



Masteroppgave

Masterstudium i empowerment og helsefremmende arbeid

Mai 2021

Nærvær: Et salutogent perspektiv

[Vitenskapelig artikkel med refleksjonsnotat]

Kandidatnavn: Kristoffer Myhrvold
Veileder: Camilla Hansen
Emnekode: MAPO5900 Masteroppgave

Vitenskapelig artikkel 6920 ord
Refleksjonsnotat 5282 ord

Fakultet for helsevitenskap
OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Forord

Jeg vil gjerne rette en stor takk til de syv deltagere som har deltatt i studien, og virksomheten som godtok min søknad om å bruke deres virksomhet som rekrutteringsplattform. Jeg vil også takke alle medstudenter som jeg har utvekslet noen ord med i forbindelse med masteroppgaven. Masterutdanningen i empowerment og helsefremmende arbeid, har for meg vært et privilegium. Med økt kunnskap og nye relasjoner er det noe jeg vil sette pris for alltid. Arbeidet med oppgaven har vært en ensom periode, hvor mangel på kollokvier har vært preget av pandemien og stengt campus. Det har derfor til tider vært tungt og motivasjonen har ikke alltid vært på topp. Det har vært en lang reise preget av mye lesing, skriving og sletting, for så å lese litt til. Men det er vel det som skal til. Å få innblikk i andre menneskers opplevelser av fenomenet har vært givende, og det har satt sine spor i meg. For meg har det vært viktig å skrive min masteroppgave om et tema jeg har vært fasinert av. Mitt ønske for oppgaven var å få økt kunnskap om nærvær. Jeg håper denne oppgaven kan inspirere andre til å bli engasjert i fenomenet nærvær. Det kommer uten tvil til å prege hvordan jeg samhandler med kolleger og videre utvikling av min egen praksis. Jeg vil til slutt gjerne takke Camilla Hansen for veiledning, råd og tilgjengelighet i forskningsprosessen.

Kristoffer Myhrvold
Lillestrøm, 17.05.2021

Sammendrag

Masteroppgaven er basert på en vitenskapelig artikkel og et refleksjonsnotat. Studien har bakgrunn i den høye fraværstatistikken i norsk helsesektor. Til tross for innsatsen over flere år gjennom politiske tiltak og føringer, er statistikken relativt stabil. Hensikten med denne studien er å øke kunnskapen om fenomenet nærvær knyttet til arbeid med mennesker med utviklingshemming. Ved å bruke Antonovskys salutogene modell, blir beskyttelse og risikofaktorer belyst. Gjennom en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming basert på syv dialogiske intervjuer, blir ledelse, arbeidsmiljø og mestring fremhevet som avgjørende for nærvær. Som en del av metoden har refleksjoner over hvordan min forforståelse og holdning har påvirket meningsinnhold om fenomenet nærvær i forskningsprosessen. Med et innenfra perspektiv fra egen arbeidsplass har jeg klart å skape avstand fra min egen forforståelse i tolkningsprosessen ved bruk av forskning om nærvær, teori og helsepolitiske føringer. Ny forståelse og mening, har blitt til gjennom dialog med forskningsdeltagere som metode for å undersøke nærværets betydning av sykefravær. Deres livsverden har utvidet min forståelseshorisont, og endret min forforståelse ved å distansere meg gjennom avstand preget av selvrefleksjon og bevissthet over egen rolle. Ved å se helheten av den hermeneutiske sirkel mellom vekslingen av innenfra og utenfra perspektiv, er det tydelig at nærvær er et komplekst fenomen, fragmentert med flere nyanser som påvirker hverandre. God helse skapes gjennom organisasjoner som tilrettelegger for at generelle motstandsressurser utvikles i arbeidsmiljøet, og legger grunnlag for mestring. Det er imidlertid behov for mer forskning på fenomenet nærvær i denne konteksten.

Nøkkelbegreper: Nærvær, arbeidsmiljø, mestring, helse, ledelse, salutogenese

Abstract

This master's thesis is generated by combining a scientific article, and a reflection note. The study has its background in the high statistics of absence in the Norwegian healthcare sector. Despite the efforts over several years through political aims and efforts, the statistics is relatively stable with the highest rate of absence from work, in Norway. The aim of this study is to increase knowledge about the phenomenon presence, related to working with people with intellectual disability. By using Antonovskys salutogenic model, protective and risk behaviours are enlightened. Through a phenomenological-hermeneutical approach based on seven dialogical interviews, leadership, work environment and coping are shed a light upon, being crucial factors. As part of the method, reflections on how my preconceptions and attitude have influenced meaning content about the phenomenon of presence in the research process. With an inner perspective from my own workplace, I have managed to create distance in the interpretation process by using research related to presence. New meaning has been created through dialogue with research participants as a method of closeness. Their life world has broadened my horizons of understanding and changed my preconceptions by distancing myself, by self-reflection and awareness of my own role. By seeing the entirety of the hermeneutic circle from a distance, presence is clearly a complex phenomenon fragmented with several nuances, where the shades affect one and another. This study implies that general resistance resources, are nourished in the work environment. There is however, in need of more research on the phenomenon presence in this context.

Keywords: Presence, work environment, coping, health, leadership, salutogenesis

Innhold masteroppgave

Del I Vitenskapelig artikkel	6
Fontene forskning oversiktsside	7
Sammendrag	7
1.0 Bakgrunn og kontekst	8
1.1 Forskning på feltet	10
2.0 Salutogenese som teoretisk perspektiv	11
3.0 Metode	12
3.1 Etske betraktninger	13
3.2 Analyse	13
4.0 Resultat	14
4.1 Opplevelsen av nærvær	14
4.2 Ledelse som fundament for et godt arbeidsmiljø	15
4.3 Et godt arbeidsmiljø som bidragsyter til mestring og til å bli sett	16
4.4 Mestring som katalysator for en god følelse	16
4.5 Forholdet mellom en god følelse og tilstedeværelse	17
5.0 Nærvær som kilde til helsefremming	18
5.1 Mestring og anerkjennelse skaper god helse	19
5.2 Manglende tilrettelegging som risikofaktor for mestring	20
5.3 Ledelse som fasilitator for nærvær	21
5.4 Arbeidsmiljø som overføringsarena for generelle motstandskrefter	22
6.0 Konklusjon	22
7.0 Referanser	23
Del II Refleksjonsnotat	26
1.0 Introduksjon og bakgrunn	28
1.1 Problemstilling, hensikt og oppgavens oppbygging	29
2.0 Forforståelse som teoretisk referanseramme	29
2.1 Fenomenologi	30
2.2 Hermeneutikk	31
3.0 Litteraturstudie som metode	31
3.1 Oppsummering av litteraturinnsamling fra vitenskapelig artikkel	32

4.0 Refleksjon og drøfting	32
4.1 En forforståelse preget av avstand	32
4.2 Samhandling mellom forsker og deltakere	33
4.3 Økt forståelse gjennom nærhet i egen praksis	35
4.4 Utvikling av forforståelse gjennom forskningsprosessen	36
4.5 Forforståelsens påvirkning av forskningsprosessen	37
4.6 En distansert holdning	39
5.0 Avslutning	39
6.0 Referanser	41
Vedlegg	43
Vedlegg 1: Godkjenning NSD	43
Vedlegg 2: Informasjonsskriv til virksomhet	45
Vedlegg 3: Samtykke for virksomhet	48
Vedlegg 4: Informasjonsskriv	49
Vedlegg 5: Samtykkeerklæring deltakere	52
Vedlegg 6: Intervjuguide	53
Vedlegg 7: Author Guidelines	55
Vedlegg 8: ROS analyse	59
Vedlegg 9: Tabeller og figurer	61
Vedlegg 10: Skjermdump databasesøk web of science.	63

Del I

Nærvær: Et salutogent perspektiv

Vitenskapelig artikkel
Fontene forskning

Kristoffer Myhrvold

Fontene forskning oversiktsside.

Artikkelens tittel: Nærvær: Et salutogent perspektiv

Forfatter: Kristoffer Myhrvold, masterstudent i empowerment og helsefremmende arbeid og medforfatter Camilla Hansen, førsteamanuensis ved fakultet for helsevitenskap, Institutt for sykepleie og helsefremmende arbeid, Oslo Metropolitan Universitet

E-post: s292737@oslomet.no
Camiha@oslomet.no

Kontaktperson: Kristoffer Myhrvold

Antall ord: 6920

Egenerklæring: Artikkelen er ikke publisert eller levert annet sted for publisering. Klausuleringsavtale med Oslomet er etablert for 2 år.

Sammendrag

Studien har bakgrunn i den høye fraværstatistikken i norsk helsesektor. Til tross for innsatsen over flere år gjennom politiske tiltak og føringer, er statistikken relativt stabil. Hensikten med denne studien er å øke kunnskapen om fenomenet nærvær knyttet til arbeid med mennesker med utviklingshemming. Ved å bruke Antonovskys salutogene modell, blir beskyttelse og risikofaktorer belyst. Gjennom en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming basert på syv dialogiske intervjuer, blir ledelse, arbeidsmiljø og mestring fremhevet som avgjørende. Det er tydelig at nærvær er et komplekst fenomen, fragmentert med flere nyanser som påvirker hverandre. God helse skapes gjennom organisasjoner som tilrettelegger for at generelle motstandsressurser utvikles i arbeidsmiljøet, og legger grunnlag for mestring. Det er imidlertid behov for mer forskning på fenomenet nærvær i denne konteksten.

Nøkkelbegreper: Nærvær, arbeidsmiljø, mestring, helse, ledelse, salutogenese

1.0 Bakgrunn og kontekst

Bakgrunnen for studien omhandler forskerens opplevelse av et gjennomgående høyt fravær over flere år i helsesektoren, mer spesifikt i bolig med bistand. Ifølge Statistisk sentralbyrå [SSB], topper helse- og omsorgstjenester sykefraværstatistikken (figur 1) på egenmeldt og sykemeldte for all næring og sektor i Norge de siste 18 årene (SSB, 2020). I Folkehelsemeldinga (Meld. St. 19 (2018-2019)), beskrives behovet for tidlig innsats og forebyggende arbeid for den helhetlige helsen som viktig satsing. Strategi for økt helsekompetanse (Helse- og omsorgsdepartementet, 2019b, s. 18) verifiserer et paradigmeskifte i forhold til folkehelsen som regjeringen tar på alvor, hvor bevisstgjøring og økt kompetanse på egen helse bidrar til helsefremming på system og individnivå. I folkehelsearbeidet, betraktes befolkningen for øvrig som samarbeidspartnere fremfor som en målgruppe (Mæland, 2016, s. 79) Gjennom en intensjonsavtale med flere aktører i norsk næringsliv for å inkludere flere i arbeid [IA-avtalen] (2018), har regjeringen som hovedmål å redusere sykefraværet i det norske arbeidsmarked med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018. Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres, i tillegg skal den inkludere de som faller utenfor arbeidsmarkedet. Avtalen ble først etablert i 2001 og har vært jevnlig fornyet. IA-avtalen har blant annet som formål å øke kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud. Det er å anse som vesentlig for å lage et godt arbeidsmiljø, og som et virkemiddel brukes helsefremmende og forebyggende arbeid som har til hensikt å fremme mestring og arbeidsdeltakelse (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018). Helsesektoren står ovenfor store utfordringer i årene som kommer, og slik det er organisert i dag er ikke bærekraftig i fremtiden. Ansatte i sektoren må få utviklet sin kompetansen, og det må tilrettelegges ytterligere for økt læringskultur. Per i dag er virksomhetene organisert med deltidsstillinger som påvirker muligheten til kompetanseutvikling og læring på arbeidsplassen (KS, 2020). Flere faktorer som mangel på personell, kompetanse og kunnskapsgrunnlag, samarbeid, samhandling, svakheter i ledelse og organisering av helse og sosialtjenester legger føringer for kompetanseløftet 2025 (Helse- og omsorgsdepartementet, 2021).

Mennesker med utviklingshemming har nedsatt kognitive evner og ulik grad av utfordringer innen motorikk, språk, sosial kompetanse og evne til å gjennomføre daglige aktiviteter. I tillegg har mennesker med utviklingshemming en økt sårbarhet for å utvikle tilleggsvansker hvis omgivelsene ikke tilrettelegger for utfordringene. (NAKU, 2021) En tredjedel av helsepersonell som arbeider med mennesker med utviklingshemming, har ingen formell

kompetanse med en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 41%. Generelt er stillingsstørrelse for de som arbeider med mennesker med psykisk utviklingshemming på 63,2%, med ledelse og høgskolepersonell som trekker opp med større stillinger (FO & NAKU, 2020). Samfunnets ambisjoner om tilpasset, inkluderende og likeverdig tjenester stiller store krav til kompetanse for å kartlegge hva som fremmer eller hemmer ulike læringsmål, kunnskap og anvendelse av ulike metoder for den enkelte (NAKU, 2021). Under en tredjedel av ansatte som arbeider med mennesker med utviklingshemming, har utdanning på bachelornivå. Av disse er kun 38% vernepleiere, som formelt besitter denne kompetansen. Ifølge FO & NAKU (2020) danner det grunnlag for at det mangler over 20,000 vernepleiere. Dette reiser et etisk spørsmål hvorvidt regjeringen prioriterer økt arbeidsdeltakelse i befolkningen, fremfor likeverdig tjenester i tråd med konvensjon for menneskerettigheter for personer med funksjonsnedsettelse. (FN, 2008) I 2013 ratifiserte regjeringen konvensjonen, og i rapport til FN ble blant annet kompetanse-løftet (2015) fremhevet, med hovedmål om å sikre at kommunale tjenester har tilstrekkelig, kompetent og stabil bemanning (Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2015). FN komiteen i sitt svar var blant annet bekymret over kommunale forskjeller i tjenestetilbudet til mennesker med nedsatt funksjonsevne (FN, 2019).

Nærvær vil i denne studien knyttes til hvordan sosiale relasjoner på arbeidsplassen forstås, og forholdet mellom individ og samfunn. Hvordan arbeidsgiver og organisasjonen arbeider med nærvær, antas å påvirke hvordan arbeidstaker som individ vil innvirke på hvordan rettighetene til beboer blir forvaltet, opplevelse av nærvær og hvordan nærvær påvirker egen helse.

Diskurs omfatter hvordan enkelte fenomener konstrueres, og kan defineres som en bestemt måte å snakke om, og å forstå verden på. (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 9)

Hvordan oppleves nærvær for helsepersonell i miljøarbeidertjenester innen kommunal helse- og omsorgssektor, og hvordan kan økt nærvær bidra til helsefremming og tilstedeværelse på jobben?

Med opplevelse av nærvær menes hvordan det erfarer i henhold til virksomhetens nærværsdiskurs og hvordan de sosiale og materielle omgivelsene preger forståelsen av nærvær og bedret helse. Ifølge Fugelli & Ingstad (2014, s. 287) kan arbeid som kilde til god helse bidra til felleskap, trivsel, selvstendighet og nyttighet. Det stiller forskningsspørsmålet «Hvordan kan økt nærvær oppleves helsefremmende for helsepersonell?» Hensikten med studien er å erverve ny kunnskap om opplevelsen av nærvær for arbeidstakere. Ny kunnskap har som formål å stimulere til refleksjon og økt kunnskap om fenomenet nærvær i kommunale virksomheter for miljøarbeid innen helse- og omsorg.

1.1 Forskning på feltet

Nærvær forstås i dagligtale som å være fysisk til stede på arbeidsplassen, og omtales ofte som det motsatte av fravær. (Vinje, Liv & Ausland, 2013, s. 811) Hva innebærer det å ha et nærvær, og er nærvær kun fysisk tilstedeværelse? Oppmerksomt nærvær handler om å være bevisst til stedet og akseptere det som skjer i øyeblikket, både i sinnet, kroppen og i omgivelsen og gir styrken til å handle etter beste evne. (de Vibe, 2010) Felles i litteraturen nevnes at fravær og nærværarbeid er en kontinuerlig prosess som må forankres på alle nivåer i en organisasjon. Ifølge Lien (2013, s. 13) rommer nærvær som begrep, fire dimensjoner: positivt nærvær, negativt nærvær, positivt fravær og negativt fravær. Både nærvær og fravær beskriver grad av tilstedeværelse, og påvirker hverandre. Sykefravær har en sammenheng med arbeidsforhold, og tiltak på arbeidsplassen kan forebygge sykefravær og redusere ubalanse mellom individuelle ressurser og jobbkrav (Mehlum, 2011, s. 123). Ved nyoppstått sykdom kan korttidsfravær anses som en forebyggende mestringsstrategi for langtidsfravær (Steen Rostad, Milch & Saksvik, 2015).

En annen vinkling er at kvinner har større sykefravær enn menn (NOU, 2010:13, s. 42). Muskel og skjelett sykdommer er overrepresentert hos kvinner, og kan forklares med at det er lite forskning på området. Dette gjør det vanskelig å utrede og behandle diffuse sykdommer som fibromyalgi (Album & Engebretsen, 2013, s. 88). Mastekaasa (2016, s. 134) mener dette kan forklares med at kvinners subjektive opplevelse av sykdom, og at dobbeltrollen som mor og ansatt kan påvirke fravær. Ifølge Malterud (2018) kan forståelse av kjønnsforskjeller, bidra til negative fremstillinger av kvinner med uforklarte helseutfordringer.

En virksomhet kan ved å tilføye rikelig med ressurser og redusere krav i arbeidsmiljø, påvirke generell trivsel og fremme helsen til de ansatte. I tillegg bidrar det til å redusere negativ arbeidsatferd og bidrar til å både øke kvaliteten, ønske om å være der og endringsvilje til de ansatte. (Lien & Bogen, 2015; Thompson & Bruk-Lee, 2020, s. 16) Trivsel vil skape bedre relasjoner (Ford, Lappi & Holden, 2016, s. 323). Å være i nærheten av folk som er glad, gjør deg selv glad (Fowler & Christakis, 2008, s. 5). Arbeidstakere som har kortere utdanning er ofte mer eksponerte for belastninger i arbeidslivet. Ved å jobbe forebyggende målrettet med arbeidsmiljø vil en kunne bidra til lavere sykefravær og helse relatert avgang fra arbeidslivet. Å være i arbeid i seg selv kan være helsefremmende fordi en er del av et sosialt felleskap og at arbeidsoppgaver kan være kilde til mening, mestring og personlig utvikling. (Meld. St. 19 (2018-2019), s. 58-59)

2.0 Salutogenese som teoretisk perspektiv

Empowerment er en prosess som påvirker mennesker, organisasjoner og samfunn, og skal bidra til å mestre forhold i eget miljø for å styrke eget liv. (Rappaport, 1987, s. 122)

Empowerment er essensielt for helsefremmende arbeid som tar utgangspunkt i å legge liv til år, og ikke bare legge år til liv (Lindström, Eriksson & Sjøbu, 2015, s. 51-52). Med å legge liv til år menes at en bør ha et rikt liv preget av god livskvalitet, sammenlignet med å forlenge et liv med lav livskvalitet og kurativ behandling (Antonovsky, 1996, s. 13). Salutogenese kan ses på som et livslangt læringsløp med hensikt om å etablere god opplevelse av helse og god livskvalitet. Innen helsefremmende arbeid kan en si at helse består av både sosiale, mentale, fysisk og miljømessige helsedeterminanter (Lindström et al., 2015, s. 40). Med helsedeterminanter menes livsstils valg, sosioøkonomiske forhold eller miljømessig faktorer. Arbeid er en viktig helsedeterminant fordi arbeid påvirker flere faktorer som påvirker helsen. (Kemmer, 2015, s. 41)

Med utgangspunkt i salutogenese som modell, vil studien diskuteres i lys av; hva er det som skaper helse, hva er risikofaktorer, hva er beskyttende faktorer og hva er generelle motstandsressurser? (Lindström et al., 2015, s. 63) Salutogenese tar utgangspunkt i hva som skaper helse, og ikke bare hva som begrenser den og sykdommens årsaker. Salutogenese betyr helsen opprinnelse og er definert som bevegelse i retning av helse på kontinuumet mellom helse og uhelse. (Antonovsky, 1996, s. 13; Lindström et al., 2015, s. 19) Kontinuumet er en subjektiv opplevelse av egen helse som alle mennesker befinner seg på. Ved å stå i stress, kan vi enten bli overbemannet av patogene krefter. Hvordan vi bruker generelle motstandsressurser avgjør hvor i kontinuumet vi lander. Å overvinne flere stressfaktorer øker helsen din gradvis. Salutogenese som teori utfordrer det dikotome synet på helse som innebærer at en enten er frisk eller syk. (Antonovsky, 1996, s. 13)

Hvordan en håndterer stressorer i helsekontinuumet tar utgangspunkt i opplevelse av sammenheng [OAS]. OAS defineres som en forutsigbar og forståelig ressurs til å håndtere krav som stilles i miljøet og at kravene som stilles, er verdt å engasjere seg i. OAS består av tre dimensjoner; Begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet, og disse påvirker hverandre. (Lindström et al., 2015, s. 28) OAS er ikke bare en teori, men en innstilling til livet (Antonovsky, 1996, s. 15-16). Hvordan vi som individer oppfatter mening med situasjoner og hendelser i livene våre, samt hvordan vi begriper at det skjer i akkurat vårt liv, preger hvordan vi håndterer en hendelse. (Lindström et al., 2015, s. 46-47)

Innen psykisk helse er opplevelse av sammenheng et definert kriterium for å oppnå størst mulig evne til å delta på sosiale aktiviteter og arbeid (Brüssow, 2013, s. 343). En sterk OAS er forbundet med god psykisk helse, opplevd helse og livskvalitet. (Lindström et al., 2015, s. 47) Generelle motstandsressurser [GMR] tar utgangspunkt i begrepet helsedeterminant, og er en forutsetning for utvikling av OAS. GMR defineres som et trekk ved et individ, gruppe eller kultur som bidrar til å forebygge eller bekjempe stressorer. (Lindström et al., 2015, s. 29) GMR ligger som et lager av hjelpemidler som individet må ta i bruk, når en finner seg i stressende situasjoner. Eksempler som kolleger, kunnskap og ferdigheter utgjør ressurser som skal bidra til å overvinne stress. (Lindström et al., 2015, s. 50) Utviklingen av OAS i barndommen legger føringer for utfordringer gjennom livet, og med det helsen i et livsløpsperspektiv (Mæland, 2016, s. 78)

3.0 Metode

Studien baserer seg på fenomenologisk hermeneutisk forskningstradisjon. Metoden har som hensikt å se menneskers subjektive livsverden og bruk av refleksiv tolkningen (Malterud, 2017, s. 28). Hvordan hver enkel deltaker erfarer, opplever og deres forståelse av nærvær tar utgangspunkt i førstepersonsperspektivet. Betydningen av kontekst og selvrefleksjon for å få forståelse av menneskelig uttrykk analyseres med erfaringsnære begreper slik at fenomenet kan belyses gjennom forståelse og tolkning av fenomenet i lys av forskers refleksivitet.

Intervjuene ble gjennomført som dialogisk intervju med nærvær som intensjonalitet (Thoresen, Rugseth & Bondevik, 2020, s. 28). Intervjuene ble startet med «*kan du fortelle litt om hverdagen din på jobb?*» hvor tema fra intervjuguiden kom naturlig gjennom dialogen, slik at det ble minst mulig ledende spørsmål for å begrense skylapper. (Malterud, 2017, s. 45) Lokalene for intervjuene var i rolige omgivelser for å unngå støy og avbrytelser. Utvalget besto av deltakere i en kommunal virksomhet som yter personlig assistanse, praktisk bistand og opplæring eller helsetjenester i hjemmet. I tillegg som inklusjonskriterium måtte deltakere være i fast stilling med en stillingsprosent på 35% eller mer. Rekruttering besto av søknad til en virksomhet som utøver miljøarbeid på Østlandet. Virksomheten godtok deltakelse og sendte ut informasjon internt per e-post om deltakelse til sine ansatte. I tillegg ble det hengt opp informasjonsskriv og kontaktinformasjon i de ulike avdelingene. Som resultat av dette var det syv deltakere som var villige til å delta i studien.

3.1 Etiske betraktninger

Studien er gjennomført med godkjenning av Norsk senter for forskningsdata [NSD]. Det er vurdert at det ikke har vært behov for å søke godkjenning fra regional etisk komite [REK]. Studien har vært gjennomført med syv deltakere hvorav samtlige har fått utlevert skriftlig informasjonsskriv om studien. Det ble garantert anonymitet, informert om frivillig deltakelse og bruk av lydopptak. Samtlige deltakere har underskrevet skriftlig samtykke og er informert om retten til å trekke seg uten å oppgi noen grunn.

3.2 Analyse

Analysen er basert på syv dialogiske intervju, med syv forskjellige helsepersonell i kommunal virksomhet for miljøarbeid. Med en fenomenologisk hermeneutisk tilnærming tar analysen utgangspunkt i deltakerens livsverden. (Thoresen et al., 2020, s. 25). Forskerens refleksive holdning har vært avgjørende for analyse, fordi meningsbærende enheter i datamaterialet er produsert i en triade mellom begrepet nærvær, forskeren og deltakeren. (Hilden & Middlethorpe, 2002, s. 2475) For å validere forskerens tolkning, er det jevnlig oppsummert og bekreftet eller avkreftet under intervjuene. Analysearbeidet har vært en kontinuerlig prosess fra første intervju, gjennom transkribering, lesing og analytisk arbeid (Postholm, 2010).

Ved bruk av førstepersonsperspektivet ble sitater fra transkripsjon tematisert til 15 kategorier; Nærvær, anerkjennelse, tilstedeværelse, mestring, arbeidsmiljø, trivsel, motivasjon, helse, trygghet, tillit, ansvarfølelse, holdning, tilrettelegging, kommunikasjon og inkludering. Etter endt kategorisering var det tydelig at kategoriene hadde sammenhenger da de ble sammenlignet og satt opp imot hverandre. Kategoriene er veid noe ulikt, men de mindre anses relevante likevel. En modell for å illustrere sammenhengen ble etablert, og gjennom analyse vises nærvær som en kontinuerlig prosess. Intersubjektiviteten for kategoriene tar ledelse som utgangspunkt i å forstå de sosiale og samfunnsmessige strukturene av begrepet nærvær, og gjør det mulig at de kan ha et forhold til hverandre. (Thoresen et al., 2020, s. 29). Gjennom analyseprosessen fremheves tre hovedkategorier om opplevelsen av nærvær; arbeidsmiljø, mestring og ledelse.

4.0 Resultat

Resultatet er basert på helsepersonell i kommunal virksomhet for miljøarbeid i aldersgruppen 20-69 år. Utvalget er hentet fra fem forskjellige avdelinger med ulike pasientgrupper med ulike normative, demografiske og arkitektoniske rammer, herunder bofelleskap og ambulante tjenester i eget hjem- primært til personer med psykisk utviklingshemming med ulike utfordringer. Variasjonen i stillingsprosent, bakgrunn og kultur er forskjellige. Høyeste fullførte utdanning på de deltakende i studien, rangeres fra ingen formell utdanning til bachelorgrad med videreutdanning (Tabell 1). Selv om deltakere kommer fra ulik bakgrunn og ulike avdelinger, er det i virksomheten etablert en diskurs for hvordan nærvær oppleves, og er gjennomgående for de deltakende. Som hovedfunn er at et økt nærvær oppleves elementært som å ha det bra på jobb. Hvis en har det bra på jobb, vil en også ha økt tilstedeværelse som resultat av dette. Ledelse og arbeidsmiljø spiller en stor rolle for å tilrettelegge for mestring og anses som et springbrett til økt nærvær. Resultatene presenteres med en vinkling på hvordan nærvær oppleves, og betydningen av det i et førstepersonsperspektiv i form av sitater fra deltakere og tolkes av forskeren.

4.1 Opplevelsen av nærvær

Nærvær er et komplekst fenomen som er fragmentert med flere nyanser enn å si at det er en motpol til fravær. I datamaterialet forteller de deltakende om at tilstedeværelse er å være til stede på jobb, og kan ses på som antonymet til fravær. Nærvær derimot innebærer at en føler at en mestrer jobben sin og at man klarer å gjøre en god jobb med bakgrunn i at en liker jobben man skal utføre, og at den gleder og gir deg positive assosiasjoner.

«... Ved å lage et trygt miljø. Du er jo ikke til stede fysisk. Nå er det trygt og godt å være her, så har vi et nærvær allikevel.»

Ved å ikke være til stede fysisk handler om å ha kjennskap, eierskap, og å være en bidragsyter til å lage et trygt miljø. Det kom frem i intervjuene at gjennom å etablere strukturerte rammer og informasjonskanaler, kan en si at en har nærvær uavhengig av tilstedeværelse. I en skildring fra et av de første intervjuene i materialet, ble det formidlet at det noen ganger oppleves som at enkeltpersoner hadde tilstedeværelse, men ikke nærvær. Dette på bakgrunn av at tankene deres var fraværende i forhold til arbeidet som skulle utføres. Det betyr at en kan ha tilstedeværelse uten nærvær, og motsatt. Denne forståelsen ble tatt med videre i andre intervjuer og la føringer for å skille begrepene fra hverandre.

4.2 Ledelse som fundament for et godt arbeidsmiljø

Ledelse ble trukket frem av flere deltakere som nøkkelen for økt nærvær. Videre kom det frem at flere av avdelingslederne hadde for lite tilstedeværelse i avdelingene, og som resultat av dette manglende treffpunkt med sine ansatte og mulighet til uformelle samtaler og informasjonsutveksling. Å treffe leder personlig var bedre enn å få informasjon på e-post eller gjennom interne systemer, og ble ansett som vesentlig for et godt arbeidsmiljø. I et av intervjuene ble det nevnt at det er ikke like lett for alle å ta kontakt med leder;

«At du har en leder som er der for deg, som du kan prate med hvis du har noen problemer- det at du tørr og gå til lederen din, og si noe.»

Sitatet illustrerer at en må først komme i posisjon til å tørre å prate med lederen. Det innebærer at det kreves en relasjon eller et slags relasjonelt mot. En kan derfor si at tilstedeværelse fra leder er et viktig element i nærværsarbeidet fordi takhøyden for å ta kontakt med leder, er lavere hvis leder er tilstedeværende. I et annet intervju med lite tilstedeværelse fra leder som tema, var konteksten at det var mange som hadde tilrettelegging.

«Det er vel noe av det som er med å være en IA-bedrift, at det skal tilrettelegges. At du skal klare å stå i jobben, og der føler jeg at vi har en leder som er veldig flink. (...) men det kommer litt an på hvem man er på jobb med da. Det blir litt personavhengig.»

Videre i intervjuet reiser vedkommende spørsmål om hva skjer når alle trenger tilrettelegging, og ingen kan gjennomføre arbeidsoppgavene for brukerne. Ledelsens rolle er derfor vesentlig i å finne en balanse mellom individuelle forhold og arbeidets krav. Den ansatte selv må også inneha en rolle for å si noe om dette, og illustrer viktigheten av god dialog. Å stå i en slik negativ situasjon over tid, er slitsomt og skaper mistriksel. En annen deltaker forteller;

«mistrives du på jobb, og du begynner å grue deg til å komme på jobb, så kommer du ikke på jobb til slutt. Og leder sin jobb er å gi mestring. Det er leder sin jobb å gi vinger til sine ansatte føler jeg. En sånn leder får alltid ansatte til å komme tilbake.»

Hvis arbeidskravene er for vanskelig i forhold til arbeidets karakter og kompetansenivået i avdelingen, vil den ansatte grue seg til å komme på jobb. Ledelsen må gjennom å gi vinger, tilrettelegge for veiledning og etablere opplæringsarenaer for å avklare forventninger mellom ansatte og leder. Å styrke personell med de verktøyene de trenger for å gi gode tjenester, er en forutsetning for å bidra til mestring.

4.3 Et godt arbeidsmiljø som bidragsyter til mestring og til å bli sett.

De fleste la vekt på at det å bli sett, var viktig for mestring og gode følelser. Å bli sett var noe som ble til i arbeidsmiljøet, på bakgrunn av å bistå hverandre, og å vise at en bryr seg gjennom samhandling i et sosialt felleskap. Latter og godt humør ble nevnt som bidragsyter til å skape trivsel, og ble ansett som noe positivt som kunne ha en overføringsverdi til andre arbeidsoppgaver med brukerne. I et intervju beskriver en av deltakere det slik;

«Det er det å møte hverandre og vise at du bryr deg. At vi er der for hverandre, og gi støtte for å gjøre jobben, når vi er kommet på jobb. Hvis vi har vist det utad, så er det kanskje noe andre tar med seg videre. (...) Å være til stede, være blid, positiv, prøve å skape et godt arbeidsmiljø. Det er kanskje å få andre til å føle at de vil være der..»

Det ble også fremhevet at arbeidsmiljø var noe som måtte jobbes med kontinuerlig, fordi det bidro til å etablere mål og meninger om hvordan jobbe videre. Det ble tydelig fremstilt at å anerkjenne hverandre for å gjøre en god jobb, eller å få tilbakemeldinger med grunnlag i kompetanseheving eller erfaringsutveksling for å gi bedre tjenester, var lettere å gjennomføre i et godt arbeidsmiljø preget av god kommunikasjon og gode relasjoner med kolleger.

«Det vil jo øke et arbeidsnærver at du er på jobb, om du faktisk kan bytte vakt med eller bytte litt arbeidsoppgaver i løpet av en dag, uten å føle at du er en belastning for de andre.»

Kontekst for sitatet var at noen arbeidskrav ikke er gjennomførbare for enkelte som har tilretteleggings tiltak, og at gjennom et godt arbeidsmiljø er det takhøyde for å samarbeide, slik at en kan tilrettelegge for mestring. En annen faktor er at kolleger må anerkjenne at enkelte har behov for individuell tilretteleggelse og å vise respekt for det, hvor alle bidrar.

4.4 Mestring som katalysator for en god følelse

Gjennomgående for alle deltakere var at de opplevde mestring som noe positivt. Mestring ble ansett som å gjøre noe du ikke har klart tidligere, gjøre noe bedre eller like bra som de gjorde forrige gang. Videre ble mestring assosiert med å utvikle seg, ved å sette seg inn i nye oppgaver, lære å kjenne på endringer som en hadde eierskap til. Å gå på jobb, å stole på at man gjør en god jobb, fordi en har kjent på mestring ble fremstilt som noe svært positivt.

«Jeg tror kanskje mestring er det som gjør at du får størst nærvær da. At du føler at du mestrer jobben din. At du har noe som gleder deg. Arbeids glede. Det gjør at du vil være til stede.»

Det kan tyde på at mestring gjør at en vil være til stede fordi en finner arbeidet meningsfylt, samtidig som at en får anerkjennelse på at en har gjort en god jobb. Gjennom nye erfaringer og tilbakemeldinger på at det en gjør er riktig, skapes en glede og en tilhørighet i et felleskap som du har lyst å tilbringe mer av tiden din i, og at dette er bekreftelse på personlig utvikling.

«Det blir det å bruke erfaringene dine da, og bruke det man har lært, man vokser jo, og man blir jo kanskje mer trygg på seg selv. Man får litt økt selvtillit, bedre selvinnsikt, man har liksom mer lysten og troen på seg selv da.»

I sitatet kan det tyde på at personlig utvikling gjennom mestring over tid, bidrar til en bedre helse fordi en styrker kunnskap og egen fagkompetanse, som bidrar til en form for trygghet.

4.5 Forholdet mellom en god følelse og tilstedeværelse

I datamaterialet er det tydelig at en god følelse handler om å hente energi på jobb, fremfor å tappe energi på jobb og kan tolkes som at arbeid kan bidra til økt tilstedeværelse som resultat at en har en god helse. En av deltakere illustrerer dette gjennom et av intervjuene;

«Hvis jeg ikke hadde hatt jobben, tror jeg at jeg hadde følt med fryktelig ensom. Ikke noen å spille på i løpet av dagen, annet enn hjemme»

Vedkommende begrunner det med at kollegene på jobben har samme interesser og samme forståelse av det faglige. Det å kunne ha noen å dele erfaringer, meninger og mål med verifiserer at sosial tilhørighet kan bidra til økt tilstedeværelse. En god følelse knyttet til tilstedeværelsen rommer et bredere perspektiv;

«En god følelse i deg er å reise hjem fra jobb fornøyd, selv om jeg kanskje er sliten, så føler jeg at jeg har mer energi allikevel. (...) Hvis du har det godt med deg selv, så stråler du positiv energi. Og da får du positive tilbakemeldinger ofte så trekker det positive tilbake til deg. Og du havner i en positiv sirkel. Da får du mindre fysiske skader, og du har et ønske om å være der det skjer, det positive.»

Med helse som utgangspunkt, kan det tolkes som at arbeid er kilde til å ha det bra. Å bli kjent med hvem en arbeider sammen skaper interesse og bidrar til å ha det bra på jobb, og motsatt.

«Alt begynner jo med hvordan man har det med seg selv. Og hvordan man har det hjemme. Familie, venner, og bakgrunn. Har man det ikke bra hjemme, har man det sjeldent bra på jobb også.»

Det kan tolkes som at å ha det bra på jobb er essensielt for å ha tilstedeværelse. Opplevelsen av nærvær er en kontinuerlig prosess hvor alle i organisasjonen har en rolle. Ledelsen styrer de sosiale og samfunnsmessige strukturene av nærvær, fordi ledelsen fasiliteter frem tilretteleggelse for at individet kan mestre arbeidskravene ut ifra arbeidets karakter. Ledelsen må tilrettelegge både individuelt for en skade og fysisk anliggende, eller gjennom informasjon, kompetansehevende tiltak og veiledning. Et dynamisk arbeidsmiljø preget av informasjonsutveksling og dialog, mellom leder og arbeidstakere anses vesentlig for å anerkjenne utfordringer og dermed tilrettelegge for å mestre arbeidskrav. Mestring bidrar til en god følelse og anerkjennelse, for at du gjør en god jobb. Dette bidrar til ønske om å være i deltaker i et positivt sosialt felleskap som er helsefremmende i seg selv fordi det gir energi, istedenfor å ta energi. Er arbeidet uforutsigbart, utmattende og stressende preget av lite tilrettelegging og kompetansehevende tiltak vil dette også prege holdning, skape en ukultur og dermed påvirker helse og tilstedeværelse. Illustrasjon av hvordan opplevelsen av nærvær kommer frem i datamaterialet, kan ses i figur 2.

5.0 Nærvær som kilde til helsefremming

I lys av salutogenese kan en si at funn fra studien indikerer at arbeid som kilde til helse, handler om at arbeid er en arena for mestring og anerkjennelse. Det bekrefter at arbeid er en helsedeterminant i seg selv (Kemmer, 2015, s. 41). En forutsetning for mestring og anerkjennelse i empirien, er kompetanse. Ifølge Nasjonalt kompetansesenter for utviklingshemmede, kreves høy faglig kompetanse for å ivareta rettigheter og gi gode tjenester til mennesker med utviklingshemming. (NAKU, 2021) Sentralt i dette står vernepleieren jf. § 6. bokstav f, i Forskrift om nasjonal retningslinje for vernepleierutdanning (2019) som skal etablere god praksis gjennom utveksling av synspunkter, erfaringer og samhandling. Med utgangspunkt i kompetanseløftet 2025 (Helse- og omsorgsdepartementet,

2021), undres forskeren over hva som skjer når virksomheten ikke klarer å få tak i den kompetansen som kreves for å gi forsvarlige tjenester. Med bakgrunn i turnus og deltidsstillinger, betyr det at virksomheten må organisere arbeidet slik at flest mulig ansatte har et møtepunkt med en vernepleier for å oppnå mestring? Er det slik at vernepleieren er en beskyttende faktor, og organiseringen av turnus må skje på en effektiv måte fordi vernepleieren utgjør kun 15 prosent av de ansatte (FO & NAKU, 2020). Virksomheten er avhengig av å skape veilednings muligheter for å utvikle gode tjenester, slik at ansatte får ervervet kunnskap til å fremme brukerens helsekompetanse gjennom individets forutsetninger. (Helse- og omsorgsdepartementet, 2019b, s. 6)

Med søkelys på helse, utfordres spørsmålet om hvor helsefremmende det egentlig er for en tredjedel av arbeidstakerne. Ved å stå i en 41% stilling uten formell kompetanse reduseres forutsetninger for å mestre arbeidskrav. Hva skjer med arbeidsmiljø og tjenesteproduksjon når majoriteten av de ansatte har deltidsstillinger (FO & NAKU, 2020; KS, 2020)? Finnes det nok ressurser til å gi grundig opplæring til alle, og med det potensial for mestring? Knyttet til arbeidet med mennesker med utviklingshemming reiser det seg derfor et etisk dilemma. Det kan tyde på at arbeidsinkluderingen i et folkehelseperspektiv gjennom IA-avtalen (2018) går på bekostning av tjenestene til mennesker med utviklingshemming. Bekymringen ifra FN om forskjeller i kommunale helsetjenester, kan ses i sammenheng med bruk av tvang og makt ovenfor mennesker med utviklingshemming. Det rapporteres om at kommunene har en høy andel krav om dispensasjon fra utdanning for sine ansatte til statsforvalteren (Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2015, s. 38; FN, 2019, s. 2). Som en konsekvens vil manglende kompetanse mest sannsynlig påvirke menneskerettighetene som beskrevet i konvensjonen (FN, 2008). ‘

5.1 Mestring og anerkjennelse skaper god helse

Innenfor empirien av studien, er det tydelig at mestring er drivkraften til å opprettholde et godt nærvær. Mestring og dens nyanser skaper helse. Faktorer som bidrar til mestring, er å bli inkludert og å være deltaker i et sosialt fellesskap hvor en kjenner tilhørighet og har mulighet til å påvirke. Å bli ivaretatt for individuelle forhold, informasjonsutveksling, kjennskap til nye rutiner og opplæring for å utvikle egen kompetanse, anses blant deltakere som en forutsetning for mestring. Ifølge Helsedirektoratet (2017, s. 8) er mestring og ha tillitt til egne evner og samtidig vite når en må innhente ressurser en har tilgjengelig i eget nettverk. Det betyr at ved

å vite når en skal innhente arbeidskolleger til å gjennomføre arbeidsoppgaver hvor en mangler kompetanse, anses som mestring i seg selv. En forutsetning for dette er å begripe at en mangler kompetanse, slik at en finner det meningsfylt å innhente kolleger for å håndtere situasjonen og kan knyttes til OAS. Antonovsky (1996, s. 15) referer til en kompetanse som kan tas i bruk av andre enn en selv, gitt at den er tilgjengelig. Gjennom samarbeid etableres en overføringsverdi av kompetansen, og utvikler GMR slik at en øker forutsetningen for å mestre ved senere anledning. Et godt arbeidsmiljø blir fremhevet som en sterk faktor for å etablere GMR, og gir innflytelse og makt til å stå i vanskelig situasjoner. Mestring stimulerer til energi og høy trivsel, og individets evne til å tilpasse seg en ny situasjon. (Helsedirektoratet, 2017, s. 7) Å forstå hvordan interne og ytre faktorer har en årsakssammenheng kan en ved bruk av positiv humor bidra til trivsel (Ford et al., 2016, s. 326). Gjennom mestring av stressfaktorer i arbeidsmiljø vil stressoren overvinnnes av ressurser, og bevege seg i en helsefremmende retning i kontinuumet, og med det styrke helsen. (Lindström et al., 2015, s. 19)

5.2 Manglende tilrettelegging som risikofaktor for mestring

Nærvær er et fenomen med mange faktorer som kan påvirke hverandre og preger tilstedeværelse, og med det sykefraværstatistikken. (SSB, 2020) Hvordan virksomheten er organisert påvirker den ansattes helse, trivsel og opplevelse av arbeidsmiljø. (Lien & Bogen, 2015, s. 21). Ifølge Antonovsky (1996, s. 13) må den virksomheten redusere eller kvitte seg med risikofaktorer. Virksomheten må tillate, tilrettelegge og oppfordre ansatte til å gjøre arbeid med lav risiko. Empirien påpeker at ledelsen manglet tilstedeværelse i avdelingene, og at mangel på kunnskapsformidling og informasjonsutveksling var en tydelig risiko for nærvær. Dette reiser spørsmålet om hva som skjer når man ikke får god nok informasjon, opplæring og veiledning. Resultatet i studien indikerer, at nettopp dette er faktorer som bidrar til mestring, og en del av nærværarbeidet. Det var tydelig at det å kunne snakke med lederen sin ansikt til ansikt var viktig for å ta opp utfordringer, så vel som godt for arbeidsmiljø. Det kan derfor tyde på at manglende tilstedeværelse, og oppfølging fra leder, bidrar til manglende mestring. Videre i empirien ble det sagt at mangel på mestring over tid, bidrar til å etablere en ukultur hvor det å grue seg til å gå på jobb blir en normalitet. Det vil innebære å bli overvunnet av patogene krefter, og resultere i uhelse og negativt fravær. (Antonovsky, 1996, s. 12). Helsedirektoratet (2014, s. 18) påpeker at ulike former for stress og psykososiale belastninger, påvirker psykisk helse og trivsel.

5.3 Ledelse som fasilitator for nærvær

Helsedirektoratet (2014, s. 19) mener at høye krav og lite kontroll over egen arbeidssituasjon bidrar til et misforhold og lite sosial støtte. Det illustrerer viktigheten av en god ledelse.

Ledelsen som fasilitator for beskyttende faktorer må etableres gjennom dialog, samarbeid og utvikling. Ved å iverksette flere organisatoriske og koordinerte tiltak på flere nivåer kan en forebygge at et dårlig arbeidsmiljø oppstår i utgangspunktet. Med dette, menes påvirkning av individuelle og strukturelle forhold. Nærvær fra empirien er blant annet turnus, bemanning, opplæring, tilstedeværelse, sosial tilhørighet og et godt arbeidsmiljø preget av sosial støtte som skaper tillit og trygghet. At en har noen å drøfte problemstillinger med, tydelig kommunikasjon og retningslinjer mellom ledelse og ansatte er også vesentlig.

Lien & Bogen (2015, s. 74-75) skriver at en tydelig og tilstedeværende ledelsesform bidrar til at arbeidstakeres rettigheter og plikter blir ivaretatt. Opplæring i helsepersonelloven er derfor avgjørende for å få kjennskap til sine plikter som arbeidstaker. Ved å bli kjent gjennom veiledning og å få tilbakemeldinger, etableres en sterkere relasjon. Å Tilby kurs i hvordan håndtere stress, kosthold og konflikthåndtering, eller trening i arbeidstiden, tilrettelegge for å ta videreutdanning eller lignende bidrar til å se de ansatte som noe annet en brikker i et spill. Viktigheten av å anerkjenne og tydeliggjøre at alle besitter en kompetanse, som ikke kan erstattes av vikarer anses som en sentral beskyttende faktor, og bidrar til å bli sett.

Ifølge Thompson & Bruk-Lee (2020, s. 16) kan en virksomhet ved å tilføye rikelig med ressurser, og ved å redusere krav i arbeidsmiljø påvirke generell trivsel og fremme helsen til de ansatte. Er det slik at ved å tilføye rikelig med ressurser, betyr å innhente ansatte med formell kompetanse? Eller kan en bruke de ressursene en allerede har tilgjengelig? Med utgangspunkt i ideologien om tidlig innsats vil en gjennom grundig opplæring og kompetansehevede tiltak rettet mot personell uten formell kompetanse, øke kvalitet endringsvilje og ønske om å være der. (Meld. St. 19 (2018-2019), s. 34)

Gjennom deduksjon av sitater fra studien, kan det tenkes at høye arbeidskrav fører til manglende mestring, og som resultat av dette fører til fravær. Som en beskyttende faktor kan fravær i seg selv være en mestringsstrategi for å motvirke langtidssykdom. (Steen Rostad, Milch & Saksvik, 2015). Å fordele ansvar og arbeidskrav vil automatisk bidra til å redusere belastningen til de som har mye, og med det å tilpasse arbeidet slik at den ansatte med stor arbeidsbelastning klarer å stå i jobb (Mehlum, 2011, s. 124).

5.4 Arbeidsmiljø som overføringsarena for generelle motstandskrefter

Det er tydelig at behovet for å jobbe kontinuerlig med arbeidsmiljø for å trives er viktig, og at det genererer et sosialt felleskap hvor kompetanseheving, mestring og anerkjennelse skaper generelle motstandsressurser til å takle stressende faktorer og utfordringer i jobben. Ifølge Fowler og Christakis (2008, s. 5) vil det å være i nærheten av folk som er glad, gjør deg selv glad. Dette bidrar til høy trivsel, uunnværlighet og kollegers forventninger og anses som positivt nærvær (Lien, 2013, s. 13) Kanskje ligger det noe i oppmerksomt nærvær (de Vibe, 2010) som bidrar til å lage et godt arbeidsmiljø. Å være deltaker i et arbeidsmiljø bidrar til fylle opp dagen med mening og det påvirker den psykiske helsen. (Helsedirektoratet, 2014, s. 18-19) Innen nærværarbeid er det ikke gitt at generelle motstandskrefter nødvendigvis handler om individuelle forutsetninger, men heller arbeidsmiljø som katalysator for å bruke hverandres kompetanse. (Antonovsky, 1996, s. 17) Ved å ta i bruk de ressursene som allerede eksisterer innad i gruppen, vil en styrke individene. Å gi av seg selv er ofte vanskelig, eller det å føle at en er en belastning blir vanskelig å stå i, uten god relasjon. Relasjoner i seg selv er en ressurs som kan generere flere ressurser. Å subjektivt oppleve seg selv som syk, slik Mastekaasa (2016, s. 134) setter lys på, kan forebygges ved å kunne bruke arbeidsmiljø som en ressurs. På lik linje med kunnskap, er relasjoner en ressurs som bidrar til at du vet hvordan du skal håndtere en vanskelig situasjon. Et godt arbeidsmiljø tar utgangspunkt i at deltakere i gruppen trives, og trivsel vil skape bedre relasjoner og etablere et positivt nærvær (Ford et al., 2016; Lien & Bogen, 2015, s. 73). Generelle motstandsressurser er til syvende og sist, det som gjør at vi klarer å mestre vanskelig situasjoner og har en god opplevelse av egen helse.

6.0 Konklusjon

Funnene i studien viser at nærvær kan forklares som en kontinuerlig prosess i et sosialt felleskap, hvor en påvirkes av indre og ytre faktorer som kan styre egne valg og påvirke egen helse. Hvordan en håndterer egen arbeidshverdag, med de ressursene en har tilgjengelig er avgjørende for mestring av arbeidskrav, og anerkjennelse i arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøet oppleves positivt, inkluderende og imøtekommende, bidrar til å øke ressurser til å håndtere stressorer. Som resultat vil en få økt tilstedeværelse på jobb, som kan være helsefremmende i seg selv. Det er tydelig at fenomenet nærvær er komplekst, og det er vanskelig å belyse alle nyanser. Dette legger grunnlag for at det er behov for mer forskning på området.

7.0 Referanser

- Album, D. & Engebretsen, E. (2013). Sykdomsprestisje. *Praktiske grunde. Tidsskrift for kultur og samfunnsvitenskap*, 7, 85-92.
https://www.researchgate.net/publication/260794185_Sykdomsprestisje
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11-18. <https://doi.org/10.1093/heapro/11.1.11>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2018). *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass for alle*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2015). FN konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) – Norges første rapport. Regjeringen. <https://regjeringen.no>
- Brüssow, H. (2013). What is health?. *Microbial biotechnology*, 6(4), 341-348.
<https://doi.org/10.1111/1751-7915.12063>
- de Vibe, M. (2010). Oppmerksomt Nærvær. *Tidsskriftet den Norsk Legeforening*, 130(145).
<https://doi.org/10.4045/tidsskr.10.0887>
- FN. (2008). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). United Nations.
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html#Fulltext>
- FN. (2019). Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Avsluttende merknader til Norges første rapport. United nations. <https://regjeringen.no>
- FO & NAKU. (2020). Ingen tid å miste. (*FO Rapport*, 06/2020).
<https://www.fo.no/getfile.php/13306641598358898/Filer/Rapport%20komp%20i%20tjenester%20til%20utviklingshemmede.pdf>
- Ford, T. E., Lappi, S. K. & Holden, C. J. (2016). Personality, Humor Styles and Happiness: Happy People Have Positive Humor Styles. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 320-337. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i3.1160>
- Forskrift om nasjonal retningslinje for vernepleierutdanning (2019). Forskrift om nasjonal retningslinje for vernepleierutdanning (FOR-2019-03-15-411). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-03-15-411?q=retningslinje%20vernepleier>

- Fowler, J. H. & Christakis, N. A. (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. *BMJ*, 337, 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.a2338>
- Fugelli, P. & Ingstad, B. (2014). *Helse på norsk : god helse slik folk ser det* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2019). *Strategi for å øke helsekompetansen i befolkningen: 2019-2023*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/contentassets/97bb7d5c2dbf46be91c9df38a4c94183/strategi-helsekompetanse-uu.pdf>
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2021). *Kompetanseløft 2025*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/tema/helse-og-omsorg/helse--og-omsorgstjenester-i-kommunene/kompetanseloft-2025/id2830273/>
- Helsedirektoratet. (2014). Psykisk helse og trivsel i folkehelsearbeidet. (*Rapport, IS-2263*). <https://helsedirektoratet.no>
- Helsedirektoratet. (2017). Stress og mestring. (*Rapport, IS-2655*). <https://helsedirektoratet.no>
- Hilden, P. K. & Middlethon, A. L. (2002). Kvalitative metoder i medisinsk forskning - et etnografisk perspektiv. *Tidsskriftet den norske legeforening*, 122(25), 2473-2476. <https://doi.org/Tidsskr Nor Lægeforen 2002;122: 2473-6>
- Jørgensen, W. M. & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforl. Samfundslitteratur.
- Kemm, J. (2015). *Health promotion : ideology, discipline, and specialism*. Oxford: Oxford University Press.
- KS. (2020). Landsstyret: Meir Heiltid fremjar kvalitet i tenestene. <https://www.ks.no/uttalelser-fra-landsstyret/meir-heiltid-fremjar-kvalitet-i-tenestene/>
- Lien, L. (2013). Sykefravær - en kunnskapsstatus. (*Fafo rapport, 02/2013*). <https://www.fafo.no/images/pub/2013/10168.pdf>
- Lien, L. & Bogen, H. (2015). Fra fravær til nærvær. (*Fafo rapport, 12/2015*). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/fra-fravaer-til-naervaer>
- Lindström, B., Eriksson, M. & Sjøbu, A. (2015). *Haikerens guide til salutogenese : helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Oslo: Universitetsforl.

- Malterud, K. (2018). Kvinnehelse, kjønn og trange livsrom. *Tidsskrift for Den norske legeforening*. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.18.0715>
- Mastekaasa, A. (2016). Kvinner og sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(2), 125-147. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-03>
- Mehlum, I. S. (2011). Hvor mye av sykefraværet er arbeidsrelatert? *Tidsskriftet den norske legeforening*, 131(122-5). <https://doi.org/10.4045/tidsskr.10.0665>
- Meld. St. 19. (2018-2019) *Folkehelsemeldinga - Gode liv i eit trygt samfunn*. Helse- og omsorgsdepartementet <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-20182019/id2639770/>
- Mæland, J. G. (2016). *Forebyggende helsearbeid : folkehelsearbeid i teori og praksis* (4. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- NAKU. (2021). Den medisinske diagnosen psykisk utviklingshemming. Hentet fra <https://naku.no/kunnskapsbanken/diagnose-psykisk-utviklingshemming-icd-10>
- NOU 2010: 13. (2010) *Arbeid for helse - Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren*. Helse- og omsorgsdepartementet.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasesstudier* (2. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15(2), 121-148. <https://doi.org/10.1007/bf00919275>
- SSB. (2020, 11. Mars). Sykefravær. *Statistisk Sentralbyrå*. <https://www.ssb.no/sykefratot/>
- Steen Rostad, I., Milch, V. & Saksvik, P. (2015). Psychosocial workplace factors associated with sickness presenteeism, sickness absenteeism, and long-term health in a Norwegian industrial company. *Scandinavian Psychologist*, 2. <https://doi.org/10.15714/scandpsychol.2.e11>
- Thompson, A. & Bruk-Lee, V. (2020). Employee Happiness: Why We Should Care. *Applied Research in Quality of Life*. 1-9 <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09807>
- Thoresen, L., Rugseth, G. & Bondevik, H. (2020). *Fenomenologi i helsefaglig forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Vinje, H., Liv, H. & Ausland. (2013). Salutogent nærvær bygger helsefremmende arbeidsliv. *Social-Medicinsk tidskrift*, 90, 810-820. https://www.researchgate.net/publication/262387711_Salutogent_naervaer_bygger_helsefremmende_arbeidsliv

Del II

Refleksjonsnotat

Hvordan reflekteres innenfra og utenfra perspektivet når jeg forsker på egen arbeidsplass og hvordan har forforståelse påvirket meningsinnholdet i fenomenet nærvær

Kristoffer Myhrvold

Antall ord: 5282

Fakultet for helsevitenskap

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Innhold del II

1.0 Introduksjon og bakgrunn	28
1.1 Problemstilling, hensikt og oppgavens oppbygging.....	29
2.0 Forforståelse som teoretisk referanseramme.....	29
2.1 Fenomenologi.....	30
2.2 Hermeneutikk.....	31
3.0 Litteraturstudie som metode	31
3.1 Oppsummering av litteraturinnsamling fra vitenskapelig artikkel.....	32
4.0 Refleksjon og drøfting.....	32
4.1 En forforståelse preget av avstand.....	32
4.2 Samhandling mellom forsker og deltakere	33
4.3 Økt forståelse gjennom nærhet i egen praksis.....	35
4.4 Utvikling av forforståelse gjennom forskningsprosessen.....	36
4.5 Forforståelsens påvirkning av forskningsprosessen.....	37
4.6 En distansert holdning	39
5.0 Avslutning	39
6.0 Referanser	41

1.0 Introduksjon og bakgrunn

I dette refleksjonsnotatet vil jeg belyse hvordan jeg som forsker, reflekterer over min forforståelse og selvrefleksjon i studien «*Nærvær: Et salutogent perspektiv*». Med bakgrunn i at studien har en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming vil refleksjonsnotatet ta utgangspunkt i hvordan forforståelse og selvrefleksjon er sentralt i hvordan studien undersøkes, og hvordan jeg som forsker tar med egne erfaringer inn i tolkningsprosessen for å bevisstgjøre egne forventninger og forståelseshorisont. Ved å reflektere over hvordan min forståelse om fenomenet nærvær har blitt forstått, vurdert og oppfattet, blir jeg bevisst på hvordan min forforståelse er preget av mine erfaringer som formes av bakgrunn, utdanning, alder, kjønnsrolle, verdier og normer og hvordan egne oppfatninger reflekteres over i forskningsprosessen. Ved å rette søkelys mot meg selv som forsker, og hvordan egne tause tanker, holdninger eller handlinger kan forstås, kan jeg belyse min refleksivitet ved egen fremgangsmåte (Malterud, 2017, s. 19).

Refleksjon av min fenomenologiske og hermeneutiske bevissthet, omfatter hvordan både innenfra perspektiv og utenfraperspektiv bidrar til å rette et blikk på mening og budskapet som formidles av forskerdeltageren. Det vil si å hvordan jeg som forsker fortolker innenfra perspektivet og undersøker livsverden til forskningsdeltakere. Hvordan forsker deltagerende forstår nærvær og om nærvær gir mening i forhold til sykefravær. Gjennom den hermeneutiske sirkel som beskrives som en helhet av det som skjer, og den mening av innholdet i nærværet, det vil si min egen vurdering av avsenders bakgrunn, situasjon og intensjon om å forstå nærvær, og videre til min egen selvrefleksjon av fortolkningsprosessen.

Med utgangspunkt i å forske på egen arbeidsplass, former mine erfaringer tolkningsprosessen. Jeg er vernepleier og har 10 års erfaring innen arbeid med mennesker med utviklingshemming. Jeg arbeider i en boenhet, og den siste tiden har jeg vært mellomleder. Jeg trives på jobb og har null dager sykefravær gjennom en tidsperiode på over 10 år. Gjennom årene har jeg blitt nysgjerrig på å reflektere over at jeg har høy tilstedeværelse, og ingen sykefravær sammenlignet med mine kolleger. Jeg har undret meg over at over lenger tid har flere av mine kolleger hatt et gjennomgående stabilt fravær fra jobben. Uten å vite årsaken til at kolleger er borte, er det noe jeg har respektert uten å stille så mange spørsmål til kolleger, men heller undret meg i taushet. Jeg ønsket derfor å studere sykefravær i lys av fenomenet nærvær.

1.1 Problemstilling, hensikt og oppgavens oppbygging

Med utgangspunkt i en studie fra egen arbeidsplass, ønsker jeg i dette refleksjonsnotatet å reflektere og svare på problemstillingen: «*Hvordan reflekteres innenfra og utenfra perspektivet når jeg forsker på egen arbeidsplass og hvordan har forforståelse påvirket meningsinnholdet i fenomenet nærvær*». Hensikt med refleksjonsnotatet er å belyse hvordan jeg som forsker har utviklet meg og endret perspektiver. Oppgavens oppbygging tar utgangspunkt i forskningsprosessen fra egen studie. For teoretisk rammeverk har jeg valgt forforståelse fordi den baserer seg på kontinuerlig kunnskap, og gjennom refleksjon belyser problemstillingen. Oppsummering av litteraturinnsamling fra vitenskapelig artikkel er implementert i refleksjonsnotatet, fordi den har relevans for endret forforståelse. Når, hvor og hva i forskningsprosessen som har økt min forståelse drøftes opp imot teori og refleksjon og de ulike variasjoner av holdning som legger grunnlag for endret forforståelse. På bakgrunn av oppgavens omfang, er det valgt å ekskludere filosofisk bakgrunn.

2.0 Forforståelse som teoretisk referanseramme

Fenomenologisk hermeneutisk tilnærming tar utgangspunkt i forståelse av ethvert menneske, og at det er en del av en felles språklig og relasjonell verden. Det krever at hver erfaring blir fortolket basert på en forforståelse (Thoresen, Rugseth & Bondevik, 2020, s. 58-59).

Min forforståelse er preget av være en ung mann, ugift og ingen barn, jeg er utdannet vernepleier og opptatt av karriere. Jeg er engasjert og aktiv, og liker å arbeide med mennesker med utviklingshemming. På arbeid er jeg opptatt av å sette mennesker med utviklingshemming først, jeg arbeider i deres eget hjem. Jeg erfarer at det flere av mine kollegaer setter seg selv som ansatt først, for å ha det best mulig på jobb til enhver tid. Min kjønnsrolle som mann, preger min forståelse av det å være deltaker i et kvinnedominert yrke. Min bakgrunn fra oppvekst i by og kulturelt mangfold, aksept for at alle er forskjellige preger også min forforståelse. Av og til oppleves rydding, vasking, telefonsamtaler og tema om familie som viktigere enn brukeren av tjenestene, tiltaksplaner og faglig arbeid. Det er tydelig at det er ulike normer og forståelse for hvordan man jobber med de som bor der.

Hvorvidt det er min bakgrunn, å være mann, eller det at jeg har en formell kompetanse som bidrar til at jeg undrer meg over fenomenet nærvær. Jeg føler ofte at jeg blir oppgitt over en

slik prioritering, men det kan også være fordi jeg er i tjueåra og finner det mindre viktig enn mine kolleger fordi jeg ikke har private forpliktelser og ansvar. Uansett er det å jobbe målrettet og systematisk som en del av vernepleierfaglig arbeid. For meg er det en forutsetning på feltet å være opptatt av faget, og det preger min forforståelse. Det er derfor interessant å reflektere over ulike oppfatninger av nærvær som en prosess som gir seg utslag i sykefravær.

For å øke kunnskap og endret forforståelsen, er fenomenologisk hermeneutisk tilnærming en frem og tilbake bevegelse mellom refleksjon og ny kunnskap, forståelse, eller opplevelse av fenomenet. Suddick, Cross, Vuoskoski, Galvin & Stew (2020, s. 10) refererer til «*what appeared*». Deler på veien etableres for å øke forståelse og for å finne meningen. Helheten av et fenomen blir til, gjennom praktisk, relasjonell, kroppslig og forsiktig orientering av det som dukket opp. Forforståelse etablerer grunnlag for ny forståelse gjennom den hermeneutiske sirkel. Det innebærer å arbeide med deler og helheter på en sirkulær, åpen og spørrende måte for å forstå livsverden til subjektene, og forskeren som fortolker. (Suddick et al., 2020, s. 12).

2.1 Fenomenologi

Fenomenologi handler om forståelse av menneskets subjektive erfaringer og bevissthet. (Malterud, 2017, s. 28) Innenfor fenomenologien foreligger det et par sentrale begreper som bidrar til å utdype teorien. *Førstepersonsperspektivet* omhandler slik det erfares fra et *jeg* perspektiv, og er innenfor fenomenologien hvordan vi kan erfare og forstå verden subjektivt, ved å beskrive så erfaringsnære beskrivelser slik de oppleves. (Thoresen et al., 2020, s. 24-25) Et innenfra perspektiv bidrar til erfaringsnære opplevelser, og kan bidra til å utvide forståelseshorisonten til forskeren som fortolker. *Livsverden* omhandler den verden vi til daglig tar for gitt, og som vi ikke stiller spørsmål ved. Det er den verden som vi erfarer i, og kan sies å være vår hverdagsvirkelighet som er umulig å skimte fra avstand fordi vi lever i den. (Thoresen et al., 2020, s. 26) *Intersubjektivitet* kan defineres som måten vi forstår det sosiale og relasjonelle, og møtet mellom et selv og en annen. Dialog og mening produseres gjennom møte mellom nærvær, forsker og forskningsdeltagere (Hilden & Middlethon, 2002, s. 2475), og holder strukturene av de forskjellige livsverdene og de samfunnsmessige forholdene sammen. (Thoresen et al., 2020, s. 29). Forskerens forforståelse situerer kunnskap fra sitt ståsted, altså å plassere kunnskap i forhold til noe. Bevisstgjøring av ulike ståsteder bidrar til innhenting av god kvalitativ data. (Neumann & Nuemann, 2012, s. 13-17) ‘

Fenomenologisk *holdning* innebærer at vi er bevisst vår egen forforståelse om et fenomen, og at vi ikke vet hva vi vet på forhånd. Ved å være åpen og nysgjerrig kan en undersøke fenomenets essens ved å se ulike variasjoner. Hensikten med denne holdningen er å balansere en åpen og interessert holdning for å skape rene beskrivelser av fenomenet. (Thoresen et al., 2020, s. 36-38) Fenomenologi handler om hvordan vi tenker eller reflekterer over verden vi erfarer, gjennom å utvikle gode og nyanserte beskrivelser av levd erfaringer, bidrar det til å gi en bedre forståelse av et fenomen. (Thoresen et al., 2020, s. 45)

2.2 Hermeneutikk

Hermeneutikken handler om å tolke menneskelig uttrykk og tar utgangspunkt i forståelse. I tolking av tekst, legger hermeneutikken vekt på forholdet mellom hvordan flere subjektive opplevelser, gjennom dialog og utvidet forståelseshorisont bidrar til å skape mening som kan bli en del av det større bilde gjennom bruk av kontekst og refleksjon (Malterud, 2017, s. 28). Kontekst varierer fra forskningsdeltageres bakgrunn og situasjon, og fortolkerens vilje til å være bevisst sin egen rolle. Ifølge Heidegger i Fangen (2010, s. 47) omhandler den en veksling mellom forforståelse og forståelse som utgjør den *hermeneutiske sirkel*. Helhet og deler veksler mellom nærhet og avstand, hvor de subjektive opplevelsene, eller deler fra et innenfra perspektiv, bidrar til å belyse det helhetlig bilde en ser ved å distansere seg med et utenfraperspektiv. Forforståelsen vil derfor endres gjennom prosessen, etter hvert som du tilegner deg mer kunnskap. (Aadland, 2004, s. 190-193)

3.0 Litteraturstudie som metode

I refleksjonsnotatet er det benyttet hovedsakelig bøker, knyttet til læringsutbyttebeskrivelsene gjennom studieløpet som relevante kilder for den teoretiske referanseramme. Forfattere som Neumann & Neumann, Thoresen, Rugseth & Bondevik, Malterud, og Fangen beskriver kvalitativ metode og fortolkende fenomenologi og hvordan forforståelse og refleksive holdningen spiller inn. I tillegg er det innhentet kilder fra nærvær: et salutogent perspektiv for å belyse hvordan kildebruk har endret forforståelse, og reflekteres over i oppgaven. Suddick et al., (2020) er hentet fra databasesøk i web og science med bruk av søkeordene phenomenological, hermeneutic og reflection kombinert.

3.1 Oppsummering av litteraturinnsamling fra vitenskapelig artikkel.

Ifølge Neumann & Neumann (2012, s. 11-12) er det vanskelig for forskeren å være objektiv, og ikke påvirke det en undersøger. Innhenting av litteratur i studien har i stor grad blitt til gjennom en snøball effekt. Med dette menes at elektronisk databasesøk i Oria og web of science, tok utgangspunkt i egen forforståelse. Med bruk av ord som nærvær, ledelse, helse, arbeidsmiljø, mestring, sykefravær og tilsvarende ord på engelsk som presence, leadership, health, work environment, coping, healthcare workers, absence og kombinasjoner av disse. Hovedsakelig ble manuelle kilder fra tidligere emner brukt, og google ble benyttet til å finne norske politiske føringer og rapporter fra Norske helsemyndigheter, som viste seg å være relevant. Forforståelsen fikk en ny tilnærming etter intervjuene, hvor forskning og det salutogene perspektivet spilte inn i prosessen. Med økt forståelse underveis i arbeidet, ble innhenting av litteratur preget av egne erfaringer, samtaler med veileder og empirien i seg selv.

4.0 Refleksjon og drøfting

Mine refleksjoner er preget av mine ulike variasjoner av min fenomenologiske holdning. De ulike variasjonene bidrar til å belyse når, hvor og hva i forskningsprosessen gjennom de ulike livsverdenene fra forskningsdeltagere. Endret forforståelse gjennom den hermeneutiske sirkel, er basert på nærhet og avstand til fenomenet på egen arbeidsplass og har påvirket meningsdannelsen i forskningsprosessen.

4.1 En forforståelse preget av avstand

Ved prosjektets start beskrev jeg min forforståelse om tema nærvær. Fangen (2010, s. 47) skriver at en bør skrive ned sin forforståelse, og det man vet om feltet på forhånd, slik at dette blir en bevisst kontrast til ny forståelse. Med et utenfraperspektiv på nærvær som fenomen, preget min opplevelsen at sykdom generelt var hemmende for nærvær. Med dette mente jeg at det er individet selv som må klare å stå i jobb som et moralsk prinsipp, og at individet selv kunne påvirke egen tilstedeværelse. Økt tilstedeværelse og tillit fra leder sto sterkt i min forståelse, og med det avgjørende for et godt nærvær. Med kulturell forståelse av helsesektoren som helhet, var antakelsen om at det stort sett er lagt til rette for at noen andre

kan ta over arbeidsoppgavene dine ved fravær. Min forforståelse om at helsesektoren består av flere kvinner enn menn, preget litteratur om kjønnsroller og sykdomsprestisje. (Album & Engebretsen, 2013; Malterud, 2018; Mastekaasa, 2016)

Sett i retrospekt handler ikke dette nødvendigvis om helsesektoren som helhet, men heller en diskurs som er laget i hver enkelt virksomhet basert på deres holdning, kunnskap og kompetanse om nærværarbeid. Videre var min forforståelse at arbeidstakere og lederes forståelse av sykdom kunne gi ulik oppfatning av nærvær, og betinget av nærvær diskurs i virksomheten. Slik jeg forstår det, handler det om hvordan bakgrunn, ideologi, kultur og forestillinger en har i forhold til sykdom. I min livsverden har jeg alltid tenkt at man er borte når man er syk, og jeg er jo aldri syk. Hva innebærer det da egentlig å være syk? Syk for meg er relatert til en somatisk sykdom, som hindrer meg i å utføre jobben min. Har jeg brukket en arm, så kan jeg gå på jobb, gitt at det er tilrettelagt. Men min forestilling av hva sykdom er, er ikke den samme som sykdom er for andre. Er det slik at min kunnskap om mine rettigheter som gjelder tilrettelegging, bidrar til å skape en slik holdning? Jeg har en antakelse om at yrkesetikk blir etablert gjennom oppdragelse i barndommen, på lik linje med at foreldre sier at du må på skolen, selv om du ikke en dag ikke vil. Jeg husker selv at det var enkelte dager jeg ikke ville på skolen, hvor min mor var beskyttelsesfaktor for fravær. Jeg tror derfor bakgrunn og oppvekst bidrar til å skape nyttige verdier for arbeidslivet, som preger tilstedeværelsen.

Min forforståelse innebar at nærvær var antonymet til fravær, altså det som empirien i studien definerer som tilstedeværelse. Med utgangspunkt i den hermeneutiske sirkel er min forståelse preget av at tilstedeværelse i seg selv er en nyansert av fenomenet nærvær, og at denne blir påvirket av flere ledd i det komplekse spillet. Videre var jeg opptatt av at oppmerksomt nærvær som de Vibe (2010) skriver om, ikke var relevant fordi det handler om å være til stede i nuet med sinnet, eller ha et åpent sinn og hjerte om det som skjer i øyeblikket.

4.2 Samhandling mellom forsker og deltakere

Gjennom dialog i intervjuene var det tydelig at min forståelseshorisont fikk et økt meningsinnhold. Det er umulig å ha en samtale uten at man på en eller annen måte og i en eller annen grad selv blir implisert i den (Neumann & Nuemann, 2012, s. 10). Med antakelser om at det ikke nødvendigvis var ledelsen som var katalysator for å ha det bra, ble dette mer og mer fremhevet gjennom manglende tilrettelegging og sterke reaksjoner under intervjuene. I et

intervju ble det skildret at enkelte var på jobb, men de var liksom ikke til stede, sånn mentalt. Fordi de tenkte på andre ting, og med det mente forskingsdeltageren at denne personen derfor ikke var nærværende. Dette preget min forståelse til den grad at nærvær, var mye mer komplekst enn jeg først hadde antatt. Det ga meningsinnhold til oppmerksomt nærvær som de Vibe (2010) refererte til, som plutselig ikke var helt irrelevant lenger.

Flere av deltakerne skildret de samme utfordringene, om å ikke bli anerkjent for den jobben de gjør, manglende organisering, tilstedeværelse fra leder. Å bli neglisjert av leder var tydelig noe som føltes reelt. Det var tydelig at dette preget deres livsverden for nærvær, når toneleie ble lavere, øynene ble tårevåte, og samtalen mer tiende. Mine observasjoner av deres kroppslige uttrykk bidro til å kommunisere noe som ikke ble sagt. Ved å utfordre til dialog om deres livsverden, ville min forståelse åpnes for deres forståelses horisont i det større bilde (Thoresen et al., 2020, s. 52).

Jeg fikk en aha opplevelse, fordi jeg tidligere har hørt om dette, uten å reflektere så mye over det. Ved observasjon av kroppslig levd erfaring, gjorde det noe med meg, Jeg tolket det mer alvorlig enn jeg hadde trodd jeg skulle gjøre. Selv om jeg har det bra på jobb, finnes det flere som har det mindre bra på jobb, og det ble tydeligere for meg. Jeg har hele tiden hørt at jeg har så flink leder, men aldri tenkt noe særlig over det før etter intervjuene. Jeg ble vel mer eller mindre overasket. Som Gadamer skriver i Fangen (2010, s. 50), ved å holde seg nøytral vil du finne subjektive opplevelser og ikke bli bias. Bias kan forstås som å ikke være bevisst over hva som hemmer deg i å forstå andres annerledes, slik at du ikke feiltolker basert på din forforståelse.

Dette fikk meg til å se kritisk på ledelse som en risikofaktor, samtidig som jeg vet fra tidligere at ledelse er en god beskyttelsesfaktor. Min egen forforståelse var jo at tillit fra leder sto sterkt, og i mine øyne viktig for å mestre å stå i jobb. Jeg tenkte derfor på de som ikke har den tilliten. Med Fafo rapporten til Lien (2013) i tankene, var det naturlig for meg å ta en titt på andre publikasjoner hun har hatt. Rapporten til Lien & Bogen (2015) omhandler en studie fra fire forskjellige sykehjem med lavt sykefravær, hvor de hadde intervjuet ledere. Denne ble relevant i forhold til de subjektive opplevelsene fra empirien, fordi den endret forforståelsen om nærværarbeid som fungerer. Selv om denne ikke er rettet spesifikt mot mennesker med utviklingshemming og bolig, finner jeg likheter knyttet til egen studie og kontekst.

4.3 Økt forståelse gjennom nærhet i egen praksis

Ifølge Neumann & Neumann (2012, s. 14) skal forskerens personlige følelser og erfaringer belyses for å gi et innblikk i hvordan forskeren opplevde å være ute i felt. Med utgangspunkt i å gjennomføre en studie på egen arbeidsplass, ble jeg i januar 2021 tilbudt en midlertidig stilling i en annen avdeling, hvor to forskerdeltagere jeg hadde intervjuet arbeidet. Da jeg ble tilbudt stillingen, fremkom det fra ledelsen at det forelå noen utfordringer knyttet til arbeidsmiljø. Med antakelsen om at dette ville åpne min forståelseshorisont fra et innenfra perspektiv, takket jeg bevisst ja med bakgrunn i egen studie. Jeg kjente jo til konteksten, og hadde fått innsikt i deler av denne livsverden. Det skulle vise seg å belyse nye deler for min forståelse om hvorfor ansatte i helse- og omsorgstjenesten har sykefravær. Som et resultat av en omorganisering, var det svært få som kjente til brukerne i denne avdelingen. Ved en av mine første dager i boligen, ble jeg vitne til ansatte som ble slått, klypt og klort. Det forelå ingen prosedyrer eller tiltak for hvordan man håndterte slik atferd, eller hvordan man kunne jobbe forebyggende i det hele tatt. Dette resulterte i at personalet låste seg inn på kontoret, gråtende og redde. Flere av de som var involverte i denne aktuelle hendelsen, sykemeldte seg. I tillegg hadde flere av de andre ansatte synlige blåmerker og kloremarker på armene. Dette var tilsynelatende normalt, og tilrettelegging var preget av avdelingsleder som hadde sluttet etter ett års sykemelding, og en konstituert leder med andre oppgaver.

Er det lignende hendelser forskningsdeltagerne i studien opplever, når de forteller om ledelsen som ikke er tilstedeværende? Vedkommende som hadde stillingen jeg tiltrådte i, var utbrenthet og hadde fått seg ny jobb på bakgrunn uforutsigbarhet, manglende organisering og kompetanse. Flere av de ansatte besto av ufaglærte med små stillinger som FO & NAKU (2020, s. 16) referer til. Konteksten fra intervjuene begynte å danne et meningsinnhold. Ved å reflektere over hva som skjer når majoriteten har små stillinger og lite tilstedeværelse, bidro til å belyse hvordan kompetanse har noe å si for å gi gode tjenester. Dette påvirket meg til å undersøke konvensjon for menneskerettigheter til personer med funksjonsnedsettelse etter samtale med veileder (FN, 2008).

Min egen opplevelse av ny arbeidshverdag, var en stor kontrast til hvordan jeg har opplevd min arbeidshverdag tidligere. Videre reflekterte jeg derfor over hvorvidt, det å inkludere de som faller utenfor arbeidsmarkedet går på bekostning av både tjenester og rettighetene til mennesker med utviklingshemming. Med utgangspunkt i å tenke gode tjenester, skal vi jo være der for de som bor der, ikke for å ha det mest mulig behagelig selv. Det er jo en jobb?

Med et utenfraperspektiv tenkte jeg at det kanskje ikke er så rart at helsepersonell sykemelder seg, hvis en står i slike situasjoner kontinuerlig over tid. Hva skjer når ingen har kompetansen til å håndtere slik atferd? Er manglende tilrettelegging eller opplæringsarenaer, eller er det gitt at alle som blir ansatt skal ha denne kompetansen. Hvordan organiserer man opplæring for x antall ansatte i små stillinger. Min forforståelse stilte spørsmål ved manglende struktur innad i avdelingen. Samtidig ga det et innblikk i livsverden til forskningsdeltagerne, som opplevde manglende tilstedeværelse fra leder, utfordrende atferd, manglende mestring og kompetanse i empirien. Min egen nærhet til fenomenet åpnet min forståelseshorisont, hvor levd mening fra hvordan forskningsdeltagerne opplevde sin livsverden ble til. Jeg tror ikke at jeg hadde reflektert over det, hadde det ikke vært for endret forforståelsen fra litteratur og empiri.

4.4 Utvikling av forforståelse gjennom forskningsprosessen

Med utgangspunkt i den hermeneutiske sirkel og figur 1 fra forskningsartikkel (Suddick et al., 2020, s. 10) reflekterte jeg over hvordan min forforståelse har påvirket forskningsprosessen og gitt en dypere forståelse. Opplevelser av ulike livsverdener har påvirket egen forforståelse, og hvordan innhenting av litteratur har foregått. Kategoriene fra analysen ble sentral i å snevre inn min forståelse om hver nyanse, gjennom refleksjon og samtaler med veileder. Med ny forståelse ble databasesøk mer eller mindre ekskludert fordi anbefalte kilder, manuelle søk, og lest litteratur med refererte forfattere om tema fra empirien ville belyse den nye forståelsen.

Holdning	Forståelse	Litteraturmetode	Opplevelsen av fenomenet
Utenifra perspektiv	Forforståelse, litteratur, rapporter og forskning.	Database og manuelle søk fra læringsutbytte.	Hvordan oppleves nærvær? Og er det helsefremmende? Holdning og tilstedeværelse.
Møtet med forskningsdeltagere	Intervju og empiri som grunnlag for økt forståelse.	Dette har jeg lest om i litteraturen, hvilke forfattere er referert.	Ledelse, organisering, arbeidsmiljø og mestring påvirker. Kan fremme helse.
Innenifra perspektiv	Nærhet i praksis, egne erfaringer	Hva sier regjering og organisasjoner?	Veiledning, kompetanse og tilrettelegging påvirker.
Avstand, refleksjon	Økt forståelse, kritisk refleksjon.	Antonovsky, salutogenese.	Nærvær er et komplekst samspill påvirket av struktur.

Tabell 2: Hvordan min forforståelse og holdning har preget forskningsprosessen.

Med en fenomenologisk holdning til fenomenet nærvær, ble mening og forståelsen økt gradvis over tid. De ulike holdningene representerer ulike variasjoner av hermeneutiske sirkler. Postholm (2010) referer til analyse som en kontinuerlig prosess, og det er tydelig at ny forståelse bygget på tidligere forforståelse og refleksjoner underveis i forskningsprosessen. Utvikling av modellen om opplevelse av nærvær (figur 2) fikk «det som dukket opp» (Suddick et al., 2020), til å falle på plass i et større bilde, og med det forståelse om fenomenet nærvær. Forskningsdeltakeres livsverden fikk mening ved bruk av ulike variasjon av holdning. Gjennom å veksle mellom nærhet og avstand til fenomenet, ble de ulike nyansene til, litt etter litt. Refleksjon og dveling ved bruk av hermeneutiske sirkler bidro til å belyse de ulike nyansene. Det var tydelig for meg at nyansene hadde en sammenheng, selv om det var vanskelig å se dem i forhold til hverandre før jeg inntok en distansert holdning, sett utenfra.

4.5 Forforståelsens påvirkning av forskningsprosessen

En forskningsdeltager i et intervju gjorde noe godt med meg. Det forskningsdeltageren delte av sin livsverden, var etter min erfaring så sant. Uten at jeg selv var bevisst på det eller hadde reflektert over det. Det at leder skal gi sine ansatte vinger, synes jeg var en interessant bruk av metafor. Å gi vinger handlet om å gi de ansatte det de trengte. Med det mentes tilretteleggelse for å klare å gjøre en god jobb. Men hva innebærer det å gjøre en god jobb? Vi gikk dypere inn i denne livsverden, men det handlet om å mestre jobben sin. At lederen skal tilrettelegge for at de ansatte faktisk kan mestre ved å strukturere arbeidsmiljø etter faktiske arbeidskrav. Sett i lys av min egen nærhet til arbeidet, er dette to deler av helheten i den hermeneutiske sirkel (Suddick et al., 2020, s. 12) På den andre siden vil en opplevelse av fenomenet, eller én livsverden blir kanskje for individualistisk og subjektivt. (Thoresen et al., 2020, s. 91) En annen forskningsdeltager opplevde nærvær som å vite at man gjør en god jobb, og da kan man gå på jobb. Min tolkning er at det indirekte betyr at vedkommende vet at en mestrer. I det større bilde vil den subjektive opplevelsen utgjøre summen av flere deler, som bidrar til å belyse fenomenet i sin helhet. Det betyr at de skildringene som blir presentert er deler av et større bilde. Mestring, hva skal til for mestring? Mestring er i hvert fall viktig.

På en annen side kan en si at mine egne erfaringer og nærhet i praksis har bidratt til å åpne forståelseshorisonten, fordi jeg som forsker opplever en livsverden og beskriver det i førstepersonsperspektiv. Samtidig er det jeg som forsker som skal se sammenhenger, og strukturere både empiri og teori slik at de kan et forhold til hverandre. Å stå i den midlertidige

stillingen over tid, har preget mitt helsekontinuum ved å bli overvunnet av patogene stressorer. (Lindström, Eriksson & Sjøbu, 2015, s. 19) Det har bidratt bevisst i studien, fordi det har endret min forforståelse og preget forskningsprosessen. Med så store kontraster fra min vanlige arbeidshverdag, kan jeg ikke tenke annet, enn at individet selv er maktesløst og at det i seg selv strider imot kjernen i empowerment begrepet. (Rappaport, 1987) Hvilken innflytelse og makt har jeg over mitt eget nærvær, når organisering og strukturene mangler. Med en forståelses horisont preget av avstand, vet jeg at dette ikke gjelder alle. Likevel er det å kjenne på utmattelse, og det å telle dager til kontrakten utløper. Det har gjort noe med meg. Levd erfaring, både mentalt og kroppslig som jeg ikke har kjent på tidligere. Jeg har jo vært bevisst på min egen rolle, min refleksive holdning. Det har gitt meg en persepsjon for det de enkelte forskningsdeltagere, forteller om sin livsverden. En økt forståelse gjennom denne form for holdning, en nærhet til fenomenet på sitt verste. Kan jeg med endret forforståelse, forstå og strukturere det i forhold til en holdning preget av avstand?



Figur 2: Opplevelse av nærvær og det komplekse samspillet som påvirker hverandre.

4.6 En distansert holdning

I lys av salutogenese (Antonovsky, 1996; Lindström et al., 2015) ble jeg bevisst på at min forforståelse var endret. Ved å se egen modell i lys av beskyttelse og risiko faktorer, for hva som skaper helse. Dette gjorde det lettere å se objektivt på hva jeg egentlig hadde funnet ut av. Sammenhengen mellom de ulike nyansene ble tydeligere gjennom å belyse hvilke risikofaktorer som ble til i empirien, levd erfaring, samt hvordan forskning og politiske føringer skinte et lys over nærvær. Et kritisk blikk på nærvær som fenomen for meg, ga et nytt perspektiv på hvordan negative opplevelser av de ulike nyansene. Dette utgjør mulige patogene krefter som resulterer i psykososiale utfordringer og stress, hvis en ikke arbeider med strukturert nærvær kontinuerlig. I min forståelseshorisont ble jeg bevisst på at ledelsen er fasilitator for tilrettelegging. For hva skjer med arbeidsmiljø hvis det ikke blir tilrettelagt ut ifra arbeidets karakter? Skal alle sykemelde seg? Hvem skal være der for beboerne? Strukturene for å kunne gjøre jobben din adekvat, må være til stede. Budskapet fra empirien tilsier at arbeidskravene ikke blir mulig å mestre, og med det anerkjennelse for å ha gjort en god jobb. Jeg finner mening i det å bli sett, hørt og respektert som en faktor som påvirker trivsel, motivasjon og engasjement. Å begynne å grue seg til å gå på jobb, sier noe om en etablert holdning. Å stå i dette over tid, slik jeg selv opplevde med nærhet i feltet, påvirker helsen i kontinuumet. Min antakelse var i utgangspunktet at nærvær var helsefremmende i seg selv. I det helhetlig bilde har meningsinnholdet i fenomenet endret seg gjennom forskningsprosessen. Et økt nærvær oppleves helsefremmende, men det er kun gitt hvis virksomheten faktisk arbeider med kontinuerlig nærværsarbeid slik som litteraturen referer til. At nyansene i modellen oppleves positivt i de ansattes livsverden er vesentlig for helsefremming. Hvis nyansene oppleves negativt, vil det påvirke samspillet i modellen som og vil utgjøre et negativt fravær (Lien, 2013, s. 13)

5.0 Avslutning

Det er tydelig at forforståelsen har hatt en aktiv rolle i forskningsprosessen, og at jeg har blitt bevisstgjort endret forforståelse fordi den er en kontrast til min forforståelse i utgangspunktet (Fangen, 2010, s. 47). Med et innenfra perspektiv fra egen arbeidsplass og gjennom dialog med forskningsdeltagere og deres livsverden, har jeg funnet meningsinnhold i at

forskningsdeltakeres livsverden har noe til felles med meg selv. Det har åpnet min forståelseshorisont, ved å sette lys på at budskapet omhandler at individet selv ikke bør være eneansvarlig for sitt eget nærvær. Fra et utenfraperspektiv har jeg gjennom dialog med forskningsdeltagere i lys av forskning, en endret forforståelse om fenomenet, og en annen forståelse av sykefravær. En kan si at den ansatte selv kan påvirke sitt eget nærvær absolutt. Likevel er den ansatte avhengig av at strukturelle forhold som er lagt til rette ved å etablere et arbeidsmiljø preget av lavrisiko og beskyttelse for risikofaktorer slik at det er mulighet for å ha det bra. Betydningen av helheten gjennom egen levd erfaring, litteratur, fortolkning og utvidet forståelseshorisont av de ulike førstepersonsperspektivene blir annerledes, enn om jeg kun forsto én deltakers individuell livsverden. Det er helheten av de ulike perspektivene, nærhet og avstand til empirien og egen arbeidsplass som utgjør de ulike delene, slik Malterud (2017, s. 28; Suddick et al., 2020; Aadland, 2004) forklarer den hermeneutiske sirkel. Forståelsen stopper aldri, men den bruker nye deler for å bygge et større bilde av fenomenet. Jeg undrer meg derfor over hva som ikke har krysset min forståelseshorisont, og danner grunnlag for et behov på videre forskning innen denne kontekst.

6.0 Referanser

- Album, D. & Engebretsen, E. (2013). Sykdomsprestisje. *Praktiske grunde. Tidsskrift for kultur og samfunnsvitenskap*, 7, 85-92.
https://www.researchgate.net/publication/260794185_Sykdomsprestisje
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11-18. <https://doi.org/10.1093/heapro/11.1.11>
- de Vibe, M. (2010). Oppmerksomt Nærvær. *Tidsskriftet den Norsk Legeforening*, 130(145).
<https://doi.org/10.4045/tidsskr.10.0887>
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon* (2. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- FN. (2008). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). United Nations.
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html#Fulltext>
- FO & NAKU. (2020). Ingen tid å miste. (*FO Rapport*, 06/2020).
<https://www.fo.no/getfile.php/13306641598358898/Filer/Rapport%20komp%20i%20tjenester%20til%20utviklingshemmede.pdf>
- Hilden, P. K. & Middlethon, A. L. (2002). Kvalitative metoder i medisinsk forskning - et etnografisk perspektiv. *Tidsskriftet den norske legeforening*, 122(25), 2473-2476.
<https://doi.org/Tidsskr Nor Lægeforen 2002;122: 2473-6>
- Lien, L. (2013). Sykefravær - en kunnskapsstatus. (*Fafo rapport*, 02/2013).
<https://www.fafo.no/images/pub/2013/10168.pdf>
- Lien, L. & Bogen, H. (2015). Fra fravær til nærvær. (*Fafo rapport*, 12/2015).
<https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/fra-fravaer-til-naervaer>
- Lindström, B., Eriksson, M. & Sjøbu, A. (2015). *Haikerens guide til salutogenese : helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Malterud, K. (2018). Kvinnehelse, kjønn og trange livsrom. *Tidsskrift for Den norske legeforening*. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.18.0715>
- Mastekaasa, A. (2016). Kvinner og sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(2), 125-147. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-03>

- Neumann, C. B. & Nuemann, I. B. (2012). *Forskeren i forskningsprosessen : en metodebok om situering*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15(2), 121-148. <https://doi.org/10.1007/bf00919275>
- Suddick, K. M., Cross, V., Vuoskoski, P., Galvin, K. T. & Stew, G. (2020). The Work of Hermeneutic Phenomenology. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 160940692094760. <https://doi.org/10.1177/1609406920947600>
- Thoresen, L., Rugseth, G. & Bondevik, H. (2020). *Fenomenologi i helsefaglig forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aadland, E. (2004). *"Og eg ser på deg-" : vitenskapsteori i helse- og sosialfag* (2. utg.). Oslo: Universitetsforl.

Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning NSD

Kopiert fra meldeskjema, min side NSD.

Melding 17.09.2020 12:56

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 461816 er nå vurdert av NSD. Følgende vurdering er gitt: Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 17.09.2020, meldingsdialogen mellom innmelder og NSD, og vurderingen her. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier personopplysninger (om informantens helseforhold) frem til 31.05.2021. Lyddopptak, koblingsnøkkel og andre personidentifiserende opplysninger skal da slettes. Ingen deltagere skal kunne gjenkjennes i publikasjon, verken direkte eller indirekte. Datainnsamlingen skal gjennomføres slik at det ikke samles inn identifiserende opplysninger om tredjeperson (ledere, kollegaer etc.). Vi anbefaler at du minner informantene om dette før intervjuene.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a. Lovlig grunnlag for behandlingen av personopplysninger vil være de registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a) og art. 9 nr. 2 a).

PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet
DE

REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre deg om at kravene oppfylles, må du følge interne retningslinjer og/eller rådføre deg med behandlingsansvarlig institusjon (OsloMet).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke typer endringer det er nødvendig å melde:
nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 2: Informasjonsskriv til virksomhet

Navn Kommune (Fylke)
Tjeneste for miljøarbeid
Adresse
postnummer poststed
v/virksomhetsleder

Søknad om deltakelse i forskningsprosjektet

”Nærvær: Et salutogent perspektiv”

Viser til muntlig samtale 28.08.2020 om å delta i et forskningsprosjekt om nærvær. Formålet er å stimulere til refleksjon og gi økt kunnskap om fenomenet nærvær i kommunale virksomheter for miljøarbeid innen helse- og omsorgssektoren. I dette skrevet gir vi dere informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for dere.

Formål

Hensikten med studien er å generere ny kunnskap om opplevelsen av nærvær for arbeidstakere. Ervervet kunnskap har som formål å stimulere til refleksjon og økt kunnskap om fenomenet nærvær i kommunale virksomheter for miljøarbeid innen helse- og omsorg. Bruk av kunnskapen kan dermed bli benyttet til å etablere tiltak, knyttet til nærværarbeid for å fremme arbeidstakeres helse.

Hvordan oppleves nærvær for helsepersonell i miljøarbeidertjenester innen kommunal helse- og omsorgssektor, og hvordan kan økt nærvær bidra til helsefremming og tilstedeværelse på jobben?

Forskningsprosjektet har bakgrunn i den høy sykefraværspersent for helse- og omsorgssektoren gjennom 20 år. Studien inngår i en masteroppgave for studieprogrammet masterstudium i empowerment og helsefremmende arbeid.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Kristoffer Myhrvold, Master student i empowerment og helsefremmende arbeid og Camilla Hansen, Veileder og førsteamanuens ved Oslo Metropolitan Universitet, fakultet for helsevitenskap / Institutt for sykepleie og helsefremmende arbeid er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får dere spørsmål om å delta?

Nærvær som fenomen er komplekst, og det er ønskelig å få innsyn i opplevelsen av nærvær fra arbeidstakeres perspektiv. Studien består av et tilfeldig utvalg innen feltet kommunal virksomhet for miljøarbeid. Deres virksomhet får henvendelsen på bakgrunn av at deres virksomhet besitter ansatte som møter inklusjonskriteriene for studien. Det fremmes i tillegg et ønske om å gjennomføre prosjektet i relativt kjente omgivelser.

Hva innebærer det for virksomheten å delta?

Som virksomhet vil det innebære å utlevere e-post adresser til deres ansatte for å sende ut informasjonsskriv gjennom deres kanaler, og tilrettelegge for gjennomføring av 10 etnografiske intervjuer av deres ansatte, med mulighet for oppfølgingsintervjuer ved behov.

Hvis utlevering av e-post ikke lar seg gjøre, kan et alternativ være at virksomheten selv sender ut informasjonsskriv på vegne av forskningsprosjektet.

Etnografisk intervju er basert på en triade mellom fenomenet nærvær, forsker og deltaker. Det betyr at intervjuet produseres i felleskap av deltaker og forsker. Gjennom intervju om tema nærvær vil betydningen av hvordan omgivelsen virker inn, og hvordan nærvær blir forstått og opplevd være sentralt. Ved denne metoden vil struktur og mening produseres underveis, og det kan være nødvendig å foreta et nytt intervju i ettertid. Opplysningen registreres gjennom lydopptak.

- *Hvis dere velger å delta i prosjektet innebærer det å tilrettelegge logistikk og intervjulokaler for minimum 10 intervjuer. Intervjuene vil ha en varighet på ca. 1 time.*
- *Jeg vil også be deres ansatte som deltakere gi noen opplysninger om dem selv i intervjuet. Det vil være opplysninger om egen helse og jobb. Det tas lydopptak og notater fra intervjuet som ikke gjøres kjent for virksomheten jfr. personvern og Helseforskningsloven §32, andre ledd.*
- *Grunnet metodens karakter kan det være nødvendig å foreta gjentagende intervju, og på bakgrunn av dette- behovet for å lagre arbeidstakeres kontaktinformasjon ved meldt interesse om deltakelse. Kontaktinformasjon vil bli slettet etter analyse er ferdigstilt. Hvis det anses problematisk, kan eventuelt nye intervju avtales gjennom en representant fra virksomheten.*
- *Anonymisert informasjon om nærvær som fenomen i egen virksomhet kan leses i publisert tidsskrift.*

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis dere velger å delta, kan dere når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle deres personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for dere hvis dere ikke vil delta eller senere velger å trekke dere.

Det skal presiseres at dette forskningsprosjektet er et selvstendig prosjekt fra Oslo Metropolitan Universitet. Opplysninger gitt i denne studien vil på ingen måte kunne knyttes til virksomheten. Deltakere vil selvfølgelig være anonymisert.

Personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker deres opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- *Det er kun Kristoffer Myhrvold, master student og Camilla Hansen, veileder og førsteamanuens som har tilgang til opplysninger, og er behandlingsansvarlig ved Oslo Metropolitan Universitet.*
- *Personopplysninger vil bli anonymisert slik at navn vil bli erstattet med anonymiserte koder. Oversikt over koder som kan knyttes til person, og kontaktopplysninger lagres adskilt fra øvrige data med krypteringsnøkkel. Øvrig anonymt datamateriell lagres på studentens egen PC, og slettes ved prosjektets slutt.*

Opplysninger som kan gjenkjenne deltakere i publikasjon, vil ikke publiseres med unntak om gitt samtykke.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er mai 2021. *Personopplysninger vil bli slettet ved prosjektets slutt, og lydopptak slettes etter transkribering.*

Deres rettigheter

Så lenge dere kan identifiseres i datamaterialet, har dere rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om dere, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om dere,
- å få slettet personopplysninger om dere, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om dere?

Vi behandler opplysninger om deg basert på deres samtykke.

På oppdrag fra *Oslo Metropolitan Universitet* har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Oslo Metropolitan Universitet ved Kristoffer Myhrvold eller Camilla Hansen

*Kristoffer Myhrvold
Master student
Telefon: +47 928 47 258
E-post s292737@oslomet.no*

*Camilla Hansen
Veileder og førsteamanuens
Telefon: +47 951 17 119
E-post Camih@oslomet.no*

Vårt personvernombud:
*Ingrid S. Jacobsen
Personvernombud
Telefon: 67 23 55 34
E-post: Personvernombud@oslomet.no*

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Camilla Hansen
(Forsker/veileder)

Kristoffer Myhrvold
(Master student)

Samtykkeerklæring for deltakelse i forskningsprosjekt

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Nærvær: Et salutogent perspektiv*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- At virksomheten er kjent med at deltakelse i studien er frivillig og at virksomheten kan trekke tilbake samtykke når som helst underveis.*
- At virksomheten er kjent med at personopplysninger og lydopptak destrueres ved prosjektslutt.*
- At virksomheten deltar i studien Nærvær: Et salutogent perspektiv*
- å tilrettelegge for at minimum 10 intervjuer finner sted. (lokale og eventuelt logistikk)*
- at ansattes kommunale e-post adresser blir utlevert i tråd med oppgitt hensikt, eller*
- eventuelt sender ut informasjonsskriv på vegne av forskningsprosjektet*
- at opplysninger om virksomheten publiseres slik at den kan gjenkjennes. Dette innebærer særpreg ved virksomheten som kan identifiseres av egne ansatte.*

På vegne av Miljøarbeidertjenesten i x Kommune (fylke) samtykker jeg til at opplysninger fra virksomheten behandles frem til prosjektet er avsluttet. Vi som tjeneste ønsker å delta i dette forskningsprosjektet ved å tilrettelegge for at intervjuer kan skje i vår virksomhet.

(Signert av virksomhetsleder, dato)

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Nærvær: Et salutogent perspektiv”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt, hvor formålet er å stimulere til refleksjon og økt kunnskap om fenomenet nærvær i kommunale virksomheter for miljøarbeid innen helse- og omsorgssektoren. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Hensikten med studien er å generere ny kunnskap om opplevelsen av nærvær for arbeidstakere. Ervervet kunnskap har som formål å stimulere til refleksjon og økt kunnskap om fenomenet nærvær i kommunale virksomheter for miljøarbeid innen helse- og omsorg. Bruk av kunnskapen kan dermed bli benyttet til å etablere tiltak, knyttet til nærværarbeid for å fremme arbeidstakeres helse.

Hvordan oppleves nærvær for helsepersonell i miljøarbeidertjenester innen kommunal helse- og omsorgssektor, og hvordan kan økt nærvær bidra til helsefremming og tilstedeværelse på jobben?

Forskningsprosjektet har bakgrunn i den høy sykefraværspersent for helse- og omsorgssektoren gjennom 20 år. Studien inngår i en masteroppgave for studieprogrammet masterstudium i empowerment og helsefremmende arbeid.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Kristoffer Myhrvold, Master student i empowerment og helsefremmende arbeid og Camilla Hansen, Veileder og førsteamanuens ved Oslo Metropolitan Universitet, fakultet for helsevitenskap / Institutt for sykepleie og helsefremmende arbeid er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Nærvær som fenomen er komplekst, og det er ønskelig å få innsyn i opplevelsen av nærvær fra arbeidstakeres perspektiv. Studien består av tilfeldig utvalg innen feltet kommunal virksomhet for miljøarbeid. Du får henvendelsen på bakgrunn av at din virksomhet har godkjent søknad om å delta i studien. På bakgrunn av at virksomhet har valgt å delta, har virksomhetsleder utlevert e-poster til studien med hensikt om å sende dette informasjonsskrivet. Alle helsepersonell i virksomheten har fått forespørselen. Grunnet et tilfeldig utvalg, vil prinsippet: første mann til mølla gjelde for de 10 første. Kriterier for å delta innebærer at du jobber med miljøarbeid og har en stillingsprosent over 35% Din e-post vil bli slettet i studiens register etter utlevering av dette informasjonsskriv.

Hva innebærer det for deg å delta?

Etnografisk intervju er basert på en triade mellom fenomenet nærvær, forsker og deltaker. Det betyr at intervjuet produseres i felleskap av deltaker og forsker. Gjennom intervju om tema nærvær vil betydningen av hvordan omgivelsen virker inn, og hvordan nærvær blir forstått og opplevd være sentralt. Ved denne metoden vil struktur og mening produseres underveis, og det kan være nødvendig å foreta et nytt intervju i ettertid. Opplysningen registreres gjennom lydopptak.

- *Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det å lese og underskrive dette skjema, for deretter delta i intervju. Intervjuet vil ha en varighet på ca. 1 time. Forberedelse til intervjuene kan innebære å tenke relevante tema knyttet til nærvær.*
- *Jeg vil også be deg som deltaker gi noen opplysninger om deg selv i intervjuet. Det vil være opplysninger om relatert til helse og jobb. Det tas lydopptak og notater fra intervjuet.*
- *Grunnet metodens karakter kan det være nødvendig å foreta gjentagende intervju, og på bakgrunn av dette- behovet for å lagre din kontaktinformasjon ved meldt interesse om deltakelse. Kontaktinformasjon vil bli slettet etter analyse er ferdigstilt. Hvis det anses problematisk, kan nytt intervju avtales gjennom virksomhetsleder.*

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Det skal presiseres at dette forskningsprosjektet har ingenting med din arbeidsgiver å gjøre, og er et selvstendig prosjekt fra Oslo Metropolitan Universitet. Opplysninger gitt i denne studien vil på ingen måte komme tilbake til arbeidsgiver, med unntak av publikasjon i offentlig tidsskrift. Deltakere vil selvfølgelig være anonymisert.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- *Det er kun Kristoffer Myhrvold, master student og Camilla Hansen, veileder og førsteamanuens som har tilgang til opplysninger, og er behandlingsansvarlig ved Oslo Metropolitan Universitet.*
- *Personopplysninger vil bli anonymisert slik at navn vil bli erstattet med anonymiserte koder. Oversikt over koder som kan knyttes til person, og kontaktopplysninger lagres adskilt fra øvrige data med krypteringsnøkkel. Øvrig anonymt datamateriell lagres på studentens egen PC, og slettes ved prosjektets slutt.*

Opplysninger som kan gjenkjenne deltakere i publikasjon, vil ikke publiseres.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er mai 2021. Personopplysninger vil bli slettet ved prosjektets slutt, og lydopptak slettes etter transkribering.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *Oslo Metropolitan Universitet* har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Oslo Metropolitan Universitet ved Kristoffer Myhrvold eller Camilla Hansen

*Kristoffer Myhrvold
Master student
Telefon: +47 928 47 258
E-post s292737@oslomet.no*

*Camilla Hansen
Veileder og førsteamanuens
Telefon: +47 951 17 119
E-post Camiha@oslomet.no*

Vårt personvernombud:
*Ingrid S. Jacobsen
Personvernombud
Telefon: 67 23 55 34
E-post: Personvernombud@oslomet.no*

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

*Camilla Hansen
(Forsker/veileder)*

*Kristoffer Myhrvold
(Master student)*

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Nærvær: Et salutogent perspektiv*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- At jeg er kjent med at deltakelse i studien er frivillig og at jeg kan trekke tilbake mitt samtykke når som helst underveis.
- At jeg er kjent med at personopplysninger og lydopptak destrueres ved prosjektslutt
- å delta i *studien Nærvær: Et salutogent perspektiv*
- å delta i *Etnografisk intervju*
- at det blir tatt lydopptak av intervjuet.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 6: Intervjuguide

Intervjuguide *Nærvær: Et salutogent perspektiv*

Introduksjonsfase

- *Presentasjon av forsker, tema og prosjekt.*
- *Garantere anonymitet og informere om hva som skjer med datamaterialet under prosjektet og når prosjektet avsluttes.*
- *Informere om lengden på intervju*
- *Informere om deltakers rett til å avslutte når som helst.*
- *Informere om intervjuets karakter: Etnografisk intervju.*
- *Avklare rammer og forventninger med intervju.*

Overgangsfase

- *Kan du fortelle litt om hverdagen din på jobben?*
- *Kan du si hva slags rolle du har i virksomheten?*
- *Hvordan tenker du at nærvær kan forstås?*

Temabasert Hovedfase

Nærvær

- *Hvis du skal forklare hva som ligger i nærvær og betydningen av helse, hvordan vil du forklare det til meg?*
- *Hvem tenker du har en rolle i nærværarbeid? Oppfølging hvis nevnes:
Hvilken rolle tenker du at ledelsen har i nærværarbeid?*
- *Hva tenker du er det viktigste med nærværarbeid sett ifra din rolle i organisasjonen?*
- *Med din opplevelse av kulturen på jobben, hvilke sosiale utfordringer mener du er tilstedeværende? Eventuelt: hvilke kulturelle muligheter opplever du?*
- *Hvordan tenker du omgivelsene rundt arbeidshverdagen kan forstås i forhold til nærvær? Eventuelt: Hva hindrer deg i å ha nærvær? (barrierer)
Eventuelt: Hva motiverer deg for å ha økt nærvær? (ressurser)*

- *Opplever du hindringer i jobben som resulterer i fravær? Hvis ja: hvorfor tror du at det er slik, og eventuelt hvordan kan dette løses tenker du?*
- *Kan økt nærvær være helsefremmende, og hvordan tror du det kan forstås?*

Helse

- *Hva er helse for deg?*
Eventuelt hva tenker du at du selv kan gjøre for å øke egen helse?
Eventuelt hvordan tenker du at helse spiller en rolle for tilstedeværelse?
- *Med din forståelse av nærvær, hvilken betydning tenker du at helse har i dette?*

Tilstedeværelse

- *Hvordan opplever du å være på jobb og betydningen av å være til stede?*
- *Hvilken betydning tenker du at økt tilstedeværelse kan ha?*
- *Hvis du skal forklare hva som er viktig for å øke nærvær på arbeidsplassen din, hva ville det vært?*

Avrundingsfase

- *Av alt vi har snakket om, hva tenker du er viktigst?*

Forsker oppsummerer for at deltaker verifiserer. Refleksivitet og bekreftelse

- *Er dette en rimelig fortolkning av det som er sagt?*
- *Oppklaring av oppsummering.*

Avslutningsfase

- *Har vi glemt noe eller annet ting vi må disponere tid til?*
- *Er det noe annet vi burde tatt opp til diskusjon?*
- *Takke deltaker for tiden og evt. praktiske spørsmål*
- *Kunne du eventuelt tenke deg å ta et gjentakende intervju ved senere anledning?*

Vedlegg 7: Author Guidelines

Fontene Forskning (2021) Hentet fra <https://fonteneforskning.no/neo/1/Forfatterveiledning-20210125.pdf> den 20.04.2021

INSTRUKS TIL FORFATTERE

Vitenskapelige artikler

Vitenskapelige artikler skal være teoretiske og/eller empiriske originalartikler eller oversiktsartikler innenfor det samfunnsvitenskapelige forskningsfeltet og sosialpolitikk. Artiklene skal ikke overskride 7000 ord, inkludert sammendrag, nøkkelbegreper, figurer, tabeller og litteraturreferanser. Det skal også sendes inn en anonymisert versjon av artikkelen. For faglige krav til artikler se kriterier for fagfelle-vurdering på side 6. Tekniske krav til artiklene er gjengitt nederst på siden og på neste side.

Debattartikler

Debattartikler kan ta opp teoretiske og metodiske spørsmål, behandle motsetninger og ulike oppfatninger i fagfeltet, samt spørsmål knyttet til utdanningspolitikk, utdanning, velferdspolitik og forskningspolitikk (maksimum 3000 ord inkludert litteraturreferanser.).

Anmeldelser og omtale av bøker og tidsskrifter

Anmeldelser av bøker og tidsskrifter avtales med redaksjonen. Ta kontakt med bokredaktør Steinar Kristiansen, steinar.kristiansen@outlook.com om du ønsker å anmelde en bok (maksimum 2000 ord). Nye bøker til redaksjonen publiseres på nettsidene.

Nytt om forskning:

Tidsskriftet tar gjerne imot sammendrag av forskningsrapporter, doktoravhandlinger og andre nyheter, for eksempel informasjon om prosjekter og konferanser.

INNSENDELSE AV BIDRAG

Manus til vitenskapelige artikler, debattartikler, bokanmeldelser og nyheter sendes som vedlegg til epost til fagredaktøren: sisselse@oslomet.no. Hvis det er flere enn en forfatter, skal en av forfatterne oppgis som kontaktperson. Navn på dokumentet skal være forfatterens eller kontaktpersonens navn og dato for innsendelse. Samme eller lignende manuskript må ikke sendes til andre tidsskrifter eller forlag.

TEKNISKE KRAV

Vitenskapelig artikler og debattartikler skal sendes i redigerbar elektronisk form (Wordformat). Artikler skal være skrevet med 1.5 linjeavstand og marg på 2,5 cm på hver side og oppe og nede, det skal brukes font Times New Roman 12 punkt. Sidene skal være fortløpende paginert og skal ikke inneholde topptekst eller bunntekst med forfatterens navn eller andre informasjoner. Det godtas opp til to nivåer av underoverskrifter for å dele opp artikkelen. Underoverskriftene skal gi leserne veiledning og bør være korte og informative. Noter bør unngås, innholdet bør innarbeides i teksten. Hvis det er nødvendig med noter skal de settes inn som sluttnoter og nummereres fortløpende. Eventuelle tabeller eller figurer skal leveres på egen side, med henvisning i teksten til hvor de skal settes inn.

NB! Alle tekniske krav må følges og sjekklister på side 6 i forfatterveiledningen skal sendes med ved innsending av manus!

Vitenskapelige artikler og debattartikler skal sendes i et samlet dokument som inneholder både oversiktsside, artikkel og eventuelle figurer og tabeller.

Oversiktsside skal inneholde:

- Artikkelen tittel
- Forfatteren/forfatterens navn, tittel, arbeidssted, og epost, flere forfattere skal oppgis i riktig rekkefølge for publisering.
- Opplysninger om hvilken forfatter som skal være kontaktperson
- Artikkelen lengde (antall ord) inkludert sammendrag, nøkkelbegreper, tabeller, figurer og litteraturreferanser.
- Erklæring om at artikkelen ikke er publisert, eller levert til publisering annet sted.
- Sammendrag på maksimum 120 ord og maksimum seks nøkkelbegreper.

Artikkelen skal inneholde: Tittel, tekst og litteraturreferanser. Eventuelle figurer og tabeller settes i slutten av artikkelen på separate sider med angivelse i teksten hvor de skal settes inn. Anonymisert artikkel sendes i eget dokument

For vitenskapelige artikler skal det sendes inn en anonymisert versjon av artikkelen som kan sendes til fagfelleevaluering. I denne versjonen skal det ikke kunne gjenkjennes hvem som er forfatter. Navn på institusjon, sted, tekst og litteraturreferanser til forfatter må anonymiseres. Litteraturreferanser til forfatter skrives slik i teksten: (Forfatter, årstall) eventuelt (Forfatter 1, 2 eller 3, årstall) ved flere forfattere. I litteraturlisten plasseres referansen alfabetisk under F, uten andre informasjon, som navn på dokumentet, tidsskrift eller forlag. Eventuelle figurer og tabeller skal også inngå i det anonymiserte dokumentet. Anonymisert dokument skal ha forfatterens navn og dato for innsending som dokumentnavn, dette fjernes av redaksjon før eventuell videresending til fagfeller. Husk at eventuelle figurer og tabeller også skal inngå i det anonymiserte dokumentet.

Bokanmeldelser

Bokanmeldelser skal være på maks. 2000 ord. Dokumentets navn skal være navnet på den som anmelder og dato for innsending. Følgende informasjon skal stå på første side: ➤ Tittel på anmeldelsen, anmelderens navn, tittel, arbeidssted, og epost, ➤ Opplysninger om boken som anmeldes: Forfatter, evt. forfattere, tittel, forlag, samt årstall for utgivelse. ➤ Anmeldelsens lengde i antall ord.

REFERANSER

Referanser skal følge malen APA 7th, norsk versjon. Det skal ikke brukes (ibid) eller (op.cit.). Informasjon om APA7th finnes på lenken: <https://kildekompasset.no/referansestiler/apa-7th/> NB! Tidsskriftet benytter ikke lenger fullt fornavn på forfattere. Referanser i teksten: I løpende tekst oppgis forfatternavn og årstall, for sitater skal det også oppgis sidetall. Med 1-2 forfattere: (Forfatter, årstall) (Forfatter & forfatter, årstall) Med 3-20 forfattere: Kun første forfatter et al. (Forfatter et al., årstall) Flere referanser i en parentes plasseres i alfabetisk rekkefølge adskilt med semikolon, slik: (Forfatter & Forfatter, årstall; Forfatter, årstall) Referanseliste skal plasseres alfabetisk sist i artikkelen. Følg nøye APA7th for referanser til alle typer publikasjoner.

VURDERING AV ARTIKLER

Redaksjonen vurderer først om vitenskapelige artikler skal sendes til fagfellevurdering, debattartikler vurderes endelig av redaksjonen. Manuskripter som går til fagfellevurdering sendes i anonymisert form til to uavhengige fagfeller. Dersom artikkelen antas skal forfatteren bearbeide den på bakgrunn av kommentarer fra fagfeller og redaksjon, 4 og sende artikkelen tilbake til fagredaktør. Hvis artikkelen ikke antas, kan forfatter bli invitert til å sende inn en omarbeidet versjon av artikkelen til ny vurdering. Ved større omarbeidelser blir ny versjon av artikkelen sendt tilbake til fagfeller for vurdering. Hvis artikkelen antas for publisering, skal det i tillegg leveres tittel, sammendrag og nøkkelbegreper på engelsk, samt bilde av forfatter/forfattere. Redaksjonen for fagbladet Fontene har ansvar for språkvask, korrektur og trykking av antatte artikler. I produksjonsprosessen vil derfor Fontene-redaksjonen kommunisere direkte med forfatter eller kontaktpersonen.

ETIKK

Alle forfattere har ansvar for at fagetiske og forskningsetiske prinsipper er ivaretatt i manuskriptet. Ved empiriske undersøkelser skal det oppgis i teksten hvordan etiske hensyn er ivaretatt, og om det er innhentet tillatelser fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Forfattere skal følge anerkjente regler for sitering og nøyaktig bruk av referanser med sidetall for sitering både av eget og andres arbeider. Redaksjonen ser alvorlig på forsøk på plagiering, kopiering av tekst fra andres arbeid uten oppgitt referanse, og vil ta skritt for å følge opp dersom dette oppdages. Ny Lov om organisering av forskningsetisk arbeid (forskningsetikkloven) trådte i kraft 1.5.2017, og erstatter tidligere lov fra 2007. For nærmere informasjon om forskningsetikk og definisjoner av plagiering og fusk etc. se: De nasjonale forskningsetiske komiteer. <https://www.etikkom.no/> Se også informasjon fra Committee on Publication Ethics, COPE, (www.publicationethics.com)

COPYRIGHT

Det er en betingelse for publisering at forfatterne gir publiseringsrettigheter til Fontene forskning. Dette gir tidsskriftet rett til å formidle artikkelen i trykket form og elektronisk etter at den er trykket. Forfatterne kan bruke artikkelen andre steder etter publisering i Fontene forskning, men det skal da sendes melding til redaktøren om hvor den trykkes, og det skal fremgå at artikkelen opprinnelig er trykket i Fontene forskning. Avtale om copyright skal undertegnes før publisering.

KRITERIER FOR FAGFELLE-VURDERING

Fontene forskning publiserer artikler som er aktuelle for følgende områder: Sosialt arbeid, barnevern, sosialpedagogikk, funksjonsnedsettelse, sosialpolitikk, velferdspolitik, det sivile samfunn; eller for utdanning og forskning på disse områdene. Vitenskapelige artikler vil bli bedømt anonymt av to uavhengige fagfeller med høy kompetanse. Kriteriene for fagfellevurdering er også en veiledning til forfatterne.

I Vurdering av innhold 1) Er innholdet i artikkelen relevant og interessant for Fontene forsknings område? 2) Presenterer artikkelen ny kunnskap? 3) Er formål og problemstillinger klart formulert og diskutert i artikkelen? 4) Er artikkelen godt disponert, og teori, metode, funn og tolkninger klart presentert? 5) Er artikkelen fundert på relevant og oppdatert norsk og internasjonal faglitteratur? 6) Har den godt språk og begrepsbruk? 7) Finnes det godt sammendrag og nøkkelbegreper? 8) Er kildehenvisninger komplette i tekst og i litteraturliste?

II Konklusjon 1. Godtatt. Artikkelen kan aksepteres som den er. Du kan fortsatt foreslå forbedringer. 2. Godtatt med mindre omarbeidelse. Artikkelen må omarbeides før publisering. Det bør beskrives hvilke endringer som er nødvendige. 3. Kan godtas, med større omarbeidelse. Artikkelen har en eller flere områder som må forbedres vesentlig før publisering. Problemene bør beskrives, med anvisning av hvilke områder som må forbedres. 4. Kan ikke godtas. Artikkelen vurderes på nytt etter at den er omarbeidet. 5. Avvist. Velg dette alternativet hvis artikkelen er helt utilstrekkelig på en eller flere av områdene ovenfor. Dersom du velger dette alternativet behøver du bare skrive en begrunnelse for avgjørelsen, og ikke en detaljert redegjørelse for hvordan artikkelen kan omarbeides

SJEKKLISTE SOM SENDES INN SAMMEN MED MANUSKRIFTET

Gjelder artikkel:

Forfatternavn og dato for innsending:

Artikkelens nummer (Hvis tildelt):

Er innsending i overensstemmelse med instruksene? (Sett kryss til venstre).

Maksimal lengde (Vitenskapelig artikkel 7000 ord, debattartikkel 3000 ord, anmeldelser 2000 ord) Tilstrekkelige forfatteropplysninger (navn, mailadresse, ev. institusjon,)

Erklæring om at artikkelen bare er sendt Fontene forskning

Tekniske krav: Sidetall, font Times New Roman 12 punkt, 1 ½ linjeavstand, vi godtar tre overskrifter. Sammendrag/ingress/nøkkelbegreper

Redegjørelse for etikk (i metodeavsnitt)

Litteratur-referanser (Norsk APA7th, <https://kildekompasset.no/referansestiler/apa-7th/>)

Anonymisert versjon vedlagt (for vitenskapelig artikkel).

Navn på dokumentet: forfatternavn og innsendt dato + eventuelt tildelt artikkelnummer.

Redegjørelse for endringer (etter forslag fra redaksjon eller fagfeller)

Engelsk tittel, sammendrag og nøkkelord (bare for antatte artikler)

Bilde av forfatter(e) (bare for antatte artikler)

Vedlegg 8: ROS analyse

RISIKO- OG SÅRBARHETSANALYSE FOR FORSKNINGSPROSJEKT VED OSLOMET										
Fyll ut arkene 1) Risikovurdering og 2) Oppsummering_Prioritering. Se på arkfanen "Veileder" for ytterligere informasjon.										
Forskningsprosjekt - tittel: Prosjektleder: Prosjekt nr NSO (hvis aktuelt): Prosjekt nr REK (hvis aktuelt): Prosjekt nr i UBW (Agresso) (hvis aktuelt): Prosjektets formål (kort beskrivelse):		Nærvar: Et salutogent perspektiv Camilla Hansen [Tall] [Tall] Stimulere til refleksjon og økt kunnskap om fenomenet nærvar i kommunale virksomheter for miljøarbeid innen helse- og omsorg. Planlagt: 10		Dokumentet skal lagres i arkivsystemet P360. Slik gjør du det: 1) Trykk på 360" øverst på høyre side i menylinja, etter at du har fyllt ut skjemaet. 2) Legg på P360. 3) Trykk: Lagre som nytt dokument i P360. Det åpnes et vindu/sak i P360. Velg "Notat uten oppfølging". 4) Fyll ut saksnummer som gjeld ditt fakultet/sentra og tittel på dokumentet. (Se egen bruksanvisning). 5) Trykk "Fullfør".						
Antall registrerte informanter: Kategorier av registrerte informanter (f.eks. studenter, medlemmer i et medlemsregister, pasienter) Beskriv hvordan eventuelle koblingsnøkler lagres: Antall prosjektmedarbeidere i forskningsprosjektet?		Minnepenn er kryptert. Adgang krever kode. Minnepenn er låst inn når den ikke er i bruk. Master student Kristoffer Myhrvold og veileder v/førsteamanuens Camilla Hansen		Saknr i P360: HV: 18/09630 LU: 18/10490 SAM: 18/11207 SPS: 18/11221 SVA: 18/11208 TKD: 18/09703						
Nr.	Kategorier	Underkategorier	Hendelse	Beskrivelse/verdivurdering	Risikoelement	Eksisterende tiltak	Risiko			Nye tiltak
							S	K	Risiko	
	Vurder kun hendelser og risikoelement som er reelle og relevante for dette prosjektet. Bruk nedtrekksmeny (drop down). Du kan velge samme kategori på flere linjer.	Benytt nedtrekksmeny (drop down).	Hva kan skje?	Hva er den uønskede hendelsen? Hvilke tap oppstår? Hvilken betydning for prosjektet?	Brudd på KIT (K = Konfidensialitet, I = Integritet, T = Tilgjengelighet). Se på arkfanen "Veileder" for ytterligere informasjon. Fyll ut kolonnene til høyre, om eksisterende tiltak, risikonivå og nye tiltak, basert på de risikoelementene som er aktuelle, slik det er gjort i eksempelet	Hva kan hindre det i å skje? Hvordan kan det oppdages? Spesifiser allerede eksisterende tiltak. Risiko genereres automatisk som resultat av sannsynlighet og konsekvens.	Sannsynlighet og konsekvens på en skala fra 1 til 4. 1 = Lav/liten, 4 = Svært høy.			Beskriv forslag til nye tiltak. De kan deles opp i organisatoriske, menneskelige og teknologiske sikringstiltak.
1	Datainnsamling	Lydopptak	Mister diktafon/ekstern minnekort på vei fra informant til kontoret.	Uvedkommende får tilgang på opplysninger om informanter. Alle intervju data som er lagret på diktafon/minnekort mistes. Betydning for prosjektet avhenger av hvor mye informasjon som er lagret på diktafonen.	Konfidensialitet (At informasjon ikke blir kjent for uvedkommende) Integritet (At informasjon ikke blir endret utilsikket eller av uvedkommende) Tilgjengelighet (At informasjon er tilgjengelig ved behov)	Overføre informasjon fra diktafon/ekstern minnekort til annen lagringsenhet (kryptert minnepenn) etter hvert intervju.	1	3	4	Kryptere diktafon. Vurder å bruke mobilapp.
									0	
2	Datainnsamling	Intervju	Tap eller tyveri av transkribert fil lagret på bærbart utstyr	Uvedkommende kan kjenne igjen opplysninger i filen, da den ikke er tilstrekkelig avdekket. Tap eller tyveri av fil lagret på bærbart utstyr	Konfidensialitet	Bærbart utstyr skal oppbevares trygt og innlåst etter at det brukt. Innsamlende data (lydfiler på minnekort) skal transkriberes og avdekket umiddelbart etter intervju. Lydfiler oppbevares innlåst på kryptert minnepenn. Lydfilene slettes så raskt som mulig.	1	1	2	Gjøre nytt intervju
					Integritet	Informasjon skal ikke endres unødige ved avdekket	0	0	0	
					Tilgjengelighet	Filer skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende. Det er kun studenten og veileder som skal ha tilgang til de transkriberte intervjufilene.	1	1	2	
3	Datainnsamling	Lydopptak	Koblingsnøkkel er ikke forsvarlig sikret	Koblingsnøkkel som avslører personidentifiserende data (navn, telefonnummer) avsløres og bidrar til at informanter identifiseres	Konfidensialitet	Lydopptak lagres på et ekstern minnekort. Minnekortet leses og oppbevares separat i et skap og uten tilgang for uvedkommende. Lydfiler transkriberes umiddelbart og minnekort oppbevares i låsbart skap og de slettes etter OsloMets rutiner. Liste med koblingsnøkkel oppbevares i et annet låsbart skap sammen med signerte informerte samtykkeskjemaer (som oppbevares i lukkede konvolutter) på OsloMet.	1	1	2	
					Integritet	Informasjon vil ikke endres og skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende	1	1	2	
					Tilgjengelighet	Koblingsnøgkelen er	1	1	2	
4	Analyse	Intervjukoding		Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Hver informant avdekket (persønnavn, stedsnavn og andre personidentifiserende data fjernes) ved transkripsjon slik at det ikke blir mulig å identifisere enkeltpersoner i teksten	1	1	2	
					Integritet	Informasjon vil ikke endres vesentlig og den vil ikke være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	
					Tilgjengelighet	Det er kun studenten som vil ha tilgang til informasjon.	1	1	2	

5	Analyse	Transkribering	Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Den som har gjennomført intervjuer og transkriberer intervjuene aidentifiserer informasjon slik at data som kan skape gjenkjenneelse (f.eks navn, sted, tid, sjelden diagnose) fjernes. Kun OsloMets PC brukes og denne må være frakoblet nettverk	1	1	2	
				Integritet	Infomasjonen vil ikke endres og kommer ikke til å være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	[Tekst]
				Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som vil ha tilgang til tekstene	1	1	2	[Tekst]
6	Analyse	Andre	Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Ingen andre enn student og veileder(e) skal ha tilgang til transkriberte tekster. Alt materiale som analyseres er aidentifisert. Tekstanalysen gjøres manuelt evt ved hjelp av digitale programmer (som Nvivo) av studenten og studentens veileder(e).	1	1	2	[Tekst]
				Integritet	Infomasjon vil ikke endres og skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	[Tekst]
				Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som har tilgang til informasjonen.	1	1	2	[Tekst]
7	Avslutning	Slette	Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Lydfiler lagres på krypterte minnepinner som oppbevares innelåst på OsloMet. Lydfiler transkriberes (og aidentifiseres) på en Pc som ikke er koblet til nettverk. Disse destrueres ved prosjektslutt. Koblingskabel lagres innelåst et annet sted enn lydfilene, og slettes så raskt den ikke har noen verdi etter datainnsamling.	1	1	2	[Tekst]
				Integritet	Infomasjon vil ikke være tilgjengelig for uvedkommende og vil ikke endres	0	0	0	
				Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som har tilgang til informasjonen.	1	1	2	
8	Avslutning	Anonymisering	Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	I den ferdige masteroppgaven vil ikke informanters identitet kunne bidra til gjenkjenneelse. All presentasjon av informanter er anonymisert.	1	1	2	
				Integritet	Infomasjonen vil ikke endres og kommer ikke til å være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	
				Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som har tilgang til informasjonen.	1	1	2	
9	Avslutning	Lagringskrav etter prosjektslutt	Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Minnekort, kodengjøkel og infomerte samtykkeskjemaer destrueres etter avsluttet prosjekt.	1	1	2	
				Integritet	Infomasjon vil ikke endres og skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	
				Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder(e) som har tilgang til informasjonen.	1	1	2	
10	Teknisk	Andre	Uønsket utlevering av personopplysninger	Konfidensialitet	Transkriberingen av kvalitative data samlet via intervjuer skjer på universitetets PC'er ikke koblet til internet i tråd med OsloMets regler.	1	1	2	
				Integritet	Infomasjon vil ikke endres og skal ikke være tilgjengelig for uvedkommende	0	0	0	
				Tilgjengelighet	Det er kun studenten og veileder som har tilgang til informasjonen.	1	1	2	

Vedlegg 9: Tabeller og figurer

Tabell 1: Deskriptiv statistikk utvalg.

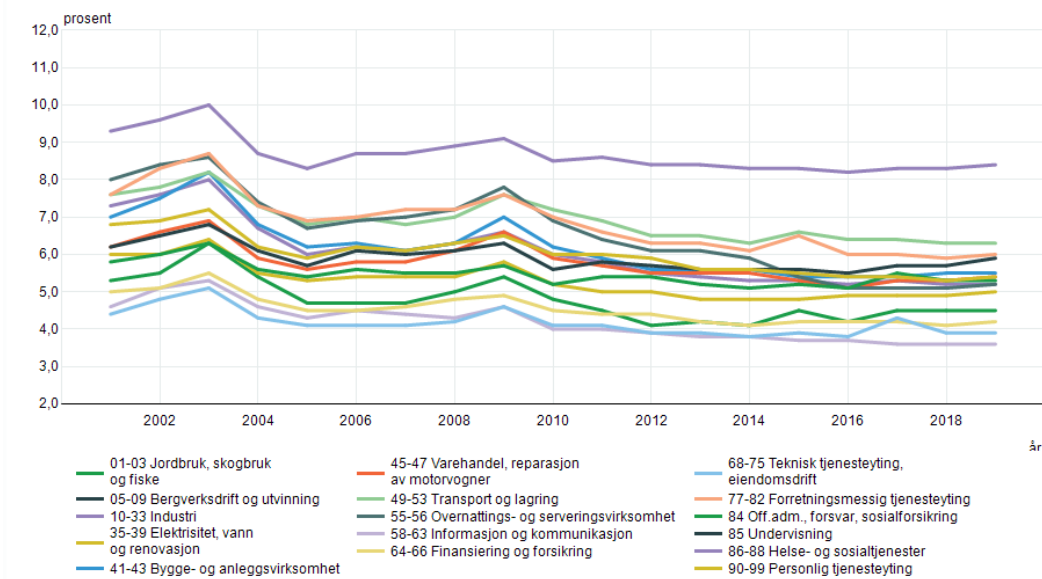
Alder	Kjønn	Høyeste fullførte utdanning
20-29	Mann	Bachelor
30-39	Kvinne	Bachelor + videreutdanning
40-49	Kvinne	Fagbrev + videreutdanning
50-59	Kvinne	Bachelor + videreutdanning
50-59	Kvinne	Fagbrev + videreutdanning
50-59	Mann	Grunnskole
60-69	Kvinne	Fagbrev + videreutdanning

Tabell 2: Hvordan min forforståelse og holdning har preget forskningsprosessen.

Holdning	Forståelse	Litteraturmetode	Opplevelsen av fenomenet
Utenifra perspektiv	Forforståelse, litteratur, rapporter og forskning.	Database og manuelle søk fra læringsutbytte.	Hvordan oppleves nærvær? Og er det helsefremmende? Holdning og tilstedeværelse.
Møtet med forskningsdeltagere	Intervju og empiri som grunnlag for økt forståelse.	Dette har jeg lest om i litteraturen, hvilke forfattere er referert.	Ledelse, organisering, arbeidsmiljø og mestring påvirker. Kan fremme helse.
Innenifra perspektiv	Nærhet i praksis, egne erfaringer	Hva sier regjering og ulike organisasjoner?	Veiledning, kompetanse og tilrettelegging påvirker.
Avstand, refleksjon	Økt forståelse, kritisk refleksjon.	Antonovsky, salutogenese.	Nærvær er et komplekst samspill påvirket av struktur.

Figur 1: Sykefravær helse- og sosialtjenester 2001 – 2019 (SSB, 2020)

12441: Sykefravær for lønnstakere (prosent), etter næring (SN2007) og år. Begge kjønn, Egenmeldt og legemeldt, Sykefraværspersent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 2: Opplevelse av nærvær og det komplekse samspillet som påvirker hverandre.



Vedlegg 10: Skjermdump databasesøk web of science.

Set	Results	
		<input type="button" value="Save History / Create Alert"/> <input type="button" value="Open Saved History"/>
# 1	155	TOPIC: (hermeneutic) AND TOPIC: (phenomenological) AND TOPIC: (reflection) <i>Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, ESCI Timespan=All years</i>

Skjermdump 1: Databasesøk i web of science, for refleksjonsnotat.