plakater og røykesluttkurs som tiltak

Informantgruppene rapporterte om få formelle tiltak iverksatt av Stavanger kommune i tilknytning til forbudet. Foruten informasjonskanalene tilknyttet selve forbudets karakter, var det to håndfaste tiltak som ble nevnt – plakater og røykesluttkursene. Det ble hengt opp plakater i alle kommunale virksomheter, se vedlegg 3. I den innledende samtalen med Frisklivssentralen ble det informert om at plakater av flere kursdeltagere ble opplevd som negativt ladet, med et ordspill som flere hevdet var på kanten av mobbing. Derfor var det en forventning i forkant av gruppeintervjuene om at plakater potensielt kunne bli et stort samtaleemne.

Men i bofellesskap- og sykehjemgruppene ble ikke plakater nevnt. Denne mangelen på oppmerksomhet kan knyttes til det instrumentelle perspektivet. Her har man en forståelse av at styring skjer gjennom bestemt formålsrettet handling, man antar at de ansatte vil følge ledelsens mål og at ønsket resultat vil oppnås (Christensen m.fl. 2009). Det vil derfor ikke være naturlig å kommentere plakater, hvis man ser det ut ifra dette perspektivet, da de kan forstås som informasjonskilder som forklarer hva ledelsen ønsker å oppnå med forbudet. I BMU-gruppen ble plakater nevnt. Her sa informantene at de syntes plakater kunne oppfattes dumt, og at de var litt påtrengende og at de «gnir» budskapet inn. En slik forståelse av plakater, som samsvarer med Frisklivssentralen, kan relateres til det institusjonelle perspektivets forståelse av interne normer og verdier i virksomheten, hvor det kan tenkes at organisasjonskulturen i virksomheten går imot det at man «henger» ut røykerne på plakater (Christensen m.fl. 2009).

For barnehage- og skolegruppen ble plakatene bare nevnt relatert til praktiske anliggende for å informere omgivelsene om forbudet. Informanter i begge gruppene fremhevet at de ikke hadde behov for plakatene, men at det var greit at besøkende ble informert om forbudet. Et slikt fokus på omgivelsene kan relateres til det ny-institusjonelle perspektivet, hvor sosialt skapte normer og verdier blir satt i sammenheng med virksomhetens omgivelser (Christensen m.fl. 2009). Det kan tenkes at informantene ønsket å informere besøkende av praktiske grunner, men også for å vise sine omgivelsene hva virksomhetens normer og verdier relatert til tobakk faktisk er. Alt i alt viste innsamlet data at plakatene ikke var et like stort tema som Frisklivssentralen innledningsvis forespeilet. Likevel kan alle de forskjellige reaksjonene, eller mangel på reaksjoner, i tilknytning til plakatene relateres til ulike organisatoriske perspektiv. Den ulike responsen kan altså forklares og forstås ut ifra forskjellige perspektiv, og dermed blir ikke en type respons mer korrekt enn en annen.

Et annet formelt tiltak som ble nevnt i gruppeintervjuene var røykesluttkursene. Her var det større samsvar mellom gruppene enn hva som var tilfellet for plakatene. Alle gruppene sa at de hadde informert de ansatte om kursene, men at det ikke hadde blitt gjort så mye mer utover dette. Med andre ord ble det fra alle virksomhetene rapportert om en instrumentell tilnæringsmåte relatert til kursene. Inntrykket, basert på innsamlet data, var at det ikke hadde vært et stort fokus fra Stavanger kommune sin side på det faktum at røyking og tobakksbruk er en avhengighet, og at det tilsynelatende var opp til den enkelte ansatte å ta initiativ hvis de ønsket å delta på røykesluttkursene.

Både informanter i bofellesskap- og sykehjemgruppen fremhevet at røyk er noe man er avhengig av. I bofellesskapsgruppen ble det påpekt at informantene ikke opplevde at ledelsen i Stavanger kommune tok hensyn til at man som røyker er avhengig, og at de derfor etterlyste mer fokus på dette. Dette ble også nevnt i sykehjemgruppen, men da var det mer relatert til det faktum at man ikke kunne forvente at ansatte skulle slutte med en avhengighet, spesielt når det ikke er sanksjoner eller konsekvenser. Disse informantene mente altså at kommunen ikke bare kunne innføre et forbud, slik det instrumentelle perspektivet vil hevde, for så å forvente at de ansatte som var avhengig av røyk eller tobakk kom til å etterleve det. Det virket ikke som om disse informantene mente av røykesluttkursene, som var det eneste tiltaket som ble tilbudt av Stavanger kommune, var tilstrekkelig.

Det var derfor interessant at Frisklivssentralen rapporterte at det ikke var en eneste kommunalt ansatt som deltok på det første røykesluttkurset etter innføring av forbudet.



Innsamlet data viste tydelig at røykesluttkursene ikke ble gitt et hovedfokus i implementeringsprosessene, men at kursene snarere ble en slags bi-setning i sammenheng med informasjon om andre praktiske forhold. Data viste også at noen av informantene var feilinformert om kursene, en mistanke Frisklivssentralen innledningsvis fremmet. Det kan derfor argumenteres for at en mer institusjonell tilnærming, med fokus på interne normer og verdier, og hvor det sosiale fellesskapet står sentral, kanskje ville vært mer hensiktsmessig i dette tilfellet. Dette fordi kurset sannsynligvis hadde blitt mer akseptert, samt at flere ansatte hadde ønsket å delta, hvis de ble akseptert inn i organisasjonskulturen i de ulike virksomhetene.

### 5.2.2 Sanksjoner og håndhevelse

Basert på samtalen med Frisklivssentralen ble det fokusert på hva informantene i de ulike gruppene sa om sanksjoner og håndhevelse av forbudet i løpet av intervjuene. Innsamlet data viste at ingen av virksomhetene rapporterte om lignende historier som den deltageren på røykesluttkurset la frem relatert til trakassering og mobbing på arbeidsplassen i anledning forbudet. Denne historien sto i sterk kontrast til den offisielle informasjonen om at forbudet ikke skulle håndheves, og den representerer nok unntaket, snarere enn regelen. Dette var i samsvar med innsamlet data, som viste at ingen av virksomhetene håndhevet forbudet eller hadde retningslinjer for eventuelle brudd.

I samtlige informantgrupper sa lederne at de ville hatt en samtale med ansatte som eventuelt bryter forbudet, men det ble bare nevnt av en informant fra bofellesskapet at dette faktisk var blitt gjort. Videre sa en annen informant fra sykehjemmet at hun minnet på forbudet på et møte på bakgrunn av sladder fra medarbeidere. Utenom disse to historiene, ble det ikke nevnt noe om brudd på forbudet i gruppeintervjuene. Det ble i noen av virksomhetene vektlagt at lederne verken ville eller orket å forholde seg til håndheving av forbudet, spesielt fordi de tilsynelatende hadde en holdning om at forbudet vil gå seg til etter hvert, og at det er opp til de ansatte å selv følge reglene i Stavanger kommune. Dette kan knyttes til det institusjonelle perspektivet og dets fokus på organisasjonskultur, samt at normer og verdier vokser frem innad i organisasjoner over tid (Christensen m.fl. 2009). Med andre ord kan mangel på sanksjoner bety at man er avhengig av at det vokser frem en slags anti-røykekultur i virksomhetene for at innføringen av røykfri arbeidstid skal bli mest mulig vellykket i Stavanger kommune.

Mangelen på tydelige sanksjoner kan sees i samsvar med Lund (2011b: 838) sin forståelse av at ytterligere restriksjoner og tiltak ikke vil være nyttig så lenge man ikke også får røykerne «med på laget». Dette fordi røykernes holdninger til forbudet vil få betydning for grad av etterlevelse og problemer relatert til håndtering. Det nytter med andre ord ikke å si at det ikke lenger er lov til å røyke i løpet av arbeidsdagen, hvis ikke røykeren har forståelse for denne innføringen og tar til seg implementeringsprosessen. Innsamlet data viste at Stavanger kommune ikke forsøkte å få røykerne med på forbudet, verken i forkant eller i etterkant av innføringen. Dette kan derfor brukes som en forklaringsfaktor for hvorfor noen av virksomhetene sa at de fortsatt tror ansatte røyker i løpet av arbeidsdagen, samt ledere som rapporterte at de ikke ønsket å være «røykepoliti» ovenfor de ansatte.

Så selv om den formelle organisasjonsstrukturen, ut ifra et instrumentelt perspektiv, er tydelig på at det er et forbud i Stavanger kommune, kan det diskuteres hvorvidt mangelen på sanksjoner fører til at de ansattes faktiske atferd ender opp med å ikke følge den formelle strukturen. Med et institusjonelt perspektiv kan dette forklares med at de ansatte ikke er maskiner. Sosiale systemer og makten i organisasjoner vil ikke nødvendigvis være koblet til hierarkiske posisjoner, men kan også knyttes til organisasjonskulturen og omgivelsene, slik at en avvikende atferd mot de formelle strukturene kan godtas i organisasjonskulturen (Jacobsen & Thorsvik 1997: 100). Videre kan det argumenteres for at mangelen på sanksjoner kan bety at forbudet ble en «tom» endring i noen av virksomhetene. I tilfeller hvor de ansattes atferd er løst koblet til den formelle strukturen kan det oppstå slike «tomme» endringer, som vil si at de ansattes faktiske atferd og resultatene ikke endres, på tross av den formelle innføringen av for eksempel et forbud, slik tilfellet er i denne oppgaven (Jacobsen 2012).

### 5.2.3 Røykfri arbeidstid som en naturlig del av samfunnsutviklingen

Det aspektet i innsamlet data som var klarest relatert til det ny-institusjonelle perspektivet var diskusjonen tilknyttet røykfri arbeidstid som noe i tiden, og som er en naturlig del av samfunnsutviklingen. Alle virksomhetene nevnte på en eller annen måte at de enten var klar over eller at de selv syntes at tobakksrestriksjoner var en naturlig del av samfunnsutviklingen. Med et ny-institusjonelt perspektiv er fokuset på sosialt skapte normer fra omgivelsene, og som sier noe om hvordan organisasjoner bør være utformet. Disse mer skiftende verdiene i omgivelsene refereres til som myter eller moter, og kan forstås som tidsriktige oppskrifter som ansees som moderne og noe som er i tiden (Christensen m.fl. 2009).

«Røykfritt arbeidsliv» rapporterte at svært mange i dette prosjektet så på innføringen av røykfri arbeidsdag som en naturlig del av samfunnsutviklingen (Helse- og omsorgsdepartementet 2012), og at det i dag er et stort fokus på restriksjoner og demoralisering av tobakksbruk i Norge. Røyking har i store deler av samfunnet gått fra å være masseutbredt til å bli en avvikshandling, og man har sett en kraftig nedgang i andel røykere de siste ti årene (Sæbø 2013). Så hvis man ser på innføringen og implementeringen av forbudet i Stavanger kommune med ny-institusjonelle øyne, kan man forstå røykfri arbeidstid som en klar myte eller mote som kommunen har innført som følge av samtidens tidsånd.

Det at forbudet kan knyttes til tidsånden kan være en forklaringsfaktor på hvorfor ingen av informantgruppene rapporterte om direkte motstand mot forbudet. Skolegruppen var de som tydeligst fremhevet at dette var en naturlig del av samfunnsutvikling. Det ble nevnt flere ganger, og brukt som forklarende faktor for hvorfor implementeringen hadde gått smertefritt i virksomhetene, samt hvorfor det virket som om de ansatte oppfattet forbudet positivt. I barnehagegruppen ble det tatt for gitt at man ikke skulle røyke eller bruke tobakk i nærheten av barn og unge, og dette ble brukt som forklaringsfaktor av informantene for hvorfor implementeringen av forbudet ikke ble diskutert eller møtte noe motstand. Det kan argumenteres for at disse to gruppene hadde et ny-institusjonelt syn på implementeringen av røykfri arbeidstid, da de tok det for gitt at dette var noe som var både bra og tidsriktig.

De tre andre informantgruppene erkjente også at et forbud kunne være en bra ting og at de forstod argumentasjonen som lå til grunn. Informantene i BMU-gruppen sa at selv om de var litt usikre på hvor langt en arbeidsgiver bør kunne gå, var det klart at røykfri arbeidstid var en naturlig del av samfunnsutviklingen. Her ble det fortalt retrospektive historier som satt forbudet i et samfunnsmessig tidsperspektiv, relatert til hvor langt vi har kommet de siste 10-20 årene. Videre ble det i bofellesskapsgruppen påpekt at den eventuelle verdien av forbudet, hvis det fungerte, var stor for både helse og sykefravær. Informantene erkjente at det i teorien kunne være bra med et forbud, men de var noe kritisk til om forbudet faktisk ble fulgt. Sykehjemgruppen erkjente også at de forsto argumentasjonen som lå til grunne for forbudet, men her sa informantene at det de mente kommunen burde innføre et tiltak som faktisk kom til å fungere, for helt røykfritt ville det nok ikke bli.

Bofellesskap-, BMU- og sykehjemgruppen brukte alle argumenter som kan knyttes til Lund (2011a: 564) sin forskning som hevder at ytterligere restriksjoner ikke vil være nyttig, da det allerede eksisterer sterke tobakksnegative samfunnsnormer som ikke vil forsterkes ved å

innføre flere restriksjoner. Så selv om de erkjente at forbudet kunne sees som en naturlig del av samfunnsutvikling, slik det ny-institusjonelle perspektivet fremholder, ble det diskutert i disse gruppene hvorvidt et slikt forbud som Stavanger kommune har innført representerer den beste løsningen, og om det faktisk vil ha en reell effekt.

### 5.3 De ansattes opplevelse av røykfri arbeidstid

Den overordnede problemstillingen i denne oppgaven er relatert til de ansattes opplevelse av røykfri arbeidstid. Innsamlet data viste at det både var likheter og forskjeller mellom virksomhetene når det kom til dette. Frisklivssentralen fortalte om mye negative tilbakemeldinger relatert til forbudet, men dette var ikke et gjennomgående trekk for de andre virksomhetene. Likevel var det store forskjeller når det kom til tilbakemeldinger og mottagelse. Dette spriket kan blant annet relateres til de ulike organisatoriske perspektivene.

De ansattes opplevelse av røykfri arbeidstid kan også relateres til den enkelte virksomhetens kontekstualisering av forbudet. Kontekstualisering handler i dette tilfellet om hvordan forbudet ble oversatt, mottatt og fortolket inn i de ulike virksomhetene (Røvik 2007). Man kan forstå oversettelsen av forbudet ut ifra den hierarkiske oversettelseskjeden, som er nevnt over, hvor man vil ha et instrumentelt perspektiv. Men det er ikke nødvendigvis slik at forbudet ble oversatt på samme måte i de forskjellige virksomhetene. Denne oppgavens data viste at det eksisterte lokale fortolkninger og usynlige oversettelsesarenaer, spesielt fordi forbudet ikke hadde blitt fulgt av de alle ansatte (Røvik 2007: 297). Dette kan forstås ut ifra det institusjonelle perspektivet, og forklares med et større fokus på organisasjonskultur enn struktur.

Når det kommer til kontekstualisering blir det her viktig å nevne at dette er avhengig av konteksten som det kontekstualiseres inn i, både den formelle og den uformelle konteksten. I en kontekst hvor ingen av de ansatte røyker eller bruker tobakk, i tillegg til en oppfattelse av forbudet som en naturlig del av samfunnsutviklingen, vil det sannsynligvis ikke oppleves problematisk å innføre et forbud. Men situasjonene blir nok annerledes hvis man har en kontekst hvor det er flere ansatte som røyker, og som i tillegg fremhever at de er avhengige av røyk. I en slik kontekst vil innføringen av forbudet sannsynligvis bli vanskeligere og møte mer motstand. Det er derfor avgjørende at man er bevisst konteksten i de fem ulike virksomhetene i denne oppgaven, samt hvilke modus (Røvik 2007) som benyttes, for å oppnå en forståelse av hvordan de ansatte har opplevd forbudet.

Implementeringen av forbudet kan i denne oppgaven forstås som en lite omformbar praksis, da det er nokså tydelig hva selve forbudet innebærer. Dette er linket til det reproduserende modus, hvor man er opptatt av å gjenskape noe på mest mulig nøyaktig måte (Røvik 2007). Men mangelen på tydelige retningslinjer relatert til håndheving og sanksjoner er et aspekt ved forbudet som åpner opp for at det kan tilpasses den enkelte virksomhet, og på denne måten unngå at forbudet representerer en for omfattende og drastisk endring for de ansatte. Dette er tydelig relatert til det modifierende modus, hvor omforming og tilpasning av en ny praksis godtas (Røvik 2007). Det radikale modus ble ikke like relevant for denne oppgavens innsamlede data, da ingen av virksomhetene rapporterte om at de hadde tolket forbudet slik at de hadde laget egne lokale varianter av det (Røvik 2007: 315)

### 5.3.1 Likheter og forskjeller mellom virksomheter og fagområder

Ett fellestrekk som innsamlet data pekte på var at ingen av gruppene nevnte noen form for mønster når det kom til hvem av de ansatte som eventuelt var positive eller negative til implementeringen av forbudet. Likevel ble det tydelig at de gruppene som rapporterte om få røykere og en lav røykeandel – barnehagen, BMU og skolen – også rapporterte om lite kritiske og negative tilbakemeldinger. I de to virksomhetene hvor det ikke ble vektlagt en like utpreget lav røykeandel – bofellesskapet og sykehjemmet – ble det også rapportert om mer kritiske bemerkninger og negativitet fra de ansatte. På bakgrunn av dette kan man derfor tolke data, kanskje ikke overraskende, slik at det hovedsakelig var røykerne som opplevde innføringen og implementeringen av forbudet negativt. Det kan også argumenteres for at det i virksomhetene med flere røykere tilsynelatende også var en sterkere røykekultur, og at det institusjonelle perspektivet derfor sto sterkt her. Flere av informantene i bofellesskap- og sykehjemgruppen, som selv ikke røykte, vektla at de var kritiske til forbudet, tilsynelatende i solidaritet med røykerne.

Et annet trekk som ble nevnt i flere av gruppene var forbudets positive innvirkning på problematikken relatert til det at røykerne tidligere forsvant for å ta seg en røyk. Det ble av flere informanter rapportert om at det tidligere hadde vært en dominerende røykekultur, hvor flere ansatte gikk ut for å røyke samtidig. Dette førte til at de ansatte som ikke var røykere til tider fikk en større arbeidsbelastning. Flere informanter sa at dette hadde irritert mange, og en informant fra sykehjemmet spekulerte om at denne problematikken kunne være en forklaringsfaktor for at forbudet ble innført. Dette samsvarer i hvert fall med de formelle

prosessene i ulike AMU og HAMU som nevnes innledningsvis i oppgaven, hvor problematikken ble brukt som begrunnelsen for at man begynte å arbeide med dette (Stavanger kommune 2015c). Det kan argumenteres for at de institusjonelle trekkene ved organisasjonskulturen ble for sterke, og at man ved hjelp av en instrumentell tilnærming derfor innførte et forbud som et forsøk på å dempe den sterke røykekulturen.

Det var barnehage-, bofellesskap- og sykehjemgruppen som nevnte denne problematikken under gruppeintervjuene. Disse tre virksomhetene arbeider relativt likt, da de ansatte jobber på avdelinger hvor barn eller beboere har behov for kontinuerlig tilsyn. Dette kan nok også være noe av grunnen for at BMU- og skolegruppen ikke nevnte problematikken, siden det her er mer individuelle arbeidssituasjoner, hvor man ikke er avhengig av kollegaene hvis man ønsker å gå en tur ut i løpet av arbeidsdagen. Med andre ord er det ulik kontekst i de forskjellige virksomhetene, som får konsekvenser for hvilke aspekter som vektlegges med forbudet.

Slike forskjeller mellom arbeidssituasjon og kontekst i virksomhetene, i tillegg til ulike fagområder og arbeidsoppgaver, er knyttet til Stavanger kommune sin multifunksjonelle karakter. Det som var særlig interessant med utvalget i denne oppgaven var at man kunne se klare likheter mellom virksomheter med relativt like fagområder. Basert på innsamlet data ble det derfor hensiktsmessig og inndelegte de fem virksomhetene i tre kategorier, ut ifra hvordan informantene forklarte og begrunnet de ansattes opplevelse av forbudet under gruppeintervjuene. Frisklivssentralen ble ikke inkludert her, da denne innledende samtale bare hadde som formål å samle inn informasjon om røykesluttkursene.

### 5.3.2 Mest positive: Barnehage- og skolegruppen

Basert på innsamlet data fra gruppeintervju med informantene fra barnehagen og skolen, var det flere likhetstrekk som ble fremhevet mellom disse to virksomhetene. Relatert til de andre virksomhetene var det informantene i disse to gruppene som var mest positive til forbudet. Innsamlet data viste at begge gruppene sa at forbudet nesten ikke hadde vært snakket om i deres virksomheter, verken på godt eller vondt. Videre sa de at de egentlig ikke hadde behov for sanksjonsmuligheter, da tobakksbruk ikke var et problem hos dem fordi nesten ingen ansatte brukte dette. Disse to virksomhetene har veldig like fagområder, fordi begge arbeider med barn. Det er derfor ikke rart at barneperspektivet ble fremhevet som en mulig grunn til at implementeringen hadde gått smertefritt, og at de ansatte generelt hadde opplevd forbudet

veldig positivt. Informantene i begge gruppene hadde ingenting negativt å si, selv om de ble spurt direkte om dette. De poengter riktignok at de anså seg selv som heldige som var i denne situasjonene.

Disse to virksomhetene hadde begge en kontekst med en lav røykeandel blant de ansatte og en bred enighet om at tobakksrestriksjoner var en positiv ting. Det var nok derfor relativt enkelt å implementere forbudet her, fordi forbudet ikke representerer noen stor reell forandring eller endring. Videre viste data at man kan argumentere for at det ble brukt et reproduserende modus i disse to virksomhetene når de har kontekstualisert forbudet. Slik det ble forstått i denne oppgaven vil dette si at forbudet ble gjenskapt, eller reproduisert, nøyaktig likt som sin opprinnelige form i disse to virksomhetene (Røvik 2007). Både endringene i Tobaksskadeloven og innføringen av tobakksfri arbeidstid i Stavanger kommune har tilsynelatende blitt implementert og reproduisert inn i disse to virksomhetene uten problemer.

### 5.3.3 Mest kritiske: Bofellesskap- og sykehjemgruppen

Bofellesskap- og sykehjemgruppen er virksomheter innen helsesektoren. I begge virksomhetene arbeider de ansatte inne på avdelinger, slik at både fagområde og arbeidssituasjon er lik. Det var i disse to gruppene det kom mest kritiske tilbakemeldinger, og hvor det generelt ble rapportert om negative holdninger til forbudet. Videre var det bare i disse to gruppene det ble nevnt at informantene hadde en mistanke om at ansatte fortsatt «snek seg ut» for å røyke. Lederne i begge gruppene fremholdt at de var klar over at folk røyker, men at de ikke orker å være «røykepoliti». Dette kan relateres til konteksten forbudet ble innført i, hvor det var flere røykere blant de ansatte, som fremholdt at de synes det var vanskelig å slutte og at de ikke var tilhengere av forbudet. Denne konteksten vil med andre ord bety at implementeringen ble mer problematisk enn hva tilfellet var for barnehage- og skolegruppen.

Bofellesskap- og sykehjemgruppene var ikke udelt negative til forbudet, men innsamlet data skapte et inntrykk av at informantene i gruppene ikke hadde helt troen på at forbudet hadde en reell effekt. Dette ble spesielt begrunnet med mangelen på sanksjoner. Det var også i disse to gruppene at de folkevalgtes fritak ble mest diskutert. Dette kan nok være en annen grunn til at informantene i gruppene ikke hadde helt troen på forbudet, siden lederne ikke gikk foran med et godt eksempel. Videre spekulerte noen informanter fra gruppene i om at innføringen av forbudet var en enkel måte for kommunal ledelse å kunne si at de gjorde noe helsefremmende,

uten at det kostet kommunen noe eller at det var så mye arbeid. Gruppene fremhevet at helsefremmende arbeid kunne gjøres på mange andre måter, og at det burde tilrettelegges mer for selve forbudet. Disse argumentene kan forklare hvorfor disse to virksomhetene tilsynelatende ikke bare har benyttet et reproduserende modus ved implementeringen av forbudet. Det kan argumenteres for at det modifierende modus er mer passende her, da det i begge virksomhetene blir sett litt gjennom fingrene relatert til brudd, samt at forbudet ikke er gjenskapt, men heller omformet og tilpasset den lokale praksisen i disse to virksomhetene (Røvik 2007)

#### 5.3.4 En mellomposisjon: BMU-gruppen

BMU-gruppen falt inn i en slags mellomposisjon. Et moment var at virksomheten skilte seg fra de fire andre virksomhetene både når det kom til fagområde, arbeidssituasjon og arbeidsoppgaver. Informantene her forklarte at de i stor grad utførte sine arbeidsoppgaver på kontoret, og at de ikke hadde like utstrakt kontakt med brukere av kommunale tjenester som de andre virksomhetene. Men mellomposisjonen kan hovedsakelig linkes til at informantene i denne gruppen rapporterte om tilbakemeldinger som kan sammenlignes med barnehage- og skolegruppen, men også bofellesskap- og sykehjemgruppene.

For det første ble det fremhevet, i likhet med barnehage- og skolegruppen, at det hadde vært svært lite motstand og generelt lite tilbakemeldinger fra de ansatte. Men dette linket virksomheten til den lave røykeandelen, da kun 2 av 50 ansatte var røykere. Men for det andre var BMU-gruppen i noen grad kritisk til forbudet, og kan derfor også linkes til bofellesskap- og sykehjemgruppen sin opplevelse av forbudet. Informantene sa at de så verdien av forbudet, men at de også hadde forståelse for eventuell motstand eller uenighet

Konteksten forbudet ble implementert i her, var lik barnehage- og skolegruppens. Det kan derfor argumenteres for at de har benyttet seg av det reproduserende modus, da forbudet tilsynelatende har blitt gjenskapt nøyaktig likt som sin opprinnelige form også her (Røvik 2007). Informantene i denne gruppen fremhevet at kontekstualiseringen sannsynligvis ville ha forløpt seg annerledes hvis konteksten hadde vært en annen. De henviste blant annet til at situasjonen ville vært en annen hvis forbudet også hadde inkludert snus, slik det innledningsvis var foreslått. Informantene erkjente likevel at et røykeforbud nok var en naturlig del av samfunnsutviklingen, selv om gruppen diskuterte og satt spørsmålsteget ved hvor langt en arbeidsgiver bør gå.



## 5.4 Oppsummering

Dette kapitlet har drøftet innsamlet data i tilknytning til relevant teori. Innledningsvis ble Stavanger kommunes posisjon som offentlig organisasjon drøftet, før prosesser og tiltak relatert til innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid ble diskutert. Deretter ble de ansattes opplevelse av forbudet drøftet, med fokus på både likheter og forskjeller. Innsamlet data viser at virksomhetene i denne oppgaven har kontekstualisert forbudet på ulike måter. Som nevnt kan disse ulikhetene relateres til konteksten, fordi forbudet sannsynligvis representerte en større endring for de virksomhetene som ikke rapporterte om lav røykeandel blant de ansatte. Men også virksomhetenes forskjellige fagområder og arbeidssituasjoner, som kommer som en naturlig følge av Stavanger kommunes mangfoldige arbeidsoppgaver og størrelse, fikk konsekvenser her. Informantene i gruppene brukte ulike argumenter for å forklare forskjellige aspekter ved innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid. Det var med andre ord derfor ikke tilstrekkelig å bruke bare en teori for å forklare hvordan de ansatte har oppfattet innføring og implementeringen.

Et gjennomgående trekk i hele kapitlet er at de tre organisatoriske perspektivene ble trukket inn i drøftingen der de ble relevante. Det ble på bakgrunn av dette tydelig at innsamlet data ikke kan forstås ut ifra et av de organisatoriske perspektivene alene. Perspektivene er dermed ikke konkurrerende – det er ikke et av de tre som forklarer data bedre – men snarere komplementære. Med en slik komplementær tilnærming vil ulike perspektiv forklare forskjellige aspekter av data. De formelle aspektene ved forbudet kan i stor grad forklares med et instrumentelt perspektiv, mens informantenes – og som en forlengelse de ansattes – opplevelser i stor grad kan forklares med et institusjonelt fokus. Ny-institusjonelle trekk relateres hovedsakelig til de av gruppene, samt enkelt informanter, som vektlegger at et røykeforbud er en naturlig del av samfunnsutviklingene. Under oppsummeres de tre perspektivene separat, for å gi en oversikt over hovedfunn relatert til det enkelte perspektiv som forklaringsfaktor.

### 5.4.1 Det instrumentelle perspektivet som forklaringsfaktor

Med et instrumentelt perspektiv antar man at organisasjonenes medlemmer vil handle formålsrasjonelt og ut ifra bestemte mål (Christensen m.fl. 2009). For oppgavens tematikk vil man derfor anta at alle ansatte i kommunen føyet seg etter forbudet med et slikt perspektiv. Data viser at barnehage- og skolegruppen tilsynelatende har hatt et instrumentelt perspektiv,

da implementeringen her ble rapportert å ha gått smertefritt og uten motstand. Men dette var ikke tilfellet for de andre virksomhetene, et aspekt som bekrefter at perspektivene må sees i et komplementært lys.

Det instrumentelle perspektivet var spesielt nyttig for å forklare de formelle tiltakene og prosessen relatert til forbudet. For det først er det faktum at alle informantgruppene sa at de ble informert om og at det ble innført på ovenfra-og-ned måte. Videre forklarte alle gruppene sin opplevelse av røykesluttkursene instrumentelt, da det var et fellestrekk at de ansatte ble informert om kursenes eksistens, men at det tilsynelatende var opp til den enkelte å ta initiativ utover dette. Plakatene som formelt tiltak kan tilknyttes en instrumentell tilnærming for to av gruppene – bofellesskap og sykehjem. Dette fordi de ikke nevnte plakatene. Man kan derfor hevde at stillheten tilknyttet plakatene kan knyttes til at de ansatte opptrådte rasjonelt og fulgte det ledelsen hadde vedtatt. De godtok at forbudet måtte informeres om, og at plakatene var det instrumentet som ble brukt til dette.

Men selv om man handler formålsrasjonelt og ønsker en vellykket implementering, vil ikke implementeringen alltid lykkes (Kjellberg & Reitan 1995). I denne oppgaven så man for eksempel at Stavanger kommune bare hadde fulgt noen få av de ni suksesskriteriene som ble utarbeidet som en følge av prosjektet «Røykfritt arbeidsliv» (Helse- og omsorgsdepartementet 2012). Kriteriene nevnte flere instrumentelle tiltak kommunene kunne ha iverksatt, som muligens ville ha ført til en annerledes implementeringsprosess. Men som ikke skjedde. Men her må det påpekes at på tross av dette, så var det ingen av gruppene som rapporterte om at implementeringene av røykfri arbeidstid i Stavanger kommune ble opplevd som feilslått eller mislykket. Gruppeintervjuene avdekket videre at informantene ikke sa at de savnet noe i selve implementeringsprosessen eller at noe kunne vært gjort annerledes. Kort oppsummert var derfor ikke de formelle prosessene som hovedsaklig ble vektlagt i gruppeintervjuene, men snare selve forbudet og dets mer institusjonelle trekk.

#### 5.4.2 Det institusjonelle perspektivet som forklaringsfaktor

Med et institusjonelt perspektiv er fokuset på uformelle normer og verdier innad i organisasjoner, og det er videre nært knyttet til organisasjonskultur (Christensen m.fl. 2009). Relatert til oppgavens tematikk kan ulik opplevelse av forbudet i virksomhetene forklares med interne normer og verdier. Man kan ha en virksomhet hvor røykekultur er en del av organisasjonskulturen, slik tilfelle kan sies å være for bofellesskapet og sykehjemmet, som

rapporterte om misnøye og hadde kritiske kommentarer. Informantene i disse gruppene mente at kommune ikke bare kunne innføre et forbud, men at de heller måtte tilrettelegge for det faktum at tobakk er avhengighetsskapende. Et slikt instrumentelt fokus ble videre bekreftet ved at informantene som selv ikke var røykere i disse gruppene også støttet røykerne og deres rettigheter.

Dette var i noen grad også tilfelle for BMU-gruppen. De fremhevet at forbudet kunne oppleves litt dumt, men her ble ikke selve forbudet og dets instrumentelle trekk fordømt i like stor grad. BMU-gruppen var også den gruppen som fremhevet de institusjonelle trekkene ved plakatene - likhet med Frisklivssentralen. Informantene påpekte at plakatene kunne oppfattes som dømmende. Videre så man at to av virksomhetene – barnehage og skole - tilsynelatende hadde en sterk anti-røykekultur, hvor informantene fremhevet at røyking og tobakksbruk ikke var et tema hos dem, og at de heller fokuserte på verdier relatert til sunn livsstil og det å ta hensyn til barna. En slik institusjonelt fokusert kultur har sannsynligvis vært med på å tilrettelegge for implementeringen av forbudet der.

Det er mulig at røykesluttkursene hadde fått en mer fremtredende rolle og kanskje blitt benyttet i større grad, hvis de hadde blitt gitt ett større institusjonelt fokus. Kanskje de ansatte generelt hadde vært mer positivt innstilt hvis kommunen hadde fokusert på å fremheve verdiene og normene relatert til røykeslutt, og at de dermed hadde blitt en naturlig del av organisasjonskulturen. Det er selvfølgelig mulig at nettopp dette er tilfelle i mange andre kommunale virksomheter, men innsamlet data viste at det ikke var slik for virksomhetene i denne oppgaven. Mangel på sanksjoner, samt de folkevalgtes fritak ble av flere informanter knyttet til dette argumentet.

Man kan muligens unngå det Jacobsen (2012) kaller «tomme» endringer hvis man tar i bruk en mer institusjonell tilnærming relatert til forbudet, fordi menneskelig atferd ofte er løst koblet til de formelle strukturene. Dette kan representere et alternativ, i stedet å innføre forbudet ovenfra og ned, for deretter å forvente etterlevelse uten at organisasjonskulturen og de interne normene og verdiene i virksomhetene konfronteres. Dette kan videre knyttet til det faktum at forskning viser at man bør fokusere på å få røykerne «med på laget», da det viser seg at det er større sannsynlighet for at implementeringen av ulike tobakksrestriksjoner da vil være vellykket (Lund 2011b).

#### 5.4.3 Det ny-institusjonelle perspektivet som forklaringsfaktor

Røykfri arbeidstid kan sees på som noe tidsriktig, et tiltak som er veldig i tiden og som er en naturlig del av samfunnsutviklingen. Med en slik ny-institusjonelt tilnærming er fokuset på de sosialt skapte normene i omgivelsene (Christensen m.fl. 2009), og dette perspektivet kan være en forklaringsfaktor på hvorfor forbudet ikke har generert høylytt motstand blant de ansatte. Her blir særlig barnehage- og skolegruppen relevant, da disse gruppene fremhevet at forbudet var en naturlig del av samfunnsutviklingen og noe det var en selvfølge at de ansatte skulle – og ikke minst ville – etterleve. Disse to virksomhetene forklarte også sitt syn på plakatene ut i fra en ny-institusjonell tilnærming, da de fokuserte på at omverdenen hadde behov for å informeres om virksomhetens interne normer og verdier.

Forbudet kan i denne oppgaven forstås som en slags mote eller myte (Christensen m.fl. 2009), fordi alle virksomhetene erkjente at tobakksrestriksjoner kan sees på som tidsriktig og en populær oppskrift i samtiden. Men selv om bofellesskap-, BMU- og sykehjemgruppene alle påpekte at de så verdien av et forbudet, var informantene fortsatt i noe grad kritisk og fremhevet at de var usikre på om forbudet ville ha en reell effekt i Stavanger kommune. Dette kan linkes til Lund (2011a) sin teori om at ytterligere restriksjoner ikke vil ha noe for seg, da man allerede har fått røykeandelen så langt ned som man kan ved å bruke slike virkemidler. Det kan derfor diskuteres om et slikt forbud faktisk representere den beste løsningen.

Det er uvisst om den lave røykeandelen blant de ansatte i virksomhetene i denne oppgaven er et unntak, eller om det generelt er en lav røykeandel blant de ansatte i Stavanger kommune. Men det som er klart er at de virksomhetene som ikke rapporterte om negative tilbakemeldinger relatert til forbudet begrunnet dette med lav røykeandel. Altså kan man argumentere for at implementeringen i disse virksomhetene ikke bare har vært vellykket fordi de har klart å få røykerne «med på laget» eller at de har fulgt noen suksesskriterier, men heller at den har vært vellykket på grunn av konteksten det ble introdusert inn i. Hvis de ansatte har en ny-institusjonelt oppfatning om at røyking og tobakksbruk ikke er «in» eller i tiden, og at de ser på det som naturlig at man er klar over de negative aspektene ved dette og dermed ikke bruker tobakk, skapes en kontekst som tilrettelegger for implementeringen av et slikt forbud som ble innført i Stavanger kommune.

## Kapittel 6: Konklusjon

---

Denne oppgaven er en kvalitativ analyse av røykfri arbeidstid i Stavanger kommune. Oppgavens formål har vært å drøfte innføringen og implementeringen av røykfri arbeidstid i kommune fra de ansattes ståsted. Mer konkret har det blitt fokusert på hvordan de ansatte har opplevd røyke- og tobakksforbudet som ble innført 1. oktober 2015. Oppgaven har forsøkt å avdekke hvilke likheter og forskjeller som eksisterer mellom de ulike virksomhetene og de forskjellige fagområdene.

De ansattes opplevelse av forbudet kan ikke forklares med bare ett av de organisatoriske perspektivene som ligger til grunne for oppgavens teoretiske forankring. Derfor ble perspektivene i denne oppgaven tolket komplementært. Perspektivene ble ikke forstått konkurrerende, da det ikke er ett av dem som forklarer data på en bedre måte enn de andre. Den komplementære tilnærmingen som er benyttet vektlegger heller at de ulike perspektivene forklarer forskjellige deler av data. De formelle prosessene og aspektene ved forbudet forklares i denne oppgaven ut ifra et instrumentelt perspektiv. Videre forstås informantenes – og som en forlengelse de ansattes – opplevelse av forbudet ut ifra et institusjonelt perspektiv, fordi fokuset i stor grad er på uformelle normer og verdier her, snarere enn de formelle tiltakene og prosessene. Ny-institusjonelle trekk relateres hovedsakelig til de informantene og gruppene som vektla at forbudet kan sees som en naturlig del av samfunnsutviklingen.

Hovedfunnet i oppgaven er at implementeringen av røykfri arbeidstid tilsynelatende har vært vellykket. Informantene fra alle gruppene vektla at innføringen og implementeringen av forbudet hadde blitt godt kommunisert, og godtatt av de ansatte uten noe større motstand. Data viste at alle virksomhetene rapporterte at de mottok informasjon og instruksjoner om forbudets karakter uten at det ble åpnet for diskusjon rundt dette eller muligheter for å påvirke forbudets innhold. Med andre ord rapporterte de om en ovenfra-og-ned preget implementeringsprosess, nært knyttet til det instrumentelle perspektivets forståelse av rasjonell handling, hierarki og mål-middel oppnåelse. Men data ga ikke et inntrykk av at de ansatte opplevde denne ovenfra-og-ned tilnærmingen spesielt negativt.

Men den tilsynelatende vellykkede implementeringen ble ikke begrunnet med formelle tiltak iverksatt av kommunal ledelse, som grundig forarbeid og tilrettelegging, slik for eksempel de ni suksesskriteriene fra «Røykfritt arbeidsliv» fremhevet. Snarer peker data i retning av at allerede eksisterende institusjonelle og ny-institusjonelle aspekter i virksomhetene kan brukes

som forklaringsfaktorer for de ansattes godtagelse av forbudet. Dette er blant annet relatert til lav røykeandel og en generell forståelse for slike tiltak. Flere av informantene rapporterte om allerede eksisterende normer og verdier internt i virksomhetene, som både førte til at forbudet ble godtatt, men også at det tilsynelatende ble overflødig i noen av virksomhetene.

Et fellestrekk i oppgaven er at data viser at forbudet har hatt lite fokus i de ulike virksomhetene. Mangelen på fokus kan knyttes til forskjellige institusjonelle og ny-institusjonelle aspekter. For det første nevner tre av fem virksomheter at de har en utpreget lav røykeandel. Dette kan blant annet linkes til forskning som påpeker at røyking er i en utløpsfase i Norge. Videre nevner alle informantene, i noe ulik grad, at de anerkjenner at et slikt forbud som er innført i Stavanger kommune kan ansees som en naturlig del av samfunnsutviklingen, i tillegg til at røyking i samtiden er blitt upopulært og i dag ansees som en avvikende handling.

Flere av gruppene var likevel kritiske, på tross av at de godtok forbudet, da de opplevde at forbudet ikke kom til å ha en reell innvirkning. Dette begrunnet de hovedsakelig med mangel på sanksjoner. Noen av informantene sa de mistenkte at ansatte fortsatt røykte, men at ledelsen ikke orket å være «røykepoliti» når de uansett ikke hadde mulighet til å gripe inn med sanksjoner. Det ble blant annet poengtert at mangelen på konsekvenser gjør det veldig lett for ansatte som vil, i kontekster hvor røyking er godtatt, å fortsatt «snike» seg bort for å ta en røyk. Det ble i denne sammenhengen også nevnt at de ansatte opplevde det negativt at de folkevalgte hadde fått fritak. Det kan argumenteres for at de folkevalgte burde gå foran som forbilder for de ansatte som røyker. Det at den øverste ledelsen «slipper» det samme forbudet som de har pålagt sine ansatte, ble derfor ikke godt mottatt.

Det ble avdekket noen klare likheter mellom virksomhetene både når det kom til fagområder og kontekster forbudet ble implementert inn i. Hvis ingen av de ansatte røyker, vil ikke forbudet føre til en veldig annerledes situasjon. En slik kontekst vil derfor gjøre implementeringsprosessen mye lettere, enn for eksempel i en kontekst med flere røykere. På bakgrunn av dette ble de fem virksomhetene inndelt i tre kategorier. Barnehage- og skolegruppen ble plassert sammen, på grunn av deres positive syn på forbudet.

Virksomhetene har samme fagområde – barn og unge – og fremhevet en kontekst med utpreget lav røykeandel blant de ansatte. Bofellesskap- og skolegruppen ble plassert sammen, da disse gruppene var mest kritiske til forbudet. Begge virksomhetene tilhører helsesektoren, og beskrev en kontekst med misfornøyde røykere, samt en generell skepsis til forbudets reelle

effekt. BMU-gruppen ble plassert i en slags mellomposisjon, både på grunn av ulikt fagområde, men også fordi gruppen rapporterte om en kontekst med lav røykeandel – slik som barnehage- og skolegruppen – men fremhevet at situasjonen sannsynligvis hadde vært annerledes med en annen kontekst, mer relatert til bofellesskap- og sykehjemgruppens opplevelser.

Oppgaven konkluderer derfor med at implementering av de formelle prosessene i tilknytning til forbudet har vært vellykket, men at de ansatte i de forskjellige virksomhetene har opplevd forbudet ulikt. Dette kan både knyttes til forskjellige fagområder, ulik kontekst og røykeandel, mangel på sanksjoner, negative holdninger tilknyttet de folkevalgtes fritak og generelle holdninger til tobakksrestriksjoner. Disse forskjellige oppfatningene kan ikke forklares med et organisatoriske perspektiv alene. Dermed blir den komplementære tilnærmingen som er valgt i denne oppgaven avgjørende, da perspektivene forklarer forskjellige deler av data.

Det må avslutningsvis fremheves at man ikke vil kunne generalisere denne oppgavens funn opp mot hele Stavanger kommune. Men det kan likevel argumenteres for at denne oppgaven gir et interessant innblikk i tema, spesielt siden kommunen selv planlegger en større ett-års-evaluering. Det vil være interessant å se denne oppgavens funn i sammenheng med en større evaluering av samme tematikk, med tanke på om det da vil avdekkes likheter eller klare forskjeller mellom de to studiene.

## Referanser

---

- Andersen, S. S. (2006). Aktiv informantintervjuing. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, 22 (3), 278-298.
- Blaikie, N. (2010). *Designing Social Research*. 2nd edition. Cambridge: Polity Press.
- Brandth, B. (1996). Gruppeintervju: perspektiv, relasjoner og kontekst. I H. Holter & R. Kalleberg (Red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (s. 145-165). Oslo: Universitetsforlaget.
- Christensen, T., Lægreid, P., Roness, P.G. & Røvik, K.A. (2009). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Danermark, B., Ekstrom, M., Jakobsen, L. & Karlsson, J. C. (2002) *Explaining Society: An Introduction to Critical Realism in the Social Sciences*. Routledge.
- Halkier, B. (2002). *Fokusgrupper*. Frederiksberg: Samfundslitteratur & Roskilde Universitetsforlag.
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2012). *Høringsnotat om endringer i tobakksskadeloven, Januar 2012*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-av-forslag-til-endringer-i-tobakk/id668715/>
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2013). *Et nytt skritt på veien til et tobakksfritt samfunn*. Publisert under Regjeringen Stoltenberg II. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/et-nytt-skritt-pa-veien-til-et-tobakksfr/id732024/>
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Jacobsen, D. I. (2012). *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (1997). *Hvordan organisasjoner fungerer – Innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. og Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utgave. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Jupskås, S. T. (2015a, 26.03.). Politisk flertall for røykfri kommune. *Stavanger Aftenblad*. Hentet fra <http://www.aftenbladet.no/nyheter/lokalt/stavanger/Politisk-flertall-for-roykfri-kommune-3664492.html>



- Jupskås, S. T. (2015b, 21.08). Politikere får røyke likevel. *Stavanger Aftenblad*. Hentet fra <http://www.aftenbladet.no/nyheter/Politikere-far-royke-likevel-3754468.html>
- Kalleberg, R. (2009). Dokumentasjon, analyse og svar – dialogen med leserne. I Kalleberg, R., R. Malnes & F. Engelstad, *Samfunnsvitenskapenes oppgaver, arbeidsmåter og grunnlagsproblemer* (82-109). Oslo: Gyldendals Akademiske.
- Kjellberg, F. & Reitan, M. (1995). *Studiet av offentlig politikk – En innføring*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Lund, K. E. (2011a). Kan Norge bli røykfritt? Kommentar. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 131 (6), 563-564. doi: 10.4045/tidsskr.10.1334
- Lund, K. E. (2011b). Røykernes motstand mot nye tobakksforebyggende tiltak. *Den Norske Tannlegeforenings Tidende*, 121 (13), 838-843. Hentet fra <http://www.tannlegetidende.no/i/2011/13/Tidende13-a-127>
- Lund, K. E. (2011c). Sigaretter og snus – Konsekvenser for folkehelsen. I N. C. Øverby, M. K. Torstveit & R. Høigaard (Red.), *Folkehelsearbeid* (s. 183-197). Kristiansand: Høyskoleforlaget, Norwegian Academic Press.
- Lund, K. E. & Lund, M. (2005). Røyking og sosial ulikhet i Norge. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 125 (5), 560-563. Hentet fra <http://tidsskriftet.no/article/1152212/>
- Rapley, T. (2004). Interviews. I C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (eds.), *Qualitative Research Practice* (15-33). London: Sage Publications.
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner – Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Schein, E. H. (1987). *Organisasjonskultur og ledelse – Er kulturendring mulig?* Oslo: Mercuri Media Forlag AS.
- Statens folkhälsoinstitut. (2010). *Tobaksfritt arbetsliv. Idéskrift för arbetsgivare*. R 2010: 17. Östersund. Hentet fra <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationer/Tobaksfritt-arbetsliv-Ideskrift-for-arbetsgivare--/>
- Stavanger kommune. (2015a). *Møteprotokoll, Stavanger formannskap*. 26.03.2015. Referanse BGR-15/3723-4. Journalnummer 27179/15. Hentet fra <http://www.stavanger.kommune.no/no/Politikk-og-demokrati/Styrer-rad-og-utvalg/Stavanger-formannskap1/Stavanger-formannskap/#moter/2015/150305>
- Stavanger kommune. (2015b). *Retningslinjer for tobakksbruk i Stavanger kommune*. Notat fra Rådmannen. 17.03.2015. Saksnummer 14/18590-4. Journalnummer 22768/15. Hentet fra <http://www.stavanger.kommune.no/no/Politikk-og-demokrati/Styrer-rad-og-utvalg/Stavanger-formannskap1/Stavanger-formannskap/#moter/2015/150305>

- Stavanger kommune (2015c). *Retningslinjer for tobakksbruk i Stavanger kommune*. Saksfremlegg. 24.02.2015. Referanse SEU-14/18590-3. Journalnummer 15693/15. Hentet fra <http://www.stavanger.kommune.no/no/Politikk-og-demokrati/Styrer-rad-og-utvalg/Stavanger-formannskap1/Stavanger-formannskap/#moter/2015/150305>
- Stavanger kommune. (2015d, 29.10). *Røykfri arbeidstid i Stavanger kommune*. Hentet fra <http://www.stavanger.kommune.no/no/Arkiv-aktuelt/Roykfri-arbeidstid-i-Stavanger-kommune/>
- Stavanger kommune. (2016a). *Jobb og karriere*. Hentet 18.05.16, fra <http://www.stavanger.kommune.no/no/Jobb-og-karriere/>
- Stavanger kommune. (2016b). *Om kommunen*. Hentet 18.05.16, fra <http://stavanger.kommune.no/no/Om-kommunen/>
- Sæbø, G. (2013). Sigaretter, snus og status – Om livsstilsforskjeller mellom brukergrupper av ulike tobakksprodukter. *Sosiologisk tidsskrift*, 21 (1), 5-32. Hentet fra [https://www.idunn.no/st/2013/01/sigaretter\\_snus\\_og\\_status\\_-\\_om\\_livsstilsforskjeller\\_mellom](https://www.idunn.no/st/2013/01/sigaretter_snus_og_status_-_om_livsstilsforskjeller_mellom)
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. 3. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wibeck, V. (2010). *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Winter, S. C. (2012). Implementation Perspectives: Status and Reconsideration. I Peters, B. G. & Pierre, J. (Red.), *The Sage Handbook of Public Administration* (265-278). 2nd edition. London/New York: SAGE Publications Ltd./Inc.
- Yin, R.K. (2014). *Case Study Research. Design and Methods*. 5th edition. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

# Vedlegg

---

## Vedlegg 1: Intervjuguide

### Intervjuguide for gruppeintervju

*Implementering, forberedelser og tilrettelegging (forskningsspørsmål 1):*

#### **1. Hvordan ble deres virksomhet først introdusert for røykeforbudet?**

- Hvilke retningslinjer og informasjon har dere mottatt fra kommunal ledelse, HAMU etc., og når mottok dere denne informasjonen?
- Hva ble gjort internt for å forberede virksomheten og de ansatte på innføringen av røykeforbudet 1. oktober?
- Hvordan var den offisielle innføringen 1. oktober 2015? Ble dagen markert?

#### **2. Hva har vært fokus hos dere i etterkant av innføringen av røykeforbudet?**

- Hva har dere som HMS-gruppe konkret gjort i forhold til røykeforbudet?
- Hvordan informeres de ansatte, hvilken oppfølging får de?
- Har det blitt tilbudt røykesluttkurs? Hvorfor/ hvorfor ikke?

*Tilbakemeldinger fra de ansatte (forskningsspørsmål 2):*

#### **3. Hvilke tilbakemeldinger har dere fått fra de ansatte når det kommer til røykeforbudet?**

- Har dere merket endringer i holdninger før og etter innføringen av forbudet?
- Har dere opplevd mye mostand og/eller fortvilelse, og i så fall i hvilken form og fra hvem?
- Har dere opplevd støtte? Fra hvem?
- Ser dere noe mønster for hvem som er for eller imot? Basert på kjønn, alder, ansenitet, utdanning, arbeidsoppgaver etc.

*Håndhevelse og sanksjoner (forskningsspørsmål 3):*

#### **4. Hvordan har røykeforbudet konkret blitt håndhevet hos dere?**

- Hvilke konkrete retningslinjer har dere som virksomhet når det kommer til røykeforbudet?
- Har dere tatt i bruk sanksjoner, i så fall hvilke?
- Vil dere si at røykeforbudet har ført til at folk faktisk har sluttet, eller er alt som før?

*Positiv og utfordrende (forskningsspørsmål 4):*

**5. Hva er positivt og hva har vært utfordrende med hvordan røykeforbudet har blitt implementert i Stavanger kommune?**

- Noe som kunne vært gjort annerledes?
- Noe dere vil tilføye?

## Vedlegg 2: Oversikt over informanter

Gruppeintervjuene og informantene		
	Informanter	Frafall
Innledende samtale: <b>Frisklivssentralen</b>	20 informanter, fordelt på 6 virksomheter 1. Veileder 1: ansvar for røykesluttkurs, kvinne. 2. Veileder 2: ansvar for røykesluttkurs, kvinne.	
Gruppeintervju 1: <b>Bofelleskap</b>  4 av 7 medlemmer i HMS-gruppen deltok på intervjuet. <i>Intervjuet fant sted i kantinen.</i> <i>Tid: ca. 30 min.</i>	1. Avdelingsleder: Vernepleier, kvinne. 2. Avdelingsleder: Vernepleier, mann. 3. Verneombud: Helsefagarbeider, mann. 4. Vara verneombud: Vernepleierstudent, kvinne.	5. <i>Avdelingsleder 3: Vernepleier, kvinne.</i> 6. <i>Miljøarbeider: Helsefagarbeider, kvinne.</i> 7. <i>Miljøarbeider: Helsefagarbeider, kvinne.</i>
Gruppeintervju 2: <b>BMU-etat</b>  3 av 7 medlemmer i HMS-gruppen deltok på intervjuet. <i>Intervjuet fant sted på møterom.</i> <i>Tid: ca. 35 min.</i>	1. Etat-sjef: mann 2. Rådgiver sikkerhet og HMS-systemansvarlig: mann 3. Rådgiver: kvinne	4. <i>Seksjonsleder: mann</i> 5. <i>Seksjonsleder: kvinne</i> 6. <i>Seksjonsleder: man</i> 7. <i>Verneombud og prosjektleder: mann</i>
Gruppeintervju 3: <b>Skole</b>  2 av 6 medlemmer i AMU deltok på intervjuet. <i>Intervjuet fant sted på møterom.</i> <i>Tid: ca. 16 min.</i>	1. Rektor: kvinne 2. Verneombud: mann	3. <i>Avdelingsleder: mann</i> 4. <i>Assistent: kvinne</i> 5. <i>Adjunkt: kvinne</i> 6. <i>Leder SFO: mann</i>
Gruppeintervju 4: <b>Barnehage</b>  3 av 11+ medlemmer av HMS-gruppens deltok på intervjuet. <i>Intervjuet fant sted på pauserom</i> <i>Tid: ca. 30 min.</i>	1. Virksomhetsleder, kvinne 2. Assisterende styrer, kvinne 3. Pedagogisk leder, kvinne	<i>Virksomhetsleder klarte ikke samle hele HMS-gruppen til intervju, da denne gruppen er veldig stor (består av 8 avdelingsrepresentanter, virksomhetsleder, ass. styrer, verneombud + flere tillitsvalgte). Avtalte på forhånd at 3 medlemmer skulle delta.</i>
Gruppeintervju 5: <b>Sykehjem</b>  6 av 10 deltagere i HMS-gruppen deltok på intervjuet. <i>Intervjuet fant sted på møterom</i> <i>Tid: ca. 30 min.</i>	1. Avdelingssykepleier: kvinne 2. Avdelingssykepleier: kvinne 3. Hjelpepleier: kvinne 4. Tillitsvalgt NSF: sykepleier, kvinne 5. Omsorgsarbeider: mann 6. Omsorgsarbeider: kvinne	7. <i>Medlem kvalitetsgruppen: mann</i> 8. <i>Sykepleier: kvinne</i> 9. <i>Sykepleier: kvinne</i> 10. <i>Kvalitets- og fagsykepleier: kvinne</i>

### Vedlegg 3: Plakatene

Plakatene som ble hengt opp i kommunale virksomheter i Stavanger kommune i forbindelse med innføringen av røyke- og tobakksforbudet.



