



## **Nye nøkler til kjente dører?**

- **En kvalitativ studie om forhold som skaper godt nærvær hos ansatte på sykehjem**

**HØGSKOLEN I VESTFOLD – Fakultet for helsevitenskap**

**Master i helsefremmende arbeid**

**Lena Myhrberg**

**Mai 2013**

**Antall ord: 19462**

## Forord

«Det vanskelige er en bagatell og det umulige er en utfordring», sa Solan Gundersen i Flåklypa. Etter fire år som masterstudent vil jeg heller si at det vanskelige er en utfordring og det umulige tar litt lenger tid. Når oppgaven nå er ferdigskrevet, er det flere som fortjener oppmerksomhet og takk.

Først stor takk til min veileder, Hege Forbech Vinje. Hun har fulgt meg hele veien med grundighet og oppmuntring og alltid imøtekommet mine behov og spørsmål. Hun har gløttet på flere dører til nye rom som jeg har kunnet gå inn i og utforske fra mitt eget ståsted. Jeg har fått krevende og nyttige utfordringer underveis som har fått meg til å strekke meg litt lenger.

Takk til min sjef, som oppmuntret meg til å gå løs på studiet. Han har fulgt opp med å legge til rette slik at jeg har kunnet balansere innsatsen på jobb med studentlivet.

Takk til mine kollegaer og særlig til Torild Marie Nilsen for gode innspill underveis og spesielt i sluttfasen.

Stor takk til Martina og Øivind. Dere har gitt støtte og oppmuntring når jeg som mor og kjæreste har trengt skjerming på hjemmebane. Dere har vist forståelse og respekt for mitt til tider mentale fravær og faglige fokus.

Og takk til alle gode venner som trofast har fortsatt å invitere meg til turer og aktiviteter, selv om jeg mange ganger har takket nei det siste året.

Til slutt stor takk til mor som hele livet har vært, og fortsatt er et strålende forbilde på hvordan faglig, intellektuell og personlig utvikling er et livslangt prosjekt.

18.04.13

Lena Myhrberg

## Sammendrag

Denne masteroppgaven er forankret i faget helsefremmende arbeid, og belyser perspektiver rundt fenomenet nærvær med arbeidsplassen som setting. Hensikten er å finne frem ansattes beskrivelser av forhold som fremmer godt nærvær på arbeidsplassen og om disse forholdene er de samme eller andre enn de som skaper fravær. Jeg er undrende til om arbeidslivets aktører er samstemte i forståelsen av fenomenet nærvær når ulike tiltak iverksettes for å øke dette. Problemstilling og forskningsspørsmål er:

*Hvilke forhold fremmer godt nærvær blant pleiepersonell på kommunale sykehjem?*

- *Hvordan forstås godt nærvær?*
- *Beskrives godt nærvær, og fravær ved samme eller ulike forhold?*

Studien er kvalitativ og er gjennomført ved dybdeintervjuer med ni informanter fra tre ulike kommunale sykehjem i en middels stor norsk kommune.

Definisjoner vokste frem i løpet av undersøkelsen. Godt nærvær er *å være fysisk og mentalt tilstede, med faglig og sosial trygghet*. Fravær er *å være fysisk og/eller mentalt fraværende fra jobb*.

Funnene viser at godt nærvær, og fravær beskrives ved samme forhold, men at det er en større kompleksitet av forhold som forutsetter godt nærvær, enn som skaper fravær. I analysen utskilte fire hovedkategorier seg som beskriver godt nærvær, og fravær. De er ”ledelse”, ”arbeidet i seg selv”, ”kommunikasjon og samspill” og ”personlige forhold og egenskaper”. I disse fire kategoriene var beskrivelser av godt nærvær betydelig rikere enn beskrivelser av fravær.

Innenfor kategoriene er det noen ”nøkler” som viser seg viktigere enn andre for godt nærvær:

- *Faglige utfordringer* kombinert med nødvendig kompetanse og faglig trygghet
- *Arbeidsoppgavene i seg selv* må oppleves som betydningsfulle, utføres med faglig stolthet og få anerkjennelse enten de er faglig krevende eller tilsynelatende enkle.
- *Relasjonell trygghet*, dvs. faglig og sosial trygghet. Den faglige er viktigere enn den sosiale.
- *Bevissthet* rundt holdninger om nærvers- og fraværsspørsmål, om grensesetting, selvledelse og restitusjonsbehov.

Nøkkelord: godt nærvær, fravær, pleiepersonell, kvalitativ, kompleksitetsforskjell, faglige utfordringer, arbeidet i seg selv, relasjonell trygghet, bevissthet.

## Innhold

Forord.....	2
Sammendrag.....	3
1 Innledning.....	7
1.1 Bakgrunn.....	7
1.2 Setting.....	8
1.2.1 Organisering og rammevilkår.....	8
1.2.2 Kultur og verdier i avdelingen.....	9
1.3 Forskerens ståsted og forforståelse.....	9
1.4 Problemstilling og definisjoner.....	10
1.5 Oppgavens struktur.....	10
2 Hva sier teori og aktuell forskning om nærvær i arbeidslivet.....	11
2.1 Teori.....	11
2.1.1 Herzbergs to-faktor teori.....	11
2.1.2 Helsebegrepet.....	12
2.2 Forskningsgjennomgang.....	14
2.2.1 Nye begreper om nærvær i arbeidslivet.....	14
2.2.2 Er god og dårlig arbeidsevne avhengig av samme eller ulike faktorer/determinanter?.....	17
2.2.3 Engasjement og meningsfullhet i arbeidet.....	18
2.2.4 Kompetansemobilisering.....	19
2.3 Oppsummering.....	20
3 Metode, vitenskapelig ståsted og design.....	21
3.1 Forskningsspørsmålet som utgangspunkt for valg av metode og vitenskapelig ståsted.....	21
3.2 Induktiv eller deduktiv.....	22
3.3 Intensivt eller ekstensivt design.....	22
3.4 Praktisk gjennomføring.....	23
3.4.1 Hvilken intervjumetode?.....	23
3.4.2 Fra forprosjekt til intervjuguide.....	23
3.4.3 Utvalg.....	24
3.4.4 Innsamling av data.....	26
3.5 Analyse.....	27
3.6 Validitet og reliabilitet.....	28
3.7 Etske vurderinger.....	29
3.8 Metodekritikk.....	30

3.9 Oppsummering .....	31
4 Presentasjon av funn.....	32
4.1 Presentasjon av informantene.....	32
4.2 Definisjon av begrepene godt nærvær, og fravær.....	33
4.3 Beskrives godt nærvær, og fravær ved samme eller ulike forhold? .....	33
4.4 Forhold som fremmer godt nærvær .....	35
4.4.1 Ledelse – en multikunst.....	35
4.4.2 Arbeidet i seg selv fremmer godt nærvær, under visse forutsetninger .....	39
4.4.3 Kommunikasjon og samspill .....	42
4.4.4 Personlige forhold og egenskaper .....	44
4.5 Forhold som bidrar til fravær .....	46
4.5.1 Ledelse.....	47
4.5.2 Arbeidet i seg selv .....	47
4.5.3 Kommunikasjon og samspill .....	48
4.5.4 Personlige forhold og egenskaper .....	48
4.6 Oppsummering .....	49
5 Drøfting av funn .....	50
5.1 Likheter og ulikheter i beskrivelser av godt nærvær, og fravær.....	50
5.1.1 Hvorfor rikere beskrivelser av forhold om godt nærvær enn om fravær? .....	50
5.1.2 Funnene sett i lys av andre studier om nærværs- og fraværsforhold.....	52
5.2 Hvordan forstås godt nærvær?.....	53
5.2.1 Bevissthet som nøkkel til godt nærvær .....	53
5.2.2 Meningsfullhet, engasjement og kompetansemobilisering som nøkler til godt nærvær .....	55
5.3 Metodiske betraktninger.....	57
5.3.1 Overførbarhet .....	57
6 Konklusjon .....	58
6.1 Implikasjoner for praksis og videre forskning.....	59
Litteratur.....	61

## Vedlegg

1a og 1b: Informasjonsbrev til forprosjekt.....	63
2: Temaguide til individuelle intervjuer.....	65
3: Brev til virksomhetsledere.....	66
4: Brev til virksomhetsledere og avdelingsledere.....	67
5: Brev til informanter.....	68
6: Samtykkeerklæring.....	69
7: Eksempel på analyse.....	70
8a og 8b: Godkjenning fra NSD.....	71

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Nærvær i arbeidslivet er et relativt utforsket område men et implisitt mål i arbeidet med å redusere sykefravær. Nærvær kan imidlertid ikke bare ses som det motsatte av sykefravær (Ausland & Vinje, 2012a). Definisjon av begrepet nærvær er vag eller fraværende i de fleste tilgjengelige studier på området.

Cirka 8% av arbeidstakerne står for 80% av sykefraværet i Norge (Saksvik, Guttormsen, & Thun, 2011). De åtte prosentene har vært studert i mange år for å forstå sammenhenger, uten å finne noen klare svar. Forskning på de resterende 92 prosentene som fungerer godt er mer begrenset og det etterlyses studier med mer helsefremmende perspektiv, med søkelys på forhold som påvirker god helse og nærvær (G. Aronsson & Lindh, 2004; Saksvik et al., 2011).

Min interesse for fenomenet nærvær bunner i mange års arbeid innen arbeidsmiljøutvikling i offentlig sektor og en økende nysgjerrighet på hva nærvær egentlig innebærer for mennesker i arbeid. Siden 2002 har kommunen i denne studien hatt helsefremmende arbeid på agendaen i sitt arbeidsmiljøarbeid i tråd med internasjonale erklæringer (STAMI, 2002; WHO, 1986). I 2010 startet bevisst fokusering på nærværarbeid.

Helsefremmende arbeid i et folkehelseperspektiv ble forankret i Ottawa-charteret i 1986 hvor representanter fra 38 land ble enige om å arbeide for et helseperspektiv som la mer vekt på å styrke folk til selv å ta kontroll over egen helse og øke sin livskvalitet. Myndighetene skulle legge mindre vekt på helsetjenesten og mer vekt på å drive en politikk som skaper et bedre miljø og som legger forholdene til rette for sunnere levesett og livsstiler (WHO, 1986).

Innholdet i Ottawa-charteret ble videreutviklet og spisset mot arbeidslivet i 1997 i Luxemburg-deklarasjonen (STAMI, 1997). Det ble konkretisert i forhold til norsk arbeidsliv i Lillestrømerklæringen i 2002 (STAMI, 2002). Også arbeidsmiljøloven oppfordrer arbeidsgivere til å legge til rette for et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon (Arbeidsdepartementet, 2005).

I 2010 ble den aktuelle kommunens ledere oppfordret av rådmannen til aktivt å arbeide med utvikling av ”god nærværskultur” i sine virksomheter. Hvordan ”god nærværskultur” defineres i denne sammenhengen er uklart. En ”verktøykasse” for nærværarbeidet ble utarbeidet og er tilgjengelig via kommunens intranett. ”Verktøykassen” inneholder informasjonsmateriale om helsefremmende arbeid og oppskrifter på prosessuelle fremgangsmåter, med fokus på nærvær, som kan tas i bruk for å skape engasjement og

medvirkning blant de ansatte i virksomheter og avdelinger. Det foreslås involvering av alle ansatte når arbeidsplassen skal definere og skape god nærværskultur. Lederne har også tilgang til praktisk bistand fra prosessveiledere i kommunen. Ansvar for utvikling av god nærværskultur ligger hos den enkelte virksomheten.

Med dette som bakgrunn finner jeg det interessant å undersøke hvilken forståelse ansatte har av fenomenet nærvær og om det er slik at forhold som er viktige for nærvær sammenfaller med forhold som skaper fravær. Det siste er interessant i forhold til kampen mot sykefraværet i arbeidslivet. Bør en satse på andre innsatsområder for å øke nærvær enn om en skal redusere sykefravær? Jeg er undrende til hvorvidt arbeidslivets parter er samstemte i forståelsen av fenomenet nærvær når ulike tiltak iverksettes for å øke dette i arbeidslivet. Forstås nærvær som det motsatte av sykefravær? Er nærvær kun å være fysisk tilstede på sin arbeidsplass og utføre sine arbeidsoppgaver? Er nærvær å arbeide fra et hjemmekontor? Er nærvær en indre mental tilstand? Handler nærvær om helse eller om andre ting? Undringene er mange.

## 1.2 Setting

Settingene i denne oppgaven utgjøres av tre avdelinger på tre ulike sykehjem i en norsk mellomstor kommune, én avdeling fra hvert sykehjem. Avdelingene har en avdelingsleder som forholder seg til sykehjemmets virksomhetsleder som forholder seg til kommunalsjef i omsorgsseksjonen i kommunen. Det er altså tre organisatoriske nivåer. Jeg har hatt telefonsamtaler med virksomhetslederne for de tre sykehjemmene for å innhente informasjon til settingsbeskrivelsen.

Den aktuelle kommunen har siden 2002 vært IA-bedrift. Det overordnede målet i den sentrale avtalen for perioden 01.01.10-31.12.13 er *”Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet”* (Arbeidsdepartementet, 2010).

Kommunen har, i tillegg til IA-avtalen, en egen handlingsplan som oppfordrer samtlige kommunale virksomheter til å arbeide for å utvikle god nærværskultur i egen virksomhet. Et uttalt mål i kommunens handlingsplan er at virksomhetene innen 31.12.13 har en god nærværskultur.

### 1.2.1 Organisering og rammevilkår

To av avdelingene er korttidsavdelinger. De har 19 respektive 16 sengeplasser. En av de tar imot utskrivningsklare pasienter fra sykehuset som et resultat av Samhandlingsreformen.



Denne avdelingen har større grad av akutt medisinsk behandling enn de andre, stor gjennomstrømming av pasienter og har en større andel sykepleiere enn de andre to. Den tredje avdelingen er langtidsavdeling med 21 sengeplasser.

Personalet jobber to-delt turnus, dag og kveld. Avdelingssykepleier har dagstilling mandag-fredag. En av avdelingene har en ordning med å bruke personalet som ressurspersoner innen ulike fagområder, for eksempel kostombud, smittevernkontakt, medisinromansvarlig.

To av sykehjemmene er av eldre dato, bygningsmessig, mens det tredje er relativt nytt. Alle tre er godt rustet med tekniske hjelpemidler i forhold til forflytning av pasienter, medisinsk og datateknisk.

### **1.2.2 Kultur og verdier i avdelingen**

I følge virksomhetslederne har alle tre avdelingene et bevisst forhold til å skape en kultur som fremmer god kommunikasjon og et godt arbeidsmiljø som grunnlag for tjenesteytingen. Alle tre har startet prosesser sammen med de ansatte for å utforske betydning og innhold i kommuneledelsens oppfordring om å utvikle god nærværskultur.

### **1.3 Forskerens ståsted og forforståelse**

Jeg som forsker er fysioterapeut og ansatt som helse-, miljø- og sikkerhets-rådgiver i den aktuelle kommunens Helse-, miljø- og sikkerhetsavdeling/bedriftshelsetjeneste hvilket bør belyses fra noen perspektiver.

Som hms-rådgiver kjenner jeg til de aktuelle virksomhetene og som ansatt i kommunen kjenner jeg dens struktur og kultur. Virksomhetsledernes kjennskap til meg og min avdeling har bidratt til stor velvilje til min studie og åpnet opp for tilgang til informanter. I intervjuene har jeg vært nødt til å være ekstra tydelig overfor informantene om min rolle som student og forsker for ikke å blande inn rollen som hms-rådgiver. Det kunne vært risiko for at opplysninger ble tilbakeholdt, men den har jeg vurdert som relativt liten fordi jeg har valgt ut informanter som ikke tidligere har hatt med meg å gjøre. Oppgaven har dessuten en undrende spørsmålsstilling, ikke vurderende. De etiske retningslinjene ble nøye presisert overfor informantene slik at de var helt trygge på hva opplysningene skulle brukes til.

Analysearbeidet kunne bli krevende sett i lys av i min forforståelse for temaet og kommunen. Godt kjennskap til målgruppen kan gjøre «hjemmeblind». Ved analysering og drøfting av resultatene har derfor veileders innspill vært ekstra viktig som en kvalitetssjekk av min egen forståelse.

I kommunens arbeidsmiljøatsning på helsefremmende arbeid og utvikling av nærværskultur har jeg vært, og er fortsatt, en sentral bidragsyter. Jeg har bidratt til utvikling av «verktøykassa» til nærværarbeidet og som prosessveileder i mange virksomheter, hvilket har gitt meg kunnskap som har styrket interessen for disse temaene. Dette har stilt ekstra krav til min bevissthet om å møte informantene og analysearbeidet med *”åpent sinn, og ikke med tomt hode”*(Postholm, 2010, s. 46).

#### **1.4 Problemstilling og definisjoner**

Hensikten med denne studien er å forstå og beskrive hvilke forhold som fremmer godt nærvær i arbeidslivet og om disse forholdene sammenfaller med eller skiller seg fra forhold som bidrar til fravær. Problemstilling og forskningsspørsmål:

*Hvilke forhold fremmer godt nærvær blant pleiepersonell på kommunale sykehjem?*

- *Hvordan forstås godt nærvær?*
- *Beskrives godt nærvær, og fravær ved samme eller ulike forhold?*

Definisjonen av godt nærvær og fravær valgte jeg å la vokse frem etter hvert som undersøkelsen pågikk. Jeg ville ikke legge noen føringer ved å be informantene om å beskrive et fenomen som på forhånd var definert. Definisjonen av ”godt nærvær” som vokste frem var *å være fysisk og mentalt tilstede på jobben, med faglig og sosial trygghet*. Fravær innebærer *å være fysisk og/eller mentalt fraværende fra jobb*. Arbeidslivet er i denne oppgaven representert ved et utvalg av pleiepersonell ved kommunale sykehjem i en middels stor norsk kommune.

#### **1.5 Oppgavens struktur**

Oppgaven innledes med teori og gjennomgang av aktuell forskning (kap. 2). Deretter redegjør jeg for metodiske valg og vitenskapelig ståsted (kap. 3). I kap. 4 presenteres først utvalget, deretter funnene fra intervjuene. Funnene blir drøftet i forhold til teorien i eget kapittel som avsluttes med noen metodebetraktninger (kap. 5). Til slutt en konklusjon av funn og drøfting, og noen tanker om overføringsverdi og implikasjoner for videre forskning (kap.6).

## 2 Hva sier teori og aktuell forskning om nærvær i arbeidslivet

Litteratur og studier om arbeidslivets utfordringer er omfattende. Utvelgelsen av teori til studien har vært krevende. Valget har falt på Hertzberg's tofaktorteori, som har inspirert til problemstillingen, fordi han presenterer en *tenkemåte* om trivsel og motivasjon som ligner på tenkemåten jeg har om nærvær. Funnene fra intervjuene har også ledet meg inn på noen klassikere innen arbeidsmiljøforskning som jeg vurderer som uungåelige i en oppgave om arbeidslivet i et helsefremmende perspektiv - Karasek&Teorell og Antonovsky. Nyere tids forskning avdekker nye begreper og fenomener om nærvær som også speiles i mine funn, for eksempel sykenærvær, kompetansemobilisering, langtidsfriske arbeidsplasser og oppmerksomt nærvær.

Studier om sykefravær er valgt bort. Ledelse blir omhandlet i noen av studiene som er utvalgt, men jeg har valgt bort ledelseslitteratur. Disse prioriteringene er gjort av hensyn til oppgavens omfang og fokus.

Kapittelet innledes med en redegjørelse for noen teorier, deretter en gjennomgang av aktuelle forskningsresultater.

### 2.1 Teori

#### 2.1.1 Herzbergs to-faktor teori

Fredrick Herzberg utviklet i 1950-årene en hypotese om at det er ulike faktorer som skaper trivsel og mistrivsel på arbeidsplasser, den så kalte to-faktor teorien.

Herzbergs kvalitative studie ble utført blant 228 ansatte fra kontor, ledelse og produksjon i industrien i Pittsburg på 1950-tallet. Informantene ble spurt om egenopplevde hendelser i arbeidet som hadde resultert enten i forbedring eller forverring av trivsel. Forskerne ba dem om å beskrive tilfeller hvor de hadde følt seg eksepsjonelt tilfreds med jobben, en gang hvor de hadde hatt gode følelser rundt jobben. Hadde disse opplevelsene påvirket deres jobbprestasjon, relasjoner og velvære? Likeledes ble de spurt om å minnes tilbake og beskrive en hendelse hvor det motsatte hadde skjedd, som resulterte i negative følelser om jobben (Herzberg, 1971).

Hovedresultatet fra undersøkelsen var at trivsel og mistrivsel er avhengig av ulike faktorer. Motivasjonsfaktorene (prestasjon, anerkjennelse, arbeidsoppgavene i seg selv, ansvar,

forfremmelse, vekst) påvirker trivsel, men mangel på disse gir ikke automatisk mistriivsel. Hygienefaktorene (firmapolitikk, ledelse, mellommenneskelige relasjoner, fysiske arbeidsforhold, lønn, status, sikkerhet i jobben, forhold ved arbeidet som påvirker privatlivet) påvirker mistriivsel, men hvis faktorene er tilfredsstillende, så skaper de ikke nødvendigvis trivsel (Jacobsen & Thorsvik, 2007; Kaufmann & Kaufmann, 2009). *”The opposite of job satisfaction would not be job dissatisfaction, but rather no satisfaction; similarly, the opposite of job dissatisfaction is no job dissatisfaction.” (Herzberg, 1971, s. s.76).*

Hygienefaktorene lykkes ikke å påvirke trivsel fordi de ikke har tilknytning til arbeidsoppgaver, mener Herzberg. De inneholder ikke karakteristika som bidrar til vekst og utvikling. Å oppleve vekst forutsetter opplevelse av prestasjon som er knyttet til arbeidsoppgaver som er meningsfulle for individet.

Teorien til Herzberg har blitt etterprøvd av mange og fått både medhold og kritikk i ettertid (Gardner, 1977; Gullickson, 2011; Hyun & Oh, 2011; Katt & Condly, 2009; Smerek & Peterson, 2007). Jeg finner fler studier fra skoler og høyere utdanningsinstitusjoner, men få fra omsorgsyrker.

### 2.1.2 Helsebegrepet

Temaet nærvær i arbeidslivet fører gjerne tankene til helse/sykdom og det kreves en redegjørelse for helsebegrepet i forhold til mitt ståsted i denne oppgaven.

Den medisinske sosiologen Antonovsky (1991) tok avstand fra den dikotome forståelsen av helse som enten syk eller frisk, og skisserte et syn på helse som et kontinuum, hvor mennesket er i bevegelse på en tenkt linje mellom ytterpunktene helse og uhelse (Antonovsky, 1991). Helsen beskrives som en ressurs, ikke en tilstand, noe som en har i ulike grader og som er en forutsetning for å gi livet innhold.

I sin forskning møtte Antonovsky jødiske kvinner som hadde overlevd konsentrasjonsleirene under 2.verdenskrig. Han oppdaget at en overraskende stor andel av disse kvinnene mente at de hadde god helse og levde et godt liv. Dette forundret ham, siden kvinnene hadde gjennomlevd uutholdelige forhold over lang tid og man kunne forvente seg at flere led av traumer og dårlig helse som en følge av dette. Han søkte etter forklaringer til hvordan god helse i denne forbindelsen var mulig og oppdaget det han kalte helsen opprinnelse, eller salutogenesen. Antonovskys forklaring var at de menneskene som hadde en sterk opplevelse av at ting hadde en sammenheng (sence of coherence - SOC), klarte seg bedre enn andre.

SOC inneholder komponentene meningsfullhet, håndterbarhet og begripelighet. (Antonovsky, 1991).

Meningsfullhet er å være delaktig, engasjert og å oppleve seg betydningsfull i en sammenheng. Det som skjer ses som utfordringer. Komponenten håndterbarhet innebærer i hvilken grad en opplever at det står ressurser til ens disposisjon når det trengs. Ressurser kan i denne sammenhengen være noe eller noen som en selv kontrollerer eller noe som kontrolleres av andre, for eksempel mennesker en kjenner, en tro, myndigheter, en lege. En høy opplevelse av håndterbarhet innebærer at en tror at utfordringer kan løses, en føler seg ikke som et offer. Den tredje komponenten, begripelighet betyr at mennesket forventer seg at det hun møter er forutsigbart, hendelser har en logikk, kan forklares og ses i en sammenheng. SOC defineres som

*”...en global hållning som uttrykker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dess krav är utmaningar, värda investering och engagemang.”(Antonovsky, 1991, s. 41)*

De påkjenningene vi utsettes for i dagliglivet kaller han stressorer. En stressor kan utgjøres av daglige utfordringer påført av indre eller ytre stimuli, viktige livshendelser, de kan være akutte eller kroniske, frivillige eller ufrivillige. Stressorer er både negative og positive. Uansett er det tilstand av spenning som skaper behov for handling. Stressorene utløser menneskets motstandsressurser som kan forsterke SOC når det skaper et resultat i form av en balanse mellom over- og underbelastning.

Begrepet helsefremmende brukes ofte i ulike sammenhenger (Arbeidsdepartementet, 2005, 2010; Slinning & Haugen, 2011) innen arbeidsmiljøarbeid, ofte uten nærmere definisjon. Begrepet kan få mening når det ses i perspektiv med forebygging og reparasjon (Hanson, 2004) og kan illustreres slik:

	<b>Reparerende</b>	<b>Forebyggende</b>	<b>Helsefremmende</b>
<b>Utgangspunkt</b>	Skade har skjedd	Tilstanden er god	Tilstanden er god
<b>Fokus</b>	Finne årsak	Finne risikofaktorer	Finne ressurser /potensiale
<b>Hensikt</b>	Reparere. Gjenopprette status quo	Oppretteholde status quo	Heve status quo

Figur 1

WHO sin definisjon på helse fra 1948 ”*En tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære, ikke bare fravær av sykdom og lyte*” (Omsorgsdepartementet, 1997) oppfattes i dag som utopisk. En nyere definisjon er utarbeidet i 2011: ”*the ability to adapt and self-manage*” (Huber et al., 2011). Denne definisjonen korresponderer bedre med beskrivelsen fra Ottawa-charteret om mennesket som et vesen med sosiale og personlige ressurser som må få forutsetninger til å brukes.

I denne studien har jeg et helsefremmende perspektiv i den forstand at jeg primært søker etter forhold i form av ressurser/potensiale som bidrar til positive opplevelser og som skaper godt nærvær i arbeidssituasjonen til informantene. Nærværet kan også knyttes til personlig helse. Jeg ser helsen som ressurs, tilgjengelig i ulik grad, og som én av flere forutsetninger for opplevelse av godt nærvær.

## 2.2 Forskningsgjennomgang

### 2.2.1 Nye begreper om nærvær i arbeidslivet

I løpet av de siste ti-årene har sykefraværs-/nærværsforskningen avlet nye begreper, slik som langtidsfrisk (G. Aronsson & Lindh, 2004; Johnsson, 2003), sykenærvær (G. Aronsson, Gustafsson, K., 2002; Bergström et al., 2009; Saksvik et al., 2011), helsefravær (Ausland & Vinje, 2012d), oppmerksomt nærvær (de Vibe, 2008; de Vibe, Bjørndal, Tipton, Hammerstrøm, & Kowalski, 2012; Kabat-Zinn, 1990; Kroese, 2012), salutogent nærvær (Ausland & Vinje, 2012b). De forklares nedenfor.

#### *Langtidsfrisk*

Definisjon av begrepet langtidsfrisk varierer, men viser en forståelse av nærvær som det motsatte av sykefravær. Aronsson og Lindh (2004) definerer langtidsfriske på individnivå ved arbeidstakere som verken har hatt sykefravær eller sykenærvær mer enn ti dager i løpet av en toårsperiode (G. Aronsson & Lindh, 2004). En definisjon på organisasjonsnivå presenteres av Johnsson (2003) når en prosentuell andel av de ansatte oppfyller kriteriene null egen- eller legemeldt sykefravær de siste to årene og har vært ansatt i minimum tre år (Johnsson, 2003). Johnssons undersøkelser viser til fire hovedtrekk som kjennetegner langtidsfriske arbeidsplasser:

- *Bevisst organisasjon* – organisasjonen har tydelige visjoner og mål for alt de driver med – forretningsvirksomhet, arbeidsmiljø og verdisyn.
- *Kreativt miljø* – en tolerant og prestisjeløs kultur hvor alle er gode nok i seg selv, ikke grunnet prestasjoner. Medarbeiderne kan skille mellom ”jeg” og arbeidsrollen. Det

skapes forutsetninger for å kaste seg på dypt vann, uten å risikere negative personlige konsekvenser. Det er en bevisst holdning at ikke alle kan yte hundre prosent til enhver tid.

- *Rådgivende lederskap* – ledere gir medarbeidere forutsetninger for å lykkes. En forutsetning for dette er at også lederne får forutsetninger for å utøve godt lederskap.
- *Åpent arbeidsklima* – innebærer høy grad av delaktighet, at det finnes reell medbestemmelse og en kultur for å ta ansvar for seg selv, kollegaer, beslutninger og arbeidsglede.

En studie fra svensk offentlig sektor (Svartengren et al., 2013) peker på kjennetegn ved virksomheter med lavt langtidssykefravær ift. andre med høyere langtidssykefravær.

Langtidssykefravær er >90 dager. Virksomheter med lavt langtidssykefravær viser større kjennskap til sykefraværet i organisasjonen og at de tilpasser arbeidet til ansatte med redusert arbeidsevne. De viser større fleksibilitet og har god kontakt med andre aktører ift.

rehabilitering av sykmeldte. De har ledere som er synlige, individuelle ønsker om utdanning tilgodeses, det finnes mulighet til å bytte arbeidssted, det er kultur for idéer og kritikk og arbeidsoppgaver prioriteres tydelig ved høy arbeidsbelastning. Tiltak som ”forebyggende sykmelding” blir brukt i samme mening som mestringsfravær (se nedenfor).

### *Sykenærvær*

Sykenærvær innebærer at arbeidstaker går på jobb selv når helsen svikter og hun dermed har redusert arbeidsevne. Det ser ut som om fenomenet er økende og viser seg mer kostbart enn enn sykefraværet (G. Aronsson, Gustafsson, K., 2002; Cooper & Dewe, 2008; Johns, 2010; Roelen & Groothoff, 2010). Roelen et al. tilskriver deler av skylden for økende sykenærvær de rigorøse systemene for sykefraværsoppfølging. Det viser seg dessuten at økt forekomst av sykenærvær kan være en risikofaktor for utvikling av langtidsfravær (Bergström et al., 2009).

Andre mener at sykenærvær er positivt, at en person med redusert arbeidsevne som får tilrettelagt arbeidet, bidrar mer enn en person som er helt fraværende forutsatt at årsakene til sykenærværet har positive fortegn og ikke er resultat av nærværspres i form av sanksjoner, moralske forhold eller redsel for å miste anseelse (Saksvik et al., 2011). Det kan oppleves berikende og helsefremmende for den ansatte å få bidra med den kapasiteten hun har, til tross for sykdom. Salutogent nærvær kan defineres som ”...*det nærværet som kjennes godt og som stimulerer prosesser som fremmer velvære og opplevelsen av et godt arbeidsliv.*” (Ausland & Vinje, 2012b). Valget mellom nærvær og fravær påvirkes av kontekstuelle begrensninger,

interaksjonen mellom personen og situasjonen, sykdommens art, type arbeid og personlige faktorer (Johns, 2010). Konteksten beskriver Johns ved de kjente faktorene jobbkrav, trygghet, belønningssystem, fraværspolitikk, nærværskultur, teamarbeid, mulighet for vikar og tilretteleggingsmulighet. De personlige faktorene som påvirker valget omfatter holdninger, personlighet, opplevd rettferdighet, stress, opplevd fraværsligitimitet, kjønn og kontroll over egen helse (Johns, 2010).

### *Mestringsfravær*

Mestringsfravær beskrives som aktivt å velge et kortere fravær fra jobben i den hensikt å hente seg inn for å forhindre videre utvikling av sykdom eller å forbedre helsetilstanden (Saksvik et al., 2011). Dette betegnes som et frivillig fravær for å forebygge ytterligere påtvunget fravær. Saksvik refererer til en undersøkelse av Hackett og Bycio i 1996 som viste lite støtte for forbedringer i selve helsetilstanden ved mestringsfravær. Derimot ble hypotesen om forhindring av videre utvikling av sykdom støttet (Saksvik, s. 224). At denne typen fravær kan ha en lindrende effekt støttes også av Johns (2010).

Egenmeldt fravær som mestringsstrategi er virkningsfullt bare under visse forutsetninger, skriver Saksvik med henvisning til Dahl-Jørgensen, Opdahl og Saksvik (2002).

Fraværårsaken må være legitim, dvs. akseptert av kollegaer og ledelse, for eksempel forkjølelse eller magesyke. Det må dessuten være handlingsrom for å ta ut fravær, dvs. lite sanksjonspress og stor grad av tilhørighet (Saksvik et al., 2011).

Saksvik konkluderer, støttet av andre forskere, med at mestringsfravær kan være nyttig når det finnes aksept i miljøet for dette. Det relasjonelle og kulturelle aspektet er avgjørende og det må være stor grad av åpenhet på en arbeidsplass om at det er fornuftig å ta ut fravær for å hente seg inn når en føler slitenhet og fare for sykefravær.

En oppsummerende modell av fravær- og nærvær dimensjoner slik de beskrives ovenfor (Ausland & Vinje, 2012d):



1. Sykefravær med en diagnose, enten egenmelding eller sykmelding.
2. I denne modellen er sykenærvær den negative formen hvor for eksempel dårlig samvittighet eller sanksjoner holder en på jobb til tross for sykdom.
3. Helsefravær er det som i teksten ovenfor beskrives som mestringsfravær.
4. Helsenærvær er opplevelsen av god balanse mellom utfordringer og ressurser med gode relasjoner og arbeidsglede. Omfatter også den positive dimensjonen ved sykenærvær slik som beskrevet ovenfor.

Figur 2



### *Oppmerksomt nærvær*

Oppmerksomt nærvær, også kalt mindfulness, er en alt mer velkjent måte å håndtere stress og utfordringer på, privat og på jobb. Mindfulness innebærer å være bevisst og oppmerksomt tilstede i øyeblikket, at en legger merke til det som er og det som skjer i en selv og rundt en selv akkurat når det skjer. Det bevisste nærværet innebærer en åpen, vennlig, aksepterende og ikke-dømmende holdning til andre så vel som seg selv. Ved å øke bevisstheten rundt det en er oppmerksom på, forbedres mulighetene til å forholde seg til hendelser, tanker, følelser, situasjoner på en måte preget av sinnsro og velvalgte handlinger. Handlingsvalg får bedre vilkår når en er bevisst relasjonen mellom seg selv og de indre og ytre forutsetningene som styrer valgene (de Vibe, 2008; Kabat-Zinn, 1990, 1994; Kroese, 2012; Nilsson, 2007; Vehler, 2010). Økt bevissthet på hvor en har sin oppmerksomhet fremmer kvaliteten på relasjoner og kvaliteten på oppgaveløsning (de Vibe et al., 2012). Det skaper en robusthet og gir forutsetninger for å ta regi over valg og handlinger.

### **2.2.2 Er god og dårlig arbeidsevne avhengig av samme eller ulike faktorer/determinanter?**

Aronsson og Lindh (2004) har undersøkt hvorvidt faktorer som predikerer langtidssykmelding er de samme eller skiller seg fra de som predikerer uhelse (G. Aronsson & Lindh, 2004).

Langtidssykmelding ble definert som individer med maksimalt ti dager sykefravær eller sykenærvær i løpet av en toårsperiode. Viktige variabler for langtidssykmelding var støtte fra leder, ressurser til å gjøre en god jobb og å være fornøyd med kvaliteten på det arbeid en gjør. Variablene fungerer vanligvis symmetrisk, dvs. at de gir effekt både på helse og uhelse.

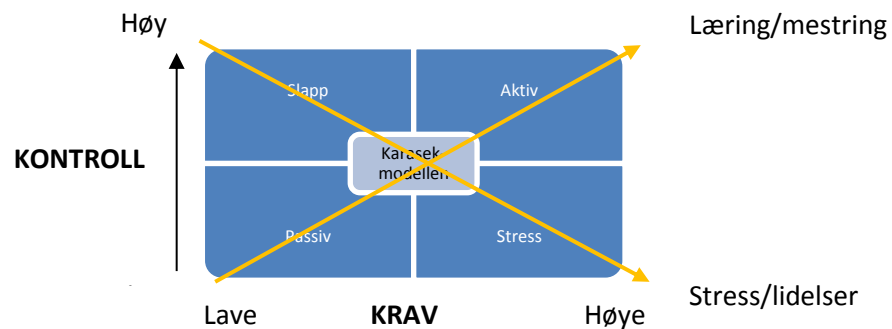
Per Lindberg har gjennomført en serie studier med fokus på determinanter for god arbeidsevne og determinanter som forebygger dårlig arbeidsevne. Er det sammenheng mellom faktorer som predikerer eksellent (0 sykefravær), opprettholdt ( $\leq 14$  dagers sykmelding) og nedsatt (langtidssykmeldt  $>28$  dager) arbeidsevne? Funnene viser at det er noe forskjell mellom determinantene, spesielt mellom de som predikerer eksellent og nedsatt arbeidsevne (Lindberg, 2006a). Ytterligere to studier støtter dette. Fysiske faktorer, tydelige arbeidsoppgaver og positiv feed-back fremmer arbeidsevnen, mens forebygging av dårlig arbeidsevne ser ut å være mer avhengig av restitusjon, trygghet, organisatoriske og psykososiale faktorer (Lindberg, Josephson, Alfredsson, & Vingård, 2006b; Lindberg, Vingård, Josephson, & Alfredsson, 2005)

Det ser ut som om Aronssons studier viser at variablene for helse og uhelse ofte er sammenfallende, mens Lindbergs funn viser at god og dårlig arbeidsevne i større grad påvirkes av ulike faktorer.

### 2.2.3 Engasjement og meningsfullhet i arbeidet

Å fremme engasjement på arbeidsplassen kan ha større positive effekter for organisasjonen enn mer tradisjonell sykefraværsforebygging, skriver Torp et al. i en fersk studie om jobbenngasjement og psykisk helse (Torp, Grimsmo, Hagen, Duran, & Gudbergsson, 2012). Arbeidstakere med høye jobbkrav har et større engasjement enn de med lave jobbkrav. I forbindelse med publisering av funnene forteller Grimsmo i et intervju at engasjement dessuten gir mindre gjennomtrekk blant ansatte, at produktiviteten og serviceinstillingen overfor kunder og ansatte øker. Hvis en dessuten praktiserer medvirkning og fremmer læring, kan resultatet bli en form for begeistring og tro på egen evne til mestring blant medarbeidere (Gimmestad, 2012).

Funnene i studien samsvarer med den velkjente ”krav/kontroll-modellen” (figur 3) (Karasek, 1990). Modellen viser at lave krav kombinert med liten grad av kontroll skaper passive arbeidstakere. Lave krav kombinert med stor grad av kontroll gjør jobben kjedsom og lite meningsfull. Høye krav og liten grad av kontroll skaper negativ stress og på sikt sykdom mens høye krav og høy grad av kontroll gir stort engasjement og meningsfullhet og skaper aktive arbeidstakere.



Figur 3

Sosial støtte er inkludert i denne modellen og innebærer det totale nivå av behjelpelig sosial interaksjon som er tilgjengelig på jobben fra både kolleger og overordnede (Karasek, 1990). Sosialt støtte består, ifølge House (1981) av fire former: instrumentell støtte (praktisk hjelp i det daglige i form av tid, penger, materiale), informativ støtte (hjelp, råd, veiledning), emosjonell støtte (å bli verdsatt og akseptert) og feedback (få tilbakemelding) (Knardahl, 2011).

Meningsfullhet beskrives av Ib Ravn (2008) som en opplevelse av å inngå i en større sammenheng eller helhet. Mennesker arbeider ikke primært for å tjene penger, men fordi det gir mening å utføre et stykke arbeid som andre får glede av. Den moderne medarbeideren vil ikke belønnes, men verdsettes gjennom leders innsikt i den enkeltes arbeid. Hun tar ansettelsestrygghet for gitt, men søker selv etter arbeidsgleden og hun synes at "behagelig travelhet" gir arbeidet mening (Ravn, 2008). Å utfolde sitt eget potensial og bidra til at andre kan utvikle seg er grunnleggende. I arbeidslivet oppnås mening gjennom at en

1. kan bruke sine egne styrker til å
2. gi et vesentlig bidrag i
3. et produktivt arbeidsfellesskap hvor man
4. skaper verdi og utvikling for de som har bruk for det. (Ravn, 2008, s. 71).

Man kan altså ikke se arbeidsmiljøet som løsrevet fra selve arbeidet (Olsén & Hagedorn-Rasmussen, 2008). Arbeidsoppgavene og betingelsene for disse utgjør selve kjernen i arbeidssituasjonen. Fra kjernen vokser miljøet, trivselen, meningen, motivasjonen. Målet med selve arbeidet og arbeidets innhold må harmonere med det man ofte løsrevet kaller miljø eller miljøfaktorer (arbeidsmengde, innflytelse, relasjoner etc.). Det er kombinasjonen av selve arbeidet og miljøfaktorene som utgjør hvorvidt arbeidet oppleves som meningsfullt.

Engasjement regnes som en positiv drivkraft i arbeidslivet, men det har også en bakside. Vinje (2007) redegjør for begge aspektene i en studie på sykepleiere. Kjennetegn for sykepleiere med høyt engasjement er en følelse av kall til yrket, høy etisk standard, refleksjon og bevissthet om verdier knyttet til utfordringer i arbeidet. "Kall" handler i denne sammenheng om *"personlig identitet og det å søke det optimale uttrykk for sitt iboende potensiale...å følge sitt kall kan være knyttet til helsefremmende fordeler for personen som gjøre det"* (Vinje, 2008). Engasjement oppstår gjennom søken etter mening, opplevelsen av mening og opprettholdelse av mening, samt refleksjon og introspeksjon. Samtidig vil et høyt jobbenngasjement og de samme faktorene utgjøre risiko for utbrenthet. Høyt engasjement og samtidige forventninger til seg selv og andre om pliktoppfyllelse og jobbprestasjoner kan også lede an til en negativ prosess mot utmattelse (Vinje, 2007).

#### **2.2.4 Kompetansemobilisering**

Organisasjoner og individer investerer ressurser i oppbygging og utvikling av kompetanse. Kompetanse består av ferdigheter, kunnskaper, evner og holdninger. Kompetanse skaper motivasjon, men ikke kompetanse alene. Kompetanse som motivasjonsskaper er avhengig av

muligheten for å bruke kompetansen. Studier viser at 25-40% av medarbeidere i offentlig og privat sektor ikke får brukt kompetansen sin godt nok. ”Kompetanse egner seg ikke for langtidslagring, men øker i verdi og bidrar til verdiskapning gjennom anvendelse.” (Lai, 2012). I motivasjonsteori skilles ytre og indre motivasjon. Ytre motivasjon innebærer belønninger og incentiver som lønn, bonus og status. Indre motivasjon reflekterer glede, verdier, tro på egen kompetanse og oppgavene i seg selv. Indre motivasjon er den formen for motivasjon som gir flest positive effekter for både medarbeideren selv og for organisasjonen (Kuvaas, 2009; Lai, 2011b).

En annen studie til Lai (2011a) viser at opplevd kompetansemobilisering synes å være en sterkere forutsetning for indre motivasjon enn mestringsforventning. Videre viser studiet at kompetansemobilisering er viktigere enn arbeidsprestasjon både for følelsen av organisasjonstilhørighet og ønske om å bli i jobben (Lai, 2011a).

I organisasjoner er det en tendens til overfokusering på kompetanseutvikling ift. kompetansemobilisering, hevder Lai. Det fylles på kunnskap gjennom kurs og konferanser, men den nye kunnskapen blir ikke etterspurt. Følgene av dette blir heller negative enn positive for organisasjonen. Det er store potensielle gevinster hvis kompetansen brukes bedre.

### 2.3 Oppsummering

Jeg har i dette kapittelet redegjort for teori som jeg mener er relevant i forhold til oppgavens problemstilling.

- Herzberg's tofaktorteori om hygiene- og motivasjonsfaktorer viser at det er ulike faktorer som skaper trivsel og mistrivsel på arbeidsplasser.
- Fenomenet nærvær forstås som mer enn det motsatte av fravær og belyses i litteraturen gjennom flere nyskapte begreper; langtidsfriskhet, sykenærvær, mestringsfravær, salutogent nærvær, oppmerksomt nærvær.
- Noen svenske studier er sprikende i sine funn om hvorvidt nærvær og fravær påvirkes av samme eller ulike faktorer.
- Engasjement og meningsfullhet beskrives av ulike forskere som viktige forutsetninger for godt nærvær, men kan også ha negative sider.
- Bruk av opparbeidet kompetanse viser seg å være en tungtveiende faktor for indre motivasjon hos arbeidstakere.

### 3 Metode, vitenskapelig ståsted og design

I dette kapittelet presenterer jeg mine valg og begrunnelser for metode og forskningsdesign i oppgaven og lener meg til noen forfattere av metodelitteratur som jeg har funnet egnede for min undersøkelse. Jeg ønsker å la leseren følge meg i prosessen og i de mange beslutningene som jeg har tatt underveis. Jeg beskriver nokså detaljert den praktiske gjennomføringen av den empiriske delen og avslutter med å reflektere rundt validitet og reliabilitet, etikk og metodekritikk.

#### 3.1 Forskningsspørsmålet som utgangspunkt for valg av metode og vitenskapelig ståsted

Hvilken metode som velges avhenger av studiets problemstilling og forskningsspørsmål:

*Hvilke forhold fremmer godt nærvær hos pleiepersonell på kommunale sykehjem?*

- *Hvordan forstås godt nærvær?*
- *Beskrives godt nærvær, og fravær ved samme eller ulike forhold?*

Jeg har valgt kvalitativ metode for å belyse problemstillingen. Jacobsen mener at kvalitative og kvantitative metoder ikke er prinsipielt forskjellig fra hverandre. De er metoder for å innhente empiri og de egner seg i ulike sammenhenger. De kompletterer hverandre (Jacobsen, 2005). Valget bør være av strategisk karakter, ikke prinsipiell. Hvilken av dem som er mest fruktbar avhenger av problemstillingens karakter. I denne studien har jeg vurdert kvalitativ tilnærming som mest hensiktsmessig fordi jeg ønsker å få en forståelse av fenomenet nærvær slik det arter seg for pleiepersonalet på sykehjemmene. Jeg ønsker også å undersøke hvorvidt nærværsforhold sammenfaller med fraværsforhold.

Et intervju vil være mer åpent for informasjon enn for eksempel et spørreskjema. Min tilnærming til problemstillingen skiller seg fra naturvitenskapelig metode der en søker å finne en sannhet om virkeligheten, en såkalt positivistisk tilnærming. Jeg ønsker derimot å utforske ulike forståelser av virkeligheten ved å invitere til utdyping og refleksjon rundt fenomenet nærvær i arbeidslivet.

Studien har en fenomenologisk tilnærming. Hensikten er å beskrive fenomenet nærvær sett fra informantenes perspektiv og forstå det unike og spesielle som de representerer, ikke finne generelle lovmessigheter (Jacobsen, 2005). Hvordan kan en tilegne seg kunnskap (epistemologi) om virkeligheten sett fra andres øyne? Jeg bruker den hermeneutiske fortolkningslæren som innebærer å reflektere over det som blir sagt, fortolke innholdet,

vurdere fortolkningen, se tilbake på utgangspunktet osv. i en såkalt hermeneutisk sirkel eller spiral. Den hermeneutiske spiral er en prosess hvor en går fra helhet til delene og tilbake til helheten i mange omganger i en prosess for å forstå et fenomen (Jacobsen, 2005; Kvale & Brinkmann, 2009).

### **3.2 Induktiv eller deduktiv**

En induktiv tilnærming betyr at en går ut i virkeligheten med et åpent sinn, samler inn informasjon og systematiserer de dataene en har fått inn, noe av et ideal innen kvalitativ forskning (Jacobsen, 2005). Man går ”fra empiri til teori”. En deduktiv metode går ”fra teori til empiri”. Da tar en utgangspunkt i kjente teorier eller forventninger, og samler inn empiri for å se om virkeligheten stemmer med forventningene. I denne studien har jeg ønsket å bruke en induktiv, åpen tilnærming (Jacobsen, 2005, s. 35). Jeg har stilt spørsmål med åpne formuleringer, med så åpent sinn og undring som mulig, sett i hvilke retninger svarene gikk og så drøftet dem i forhold til sammenlignbare studier og teorier. Det er imidlertid begrenset hvor fritt forskeren kan stå fra sine forestillinger og tidligere kunnskap. Jeg påvirkes av tidligere erfaringer som yrkesutøver innen arbeidsmiljøarbeid og ervervet kunnskap fra eksisterende forskning og teori, og denne undersøkelsen har derfor komponenter fra begge tilnærmingene.

### **3.3 Intensivt eller ekstensivt design**

Et ekstensivt design legger opp til en stor mengde informanter og brukes ofte i for eksempel meningsmålinger. Jo mer ekstensivt design, jo mer generelle blir dataene og de individuelle nyansene forsvinner. Fordelen er at resultatene i større grad er generaliserbare.

Et intensivt design kjennetegnes av at en går i dybden på en problemstilling med få informanter. En søker etter så mange nyanser og detaljer som mulig i et fenomen. Det legges vekt på å få tak i den enkeltes forståelse og fortolkning av et fenomen, samtidig som en har lyst til å få frem likheter. Det er mindre interesse for å kvantifisere svarene, eller analysere forskjeller i opplevelsen av fenomenet.

Jeg har valgt et intensivt og beskrivende design i oppgaven. Intensivt fordi jeg søker etter informantenes forståelse for et fenomen. Beskrivende fordi jeg ønsker deres beskrivelser av forhold av betydning for nærvær og fravær. Andre tilnærminger kunne ha vært å forklare fenomenet eller forutsi hvordan det kommer til å utvikle seg i fremtiden (Jacobsen, 2005).

## 3.4 Praktisk gjennomføring

### 3.4.1 Hvilken intervjumetode?

Mitt valg for innsamling av data sto mellom fokusgruppeintervju eller individuelle intervjuer. En fokusgruppe består som regel av seks til ti personer og ledes av en moderator. Den kjennetegnes av en ikke-styrende intervjustil. Poenget er å få frem mange forskjellige synspunkter på det som er emnet for intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2009). Styrker ved fokusgrupper er at deltakerne i en dynamisk meningsutveksling kan inspirere hverandre til å utvikle tanker og synspunkter rundt temaet. Ulemper kan være at ikke alle deltakerne kommer til orde eller at svarene blir værende på et overflattisk nivå (Halkier, 2008).

Det individuelle intervjuet er mer tidkrevende og stiller krav til forskeren om å fange opp viktige nøkkelbegrep underveis for å få mest mulig fylldige beskrivelser. Fordelen med individuelle intervjuer er på den ene siden muligheten til å forfølge de veiene som informanten velger og på den andre siden å trekke henne inn igjen hvis hun velger uhensiktsmessige sidespor.

Med hensyn til oppgavens tema valgte jeg individuelle intervjuer. Min egen erfaring som HMS-rådgiver er at gruppesamtaler om temaet nærvær ofte sporer inn på det motsatte, samtale om fravær. Jeg vurderte forutsetningene for å få belyst min problemstilling som større hvis jeg valgte individuelle intervjuer.

### 3.4.2 Fra forprosjekt til intervjuguide

I forkant av studiet gjennomførte jeg et forprosjekt for å få et grunnlag til intervjuguide. Jeg testet ut mine spørsmålsstillinger på noen kjente, som en kvalitetssikring, før jeg gikk ut til «ekte» informanter (Widerberg, 2001). Jeg lurte på om presisjonen, kvaliteten og mengden informasjon ville styrkes hvis informantene fikk tid til å reflektere over mine spørsmål på forhånd. Eller ville det være bedre for dem å møte helt uforberedt til intervjuene? Jeg inviterte tre bekjente med ulik fagbakgrunn (forskning, media, omsorg). De fikk tilsendt et brev med informasjon om tema, problemstilling og to spørsmål som jeg ba dem om å reflektere over i en ukes tid (vedlegg 1a og 1b). De fikk også en notatbok som jeg ba dem om å bære med seg og notere i når de kom på noe som hadde med spørsmålene eller temaet å gjøre:

- Hvilke faktorer/forhold er viktige for deg for å være fysisk og mentalt tilstede på jobb?
- Hvilke faktorer/forhold er avgjørende for deg for å velge å bli hjemme ist.f. å gå på jobb?

Når uken var omme hadde jeg individuelle samtaler med dem hvor de presenterte sine notater. Jeg stilte utdypende spørsmål. Forundersøkelsen ga meg viktig erfaring for videre framgangsmåte:

- Det er lett å gå i fellen å bli ENIG i det informanten sier. En utfordring å forbli spørrende.
- Når informanten snakker fort og hopper fra tema til tema, må en be om ”tenketid” for å kunne følge trådene.
- Det er vanskelig å være intervjuer og sekretær samtidig. Båndopptaker er nødvendig.
- En ukes refleksjonstid ga fyldigere svar på spørsmålene: *”Den første kvelden etter at jeg fikk oppgaven noterte jeg ca 25% av svarene. Resten vokste frem i løpet av uken. Hvis jeg ikke hadde fått den tiden, hadde du gått glipp av mye av informasjonen”.*

Med dette som bakgrunn ble temaguiden og formen for intervjuene utformet. Veileder bisto med hjelp til å finslipe formuleringene i temaguiden (vedlegg 2). Jeg bestemte meg for å la informantene forberede seg til intervjuene ved å reflektere over spørsmålene en ukes tid før intervjuet. Mitt valg var inspirert av Widerbergs beskrivelser av ”minnedagbøker” i en undersøkelse om tretthet (Widerberg, 2001).

### 3.4.3 Utvalg

Utvelgelse av informanter skjedde i flere trinn. Jeg måtte finne

- Virksomheter
- Avdelinger
- Informanter

Utvalget i studien arbeider i en middels stor norsk kommune. Jeg hadde fordelen av godt kjennskap til kommunen og møtte velvilje i alle ledd ved forespørsel. Jeg hadde tre inklusjonskriterier på virksomhetsnivå:

1. høye nærværstall (det motsatte av sykefraværspersent) siste halvår i forhold til lignende virksomheter
2. god skår på den seneste medarbeiderundersøkelsen (gjennomsnittskår min 4,0 av maks 5)
3. aktivt arbeid med nærversprosesser i virksomheten de siste to årene (se kap.1.2)



Først ba jeg personalavdelingen om tilgang til sykefraværstatistikk for siste halvår. Ved gjennomgang av sykefraværstatistikk fant jeg 18 virksomheter som oppfylte første inklusjonskriteriet. Virksomhetslederne for disse fikk en e-post (vedlegg 3) med informasjon om min studie og forespørsel om å dele sine resultater fra medarbeiderundersøkelsene. Seksten (16) virksomhetsledere sendte meg sine resultater og var positive til å stille ansatte til disposisjon for studien. Samtlige hadde gode skår på medarbeiderundersøkelsene, så jeg gikk dypere inn i sykefraværstatistikkene for å snevre inn grunnlaget. Jeg fant tre ulike sykehjem som hadde hver sin avdeling med betydelig høyere nærværstall enn de andre avdelingene. Dette var interessant. To av dem hadde jobbet aktivt med nærværprosesser og den tredje hadde satt datoer for dette i nær fremtid, før min undersøkelse. Via e-post til virksomhetslederne og avdelingslederne på disse sykehjemmene (vedlegg 4) fikk jeg forslag på tre informanter i hver av de tre avdelingene. Mine inklusjonskriterier for informantene var:

- a) Lyst til å delta
- b) Minimum 50% stilling
- c) God refleksjonsevne

Metodeforfatterne presiserer at en i kvalitative studier bør velge ut personer som en mener kan gi mye og god informasjon om temaet. Det kan være mennesker som har mye kunnskap om det en er interessert i, som er gode til å uttrykke seg eller personer som en vet er villige til å gi fra seg informasjon (Jacobsen, 2005; Malterud, 2011; Morse, Barrett, Mayan, Olson, & Spiers, 2002). Antallet informanter skal være passe stort til at en kan belyse problemstillingen. I kvalitative studier kan et stort antall informanter gi mistanke om at analysen kan ha vært overflatisk (Malterud, 2011).

Inklusjonskriteriene er basert på mitt ønske om å få god informasjon av ansatte som har et bevisst forhold til temaet nærvær, som har levd, arbeidet og reflektert over sin arbeidssituasjon. Jeg var ikke ute etter et representativt utvalg for sykehjemsansatte, men etter noen få som jeg kunne hente dypere informasjon fra. Et antall på ni faller innenfor anbefalingene til metodeforfatterne og ble vurdert som håndterbart for meg.

Begrunnelse for mine inklusjonskriterier: Frivillighet (a) er en grunnleggende etisk forutsetning i forskningsarbeid (Jacobsen, 2005). Et minimum av kontinuitet i arbeidsmiljøet (b) var nødvendig for å ha en formening om mine spørsmål. Jeg vurderte mine spørsmål som relativt krevende å besvare. De stiller krav til bevissthet rundt temaet nærvær og til refleksjonsevne. Derfor ba jeg om informanter som har interesse og evne til å reflektere over

sin situasjon (c). Avdelingslederne kjenner godt sine medarbeidere og hadde ingen problemer med å foreslå kandidater.

Jeg kontaktet de ni informantene via e-post og telefon. Alle var meget motiverte for å delta og gledet seg til å bidra med sine innspill. De mottok skriftlig informasjon om prosjektet og fylte ut samtykkeerklæring (Vedlegg 5 og 6).

#### **3.4.4 Innsamling av data**

##### *”Refleksjonsintervju”*

Jeg avtalte tid og sted for intervjuene direkte med informantene. Én uke før avtalt tid fikk de et brev med mine overordnede spørsmål og en notatbok.

Alle informantene kom godt forberedt. Intervjuet tok utgangspunkt i deres notater og jeg utfordret dem i å utdype sine svar. Informantene mente det var bra å ha fått spørsmålene på forhånd fordi det var temaer som krever litt ettertanke for å ha en formening om.

Samtlige intervjuer foregikk i arbeidstiden til informantene. Jeg møtte opp på sykehjemmet hvor informanten hadde ordnet et møterom. Alle ni intervjuene ble gjennomført i løpet av fire uker.

##### *Bruk av båndopptaker*

Informantene hadde på forhånd fått beskjed om at båndopptaker ville bli brukt under intervjuet og at opptaket ville bli slettet når oppgaven var ferdig sensurert. Jeg forsikret om at informasjonen ville bli anonymisert i oppgaven, slik at informantene ikke kunne spores. Batterisjekk og testing av lyd var en del av forberedelsene for hvert intervju. Etter intervjuet ble opptaket umiddelbart overført til privat pc og slettet fra opptakeren.

Rett etter hvert intervju hadde jeg satt av tid til transkribering. Transkriberingene var ordrette bortsett fra fyllord som ehh, altså, hmm. Ord som var aksentuert ble skrevet med store bokstaver. Å lytte til opptakene ga innsikt om mine ferdigheter som intervjuer og ga meg forbedringspunkter fra gang til gang. Jeg la merke til åpninger i samtalen som jeg hadde oversett under intervjuet, steder hvor jeg kunne ha fått mer informasjon og steder hvor jeg kunne ha gått fortere frem. Etter de to første intervjuene møtte jeg veileder for å stemme av og eventuelt justere intervjuguiden. Dette var ikke nødvendig.

## Logg

Prosjektlogg ble ført underveis. Her noterte jeg mine erfaringer fortløpende under hele oppgaveperioden. Den var særlig nyttig i intervjuperioden. Jeg oppdaget i de første intervjuene at jeg hadde en tendens til å gå i noen feller.

”Veilederfellen” - i stedet for å innhente informasjon til min problemstilling ble jeg ved et tilfelle opptatt av å hjelpe informanten til å finne frem noen sider ved seg selv. En annen felle var å bli ”belærende”, dvs fristelsen til å gripe tak i fortellingene og dele med meg av min kunnskap om temaet.

Jeg reflekterte også over varigheten av intervjuene. Jeg hadde en forventning om at de skulle vare lenger (de varte fra 35-50 min) og var redd for å gå glipp av viktig informasjon grunnet rask gjennomføring. Etter hvert som transkriberingene og analysene tok form, så jeg at informasjonen var fyldig nok. Jeg antar at forberedelsene til informantene bidro til mange opplysninger på kort tid. *”Hvis man vet hva man skal spørre om, hvorfor man spør og hvordan, kan man foreta korte intervjuer som allikevel er innholdsrike” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 173).*

## 3.5 Analyse

I følge Malterud starter analysen allerede med transkriberingen. Når lydopptaket blir lyttet til, begynner fortolkningen gjennom at synsinntrykkene blir filtrert vekk. Selv om stemmeleiet kan høres, mister en gester, blikk, bevegelser og kroppsposisjoner. I noen grad kan dette gjengis ved hjelp av minnet, men autentisiteten forringes allerede i denne fasen. Talen omformes til tekst (Malterud, 2011).

Etter transkribering foregikk min analyse i fem trinn (Graneheim & Lundman, 2004; Kvale & Brinkmann, 2009):

1. Utvelgelse av meningsbærende enheter. Sitat fra transkripsjonen som hadde relevans for problemstillingen ble valgt ut.
2. Meningsfortetting. Sitatene ble omformulert slik at fyllord og talespråk ble gjort om til utsagn med skriftspråk.
3. Koding. Utsagnene ble systematisert i grupper som omhandlet samme område.
4. Kategorisering. De systematiserte gruppene ble slått sammen til færre kategorier.
5. Temautvikling. Utsagnene ble omskrevet til fortellinger i leservennlig versjon (Kvale & Brinkmann, 2009).

Kodegrupper og kategorier vokste frem på en måte som kan lignes ved så kalt datastyrt analyse (Malterud, 2011), dvs. at de tok form etter hvert som materialet ble lest og bearbeidet. De var ikke formulert på forhånd. Etter meningsfortettingen samlet jeg utsagn som jeg mente hadde felles innhold i kodegrupper. For å få ytterligere oversikt og system over innholdet ble kodegruppene samlet i færre kategorier. De fire endelige kategoriene vokste frem etter flere slike runder. Se eksempel i vedlegg 7.

Hvert trinn førte meg lenger fra råmaterialet. På hvert trinn i analysen har jeg gått tilbake til transkripsjonene for å kontrollere mine valg og formuleringer. En spiralformet berg- og dalbane mellom delene og helheten, der transkripsjonene representerte den opprinnelige helheten.

### 3.6 Validitet og reliabilitet

Validitet (gyldighet) og reliabilitet (pålitelighet) er begreper som brukes innen kvantitativ forskning men som passer dårlig i kvalitative studier i følge Widerberg (2001). Idealet i den kvantitative forskningen er å være helt objektivt saklig og pålitelig gjennom å studere enhetene som objekter. Den kvalitative forskeren skal fortsatt være både saklig og pålitelig og dette oppnås ved å være i tydelig og reflekterende i sine valg og tolkninger fortløpende i forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2009; Malterud, 2011; Widerberg, 2001).

Morse et al. argumenter for å opprettholde begrepene validitet og reliabilitet også i kvalitative studier. De uttrykker dette, i likhet med Widerberg, med at kriteriene for pålitelighet og gyldighet i kvalitativ forskning er avhengig av forskerens kontinuerlige begrunnelser for sine valg. ”*Verification is the process of checking, confirming, making sure and being certain*” (Morse et al., 2002, s. 17). Såkalt ”member check”, det vil si å sende det skriftlige materialet tilbake til informantene for å få bekreftet riktig gjengivelse, er ifølge disse en trussel mot kvaliteten på undersøkelsen fordi funnene da har blitt omskrevet, dekontekstualisert og abstrahert på en måte som gjør det vanskelig for informantene å identifisere seg. Dette frarådes. Malterud, derimot, stiller seg mer positivt til denne måten å validere på og begrunner det med muligheten det gir til mer språklige korreksjoner (Malterud, 2011).

Det anbefales av begge fortløpende å vurdere komponentene i forskningsprosessen med den hensikt å finne ut om analysene holder mål, om kategoriseringen er adekvat, om metoden samsvarer med spørsmålene, om utvalget er riktig, å samle inn data og analysere parallelt samt utvikle teorier kontinuerlig. ”...*dekontekstualisering følges av rekontekstualisering – at vi tilbakefører våre funn til den sammenhengen de er hentet ut fra, og vurderer gyldigheten i*

denne rammen” (Malterud, 2011, s. 183). Forskeren må kontinuerlig være seg bevisst feilkilder, ha et kritisk syn på sine fortolkninger og eksplisitt uttrykke sitt perspektiv på emnet som studeres. Hun må selv ha rollen som djevelens advokat over sine funn (Kvale & Brinkmann, 2009).

I min studie har jeg prøvd å etterleve anbefalingene om fortløpende vurdering av alle momentene i undersøkelsen. I tillegg valgte jeg å invitere noen av informantene til en samtale etter at analysene var bearbeidet og funnene var skriftlig presentable, såkalt *face validity* (Jacobsen, 2005, s. 215). Hensikten var å få sjekket ut hvorvidt min gjengivelse av informasjonen samsvarte med det de hadde ment. Falt deres meninger inn i mine kategorier? Hadde de supplerende opplysninger i henhold til problemstillingen? Jeg fant denne seansen meget verdifull fordi informantene ga meg supplerende innspill, kjente seg igjen i min gjengivelse av deres informasjon og understøttet inndelingen i kategorier.

### 3.7 Ethiske vurderinger

Ethiske spørsmål er noe som må vurderes i alle fasene av en intervjuundersøkelse (Kvale & Brinkmann, 2009).

Det pekes på noen grunnleggende krav i samhandlingen mellom informant og forsker:

- Informert samtykke
- Konsekvenser
- Krav til privatliv
- Krav til riktig gjengitt data
- Forskerens rolle (Jacobsen, 2005; Kvale & Brinkmann, 2009)

Første punktet handler om at informantene velger fritt om de vil delta i undersøkelsen. Det skal gis tilstrekkelig informasjon om undersøkelsens hensikt og hvordan resultatene skal brukes. Forskeren har ansvar for å reflektere over mulige konsekvenser, ikke bare for de som deltar i undersøkelsen, men også for den større gruppen de representerer (Kvale & Brinkmann, 2009). I mitt tilfelle var det viktig å fortelle informantene at funnene i denne oppgaven kan få konsekvenser for arbeidsgivers satsningsområder innenfor arbeidsmiljø- og nærvarsarbeid (se kap. 1.2).

Ethiske dilemmaer knyttet til kravet om privatliv forbinder jeg først og fremst med at jeg hadde få informanter. Jeg måtte derfor være ekstra varsom med å ivareta anonymiteten, slik at

enkelt personer ikke kunne identifiseres i oppgaven. Opplysninger om nærværsforhold viste seg å være knyttet både til arbeids- og privatliv.

Krav til riktig gjengitt data innebærer at opplysninger ikke skal forvrenges når de presenteres utenfor sin kontekst. De skal i størst mulig grad være tilgjengelige for kontroll inntil arbeidet er avsluttet. En kvalitativ studie er ikke et lineært forløp som kan kontrolleres i ettertid (Morse et al., 2002). Det er derfor ekstra viktig å være seg bevisst de etiske utfordringene dette medfører i løpet av forskningsprosessen. Datainnsamling, analyse, fortolkning og skriving har derfor blitt gjennomført i en vekselvis rundgang mellom de ulike komponentene, fra deler til helhet til deler osv. Lydopptakene og transkriberingene er tilgjengelige for etterprøving inntil oppgaven er sensurert.

Den relasjonen som informantene og jeg hadde til hverandre på forhånd bør kommenteres. Mange ansatte i undersøkelseskommunen har møtt meg ved ulike anledninger i forbindelse med foredrag, kurs, arbeidsmiljøkartlegging, gruppeprosess eller veiledning. Jeg var spent på hvordan dette ville påvirke min rolle som student og forsker. Det fremgikk ved presentasjonen at majoriteten av informantene overhode ikke hadde kjennskap til meg som ansatt i samme kommune. To av dem hadde møtt meg tidligere i forbindelse med arbeidsmiljøarbeid i egen avdeling. Ingen av informantene hadde hatt personlig veiledning med meg. Dette ville ha vært et eksklusjonskriterium. Jeg presiserte i starten av intervjuet at jeg nå hadde rollen som student og forsker og at opplysningene jeg fikk ville bli behandlet konfidensielt.

Godkjenning fra NSD er vedlagt (vedlegg 8a og 8b).

### **3.8 Metodekritikk**

Min faglige bakgrunn, kjennskap til emnet og kommunen samt tidligere medvirkning i nærværsarbeid gir meg en forforståelse som påvirker spørsmål og analyse på godt og vondt. I alle deler av forskningsprosessen har jeg vært meg dette bevisst etter beste evne, og jeg håper at det styrker mer enn svekker resultatene.

Utvalget er selektert. Det kan diskuteres hvorvidt mine inklusjonskriterier var hensiktsmessige i forhold til problemstillingen. Informantene hadde rike beskrivelser av fenomenet nærvær, men mindre å si om fravær. Det gir kanskje en skjev beskrivelse av viktigheten mellom de to når det gjelder spørsmålet om hva som fremmer hva. De representerte seg selv og ikke sin arbeidsplass og jeg vurderte dem som interessante fordi nærværsforholdene var det som jeg var mest interessert i.

Individuelle intervjuer som metode er brukt av andre forskere som har studert samme tema som meg tidligere. Metoden gir mulighet for å forfølge svarene og gå i dybden hos informantene. Gruppe- eller fokusgruppeintervju kunne vært brukt. Jeg vurderte at kvaliteten på informasjonen ville bli bedre med individuelle intervjuer. Kvantitativ undersøkelse med spørreskjema kunne også vært et alternativ, men jeg ønsket en mer åpen form og ikke legge føringer for svaralternativ.

Intervju som metode er et håndverk og stiller krav til forskerens ferdigheter. I en masteroppgave utgjør dette en svakhet fordi forskeren som regel har begrenset erfaring som intervjuer. Det er derfor ekstra viktig å være kritisk og reflektert i undersøkelsens alle faser.

I følge Kvale og Brinkmann er det en styrke når korte intervju spørsmål gir lange svar og at intervjueren i løpet av intervjuet forsøker å verifisere sine fortolkninger av svarene. Dette mener jeg å ha oppnådd i mine intervjuer når jeg ser igjennom transkripsjonene. Jeg ser likevel ikke bort fra at erfaringen som intervjuer er en svakhet i oppgaven.

Generalisering i kvalitative studier er en utfordring. Analytisk generalisering innebærer en begrunnet vurdering av i hvilken grad funnene kan brukes som rettleiding for hva som kan tenkes å skje i en annen situasjon (Kvale & Brinkmann, 2009). Begrepet overførbarhet brukes gjerne i kvalitativ forskning. Mine begrunnelser for funnenes overførbarhet fremgår i drøftingskapittelet.

### 3.9 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg redegjort for valg av metode og design som følger:

- Metodevalg
- Vitenskapelig ståsted
- Praktisk gjennomføring
- Analysefase i fem trinn
- Validering
- Etske vurderinger
- Logg og metodekritikk

## 4 Presentasjon av funn

Jeg presenterer først informantene, deretter definisjon av begrepene ”godt nærvær” og ”fravær” slik de vokste frem i analyse- og valideringsprosessen. Funnene i intervjuene blir først presentert som en helhet, deretter detaljert. Jeg knytter noen kommentarer til funnene underveis og velger ut deler til drøfting i eget kapittel. Funnene som blir presentert er valgt ut i lys av problemstillingen og forskningsspørsmålene:

*Hvilke forhold fremmer godt nærvær blant pleiepersonell på kommunale sykehjem?*

- *Hvordan forstås godt nærvær?*
- *Beskrives godt nærvær, og fravær ved samme eller ulike forhold?*

### 4.1 Presentasjon av informantene

De ni informantene er sykepleiere, hjelpepleiere eller omsorgsarbeidere. En av dem er både hjelpepleier og sykepleier. Hun er plassert i yrkesgruppen sykepleier. Fire er avdelingsleder eller assisterende avdelingsleder. De er plassert i én gruppe. Utdanningsnivået varierer fra videregående skole til bachelor utdanning i sykepleie. Fire har videreutdanning etter bachelor. Informantene har fra 6 til 28 års erfaring innen omsorgsarbeid. En av informantene er mann, men jeg velger å kalle alle for hun. Aldersspredningen er fra 27 til 61 år.

Informant	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
Alder	61	45	45	52	49	53	39	36	27
Stillingsprosent	60	100	100	100	100	80	100	100	80
Omsorgsarbeider/Hjelpepleier	x								x
Sykepleier		x	x	x	x	x	x	x	
Avd.leder eller ass. avd.leder			x	x	x		x		
Videreutdanning	x			x	x		x	x	

Figur 4

Det snakkes generelt lite om nærvær og fravær i avdelingene i følge informantene. Når en snakker om det, er det imidlertid bevisste holdninger til hvorvidt det er nærvær eller fravær som er tema:

*”Vi har veldig lite sykefravær i avdelingen. Vi pleier bare å konstatere hvem som er borte. Det er noen i avdelingen som regelmessig er borte over lenger tid. Jeg har ikke hørt at vi snakker spesielt om nærvær” (B1)*



To avdelinger har nylig arbeidet med nærværprosesser i tråd med kommuneledelsens oppfordring (se kap.1.2). De er i ferd med å lage handlingsplaner for nærværarbeid. De velger bevisst fokus på nærvær og ikke fravær, og en avdeling annonserer månedlige nærværstall på plakater, noe de er stolte av, selv om de noen ganger også sukker over sykefraværet. Slitenhet blir anerkjent, men ikke sykelliggjort.

Det viser seg at selv om informantene ikke opplever at nærvær og fravær er samtaletema, så prater de om det både på overordnet og individnivå. De siste årene har temaet stått høyt på kommunens agenda og jeg antar at det nå er så integrert i driften at det oppleves som et ”ikke-tema” av disse informantene. Det umiddelbare svaret var at det ikke er tema, men fortellingene viser det motsatte.

#### **4.2 Definisjon av begrepene godt nærvær, og fravær**

Jeg hadde bevisst valgt ikke å definere innholdet i begrepene godt nærvær og fravær før intervjuene. Jeg ville heller la informantene snakke om fenomenene ut fra sin egen forståelse og la dette utvikle seg til en definisjon. Det viste seg underveis i intervjuene at de hadde nokså likt syn på hva de la i begrepene. Definisjonene ble endelig formulert i valideringsmøtet.

- Godt nærvær er å være fysisk og mentalt tilstede på jobben, med faglig og sosial trygghet.
- Fravær blir beskrevet som todelt – på den ene siden å være fysisk fraværende pga sykdom, dvs. sykefravær, og på den andre siden å være mentalt fraværende i arbeidet selv om en er fysisk tilstede.

Nedenfor beskrives fortellingene som belyser avgjørende forhold for nærvær og fravær.

#### **4.3 Beskrives godt nærvær, og fravær ved samme eller ulike forhold?**

I analyseprosessen har fire hovedkategorier peket seg ut (se kap. 3.5): ”ledelse”, ”arbeidet i seg selv”, ”kommunikasjon og samspill” samt ”personlige forhold og egenskaper”. Alle er representert som både nærvær- og fraværforhold.

Funnene i studien viser at forhold som fremmer godt nærvær sammenfaller med forhold som bidrar til fravær, men med ulik kompleksitet. Noen av forholdene som er viktige for nærværet viser seg også å være viktige når det gjelder fravær. Informantene beskriver dem med færre ord som fraværårsaker enn som nærværsfremmere.

Når en ser på undergruppene i hver kategori, er det altså færre undergrupper som nevnes i forbindelse med fravær enn i forbindelse med nærvær. Det ser ut som om godt nærvær forutsetter flere oppfylte betingelser enn det som kreves for å føre til fravær.

	Nærvær	Fravær
<b>Ledelse</b>	Tilrettelegging, bemanning, medvirkning, selvstendighet, tillit, holdninger, leder som rollemodell, løsnings-/nærværsfokus	Bemanning
<b>Arbeidet i seg selv</b>	Utfordringer, kompetanse, faglig trygghet, egenkontroll, meningsfullhet, engasjement, mestring, motivasjon	Utfordringer, faglig trygghet, meningsfullhet
<b>Kommunikasjon og samspill</b>	Faglig/sosialt samspill, anerkjennelse, trygghet, humor, interesse for hverandre	Faglig/sosialt samspill, trygghet, interesse for hverandre
<b>Personlige forhold og egenskaper</b>	Helse, fysisk form, arbeidsmoral, oppvekst, hjemmesituasjonen	Helse, arbeidsmoral, oppvekst, hjemmesituasjonen

Figur 5

Figur 5 viser at ledelse som nærværsfremmer forutsetter god tilrettelegging ved redusert arbeidsevne, godt balansert bemanning, dvs. passe antall på vakt, god sammensetning av kompetanse og tilfredsstillende turnusordning, medvirkning i beslutningsprosesser, selvstendighet i arbeidet, tillit til og fra leder og kollegaer, uttalte holdninger, at leder er rollemodell og har løsningsfokuset tilnærming til utfordringer: *”Man må ikke grave seg ned i problemene. Og det tenker jeg, at det kan du VELGE litt og.” (B2)*

Kategorien ledelse kan bidra til fravær når bemanningssituasjonen er utilfredsstillende, det gjelder primært turnusordning som går ut over restitusjonsbehovet.

Arbeidet i seg selv fremmer godt nærvær når det gir nok utfordringer hvor en får brukt sin kompetanse, når en har faglig trygghet, stor grad av egenkontroll og når en opplever engasjement gjennom meningsfulle arbeidsoppgaver, mestring og motivasjon:

*”Syns det er morsom når du vet at det du gjør er viktig og riktig. Da har det en mening. Det og kompetansen” (B1).*

Når utfordringene går utover den faglige tryggheten eller når arbeidsoppgavene oppleves som mindre meningsfulle kan arbeidet i seg selv bidra til fravær.

I kategorien kommunikasjon og samspill er nærværsfremmerne godt faglig og sosialt samspill, anerkjennelse fra leder og kollegaer i form av både ris og ros, trygghet overfor hverandre, humor og det å vise interesse for hverandre personlig og faglig. Når det gjelder

fravær så er forholdene redusert til faglig og sosialt samspill, trygghet overfor hverandre og interesse for hverandre personlig og faglig.

Når en kommer til personlige forhold og egenskaper ser en at forholdene er nokså like. Eneste forskjellen er at fysisk form ikke blir nevnt som årsak til fravær.

## 4.4 Forhold som fremmer godt nærvær

### 4.4.1 Ledelse – en multikunst

#### *Den praktiske organisatøren og tilretteleggeren*

Godt nærvær er avhengig av god tilrettelegging av arbeidet og dette blir uttrykt på ulike måter. I morgenrapporten blir arbeidsoppgaver fordelt og det bestemmes hvem som jobber sammen med hvem. God arbeidsfordeling gir god flyt i arbeidsdagen. Med god arbeidsfordeling menes sammensetning av kompetanse og hvem som gjør hva på vekten. Dette er et lederansvar. Det påpekes at gjeldende regler og rutiner må følges og at leder *”må holde oss i tømmene”* hva dette angår. Det råder altså en forventning om at leder skal ha kontroll.

De dagene en har kroppslige plager, er fysisk tilrettelegging avgjørende for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte. Da er det vesentlig at dagen blir lagt opp på en måte slik at det er mulig å bli fritatt fra de tyngste pasientene. Tilgjengelighet på tekniske hjelpemidler, for eksempel pasientheiser, forenkler jobben og øker mulighetene for nærvær. Det er også viktig å kunne be om hjelp og gå to og to til tyngre pasienter. *”Jeg ser ikke tunge stell som tunge lenger”*, mener C3, og sikter til at tekniske hjelpemidler er tilgjengelige. Aktiv sykmelding var en fin ordning i forhold til tilrettelegging, sier en leder. Nedlegging av ordningen var negativt i starten, men nå ser hun fordeler med at den sykmeldte blir mer utfordret ved gradert sykmelding. Det blir en mer realistisk situasjon å fungere i en liten del av sin stilling enn å gå *”på toppen”*. Også turnusen spiller en rolle i slike perioder. Dagvakter er lettere enn kveldsvakter fordi det er flere på jobb.

Antall pleiere på vakt har betydning. Både for få og for mange på vakt oppleves som negativt. Av og til kan det bli for mange pga praksisperioder for elever og studenter. Disse gir merarbeid i starten på sine praksisperioder, men blir etter hvert gode ressurser. Et passende antall på jobb gir en mer effektiv dag enn en dag da det er mange. Mange på vakt stiller faktisk større krav til organisering fra leder enn få, blir det sagt:

*”Det er ofte sånn at når man har litt for mye tid så får man ikke gjort det man skal gjøre. Når man har litt press på seg, da får man gjort litt mer for da må man legge dagen på en annen måte.” (B1)*

Selve stillingsstørrelsen har også betydning. Det er ikke gitt at en større stilling gir større nærvær eller omvendt. Her er det delte meninger. Det er derimot viktig å ha den stillingsstørrelsen som passer en selv. Arbeidet på sykehjem er krevende og det kan være en fordel å ha for eksempel 80% stilling for å ha mer tid til restitusjon. Fordelen med relativt stor stilling er at en får kontinuitet i arbeidet. Det er lettere å følge opp pasientene og få en god flyt i arbeidet. Jo større stilling, jo større eierforhold til jobben. En tar mer ansvar og føler mer forpliktelse:

*”...hvis jeg er fri to dager i uken føler jeg et mindre nærvær fordi jeg ikke får det man kan kalle en flyt. Når en har jobbet helgen og er der på mandagen, da har en oversikt. Da kan jeg ta opp ting med legen som jeg har observert i helgen” (C1).*

På den annen side er det en kjensgjerning at arbeidet er tungt på en langtidsavdeling og det kan være en fordel å ha noe redusert stilling pga arbeidsbelastningen. Én sier mer entydig at en stor stilling gir større nærvær fordi en faktisk er mer på jobb og tar større ansvar, følger opp arbeidet og dermed blir mer engasjert. Uansett er en stabil personalgruppe vesentlig for et godt nærvær.

De intervjuede lederne er tydelige på at regelmessighet, fleksibel arbeidstid og anledning til å trekke seg tilbake i løpet av arbeidsdagen har stor betydning for deres opplevelse av godt nærvær. Dagtid mandag til fredag forebygger trøtthet fordi en får mer regelmessig søvn:

*”Når en dessuten har mulighet selv å styre sin arbeidstid med noen lenger og noen kortere dager gis det mulighet for tid til restitusjon når en selv har behov for det” (A3).*

*”Jeg er bestandig på jobb, jeg. Jeg er frisk og så heldig at jeg ikke trenger å være 100% for å gå på jobb. Jeg kan trekke meg tilbake og holde på med mitt” (B2).*

En av informantene roser at det er en kultur i avdelingen og vilje fra leder til å innvilge feriedager på kort varsel når en har behov for det og på den måten ha en viss fleksibilitet.

#### ***Leder, tilstedeværende kaptein som organiserer og involverer mannskapet***

Det forventes at leder viser omsorg, stiller krav, inviterer til medvirkning og er tydelig med å avklare gjensidige forventninger. Det siste gjøres vanligvis i medarbeidersamtaler (MAS). En

informant bemerker med positivt fortegn at hun i nåværende avdeling ikke opplever behov for MAS på samme måte som tidligere fordi leder er mye tilstede og ser sine ansatte i det daglige slik at behovet for enkeltsamtalen blir mindre:

*”Hun møter meg hver dag med det som man formelt sett gjør i en medarbeidersamtale en gang i året! Det er litt spesielt egentlig. I utgangspunktet så mener jeg at man skal ha medarbeidersamtale. Jeg har ikke hatt det her men likevel så føler jeg at jeg har hatt det.” (B3).*

Det er en fordel at leder er mye tilstede i miljøet, at hun legger til rette for refleksjon, tid til å diskutere for eksempel etiske utfordringer eller andre situasjoner som de ansatte har behov for å drøfte, inkludert eventuelle konflikter. De må løses raskt. Videre er det både viktig og lurt at leder og ansatte holder jevnlig kontakt med kollegaer som er sykmeldte. Det vil fremme godt nærvær for den sykmeldte og for kollegaer.

Leders engasjement i å inkludere de ansatte i ulike beslutninger er nærværsfremmende. De ansatte må delta i beslutninger og i prosessene frem mot beslutningene:

*”Vi har rullering av primærkontakter hver 3.måned slik at man skal få litt forandring. Viktig. Det var noen som kom med forslag at man skulle ha 6 md rullering, for kort tid med 3 måneder. Da forsøkte vi det et halvt år. Ble litt for lang tid. Hadde personalmøte om det. Endte opp med 4 måneder. Så det ble en mellomting. Ikke for kort, ikke for lang” (C1).*

Synspunkter som gjelder hele avdelingen må tas opp i fellesskap, men noen beslutninger kan leder ta på egen hånd. Det er ikke nødvendig å diskutere absolutt alt.

Tillit og selvstendighet er andre nøkkelord for det gode nærværet, tillit fra leder og selvstendighet blant kollegaer, at leder gir ansatte meningsfulle arbeidsoppgaver og lar en utføre arbeidet på en selvstendig måte uten å kontrollere det en gjør:

*”Hun gir deg tilliten og stoler på deg. Ikke sånn at hun flyr etter deg og passer på deg. Hun lar meg gjøre jobben, all jobben” (A1).*

Samtidig må leder være tilgjengelig og villig til å bistå med råd og veiledning når ansatte har behov for det.

### *Leder som kulturskaper*

Sykehjemmets overordnede ledelsesfilosofi har betydning for kvaliteten på nærværet. Det fortelles om en kultur for bevisst og tydelig fokus på å være fullt tilstede når man er på jobb, både fysisk og mentalt. Det skal være lov å bidra med bare ”deler” av seg selv de dagene man ikke kan yte 100% i sin stilling, men da forventes det at man yter 100% i den ”delen” som er arbeidsfør, for eksempel i en gradert sykmelding:

*”VÆR 100% deg i din 60%! Og det gjelder om du er 10% sykmeldt også. Du er faktisk frisk når du er her fordi vi har ikke den aktive sykmeldingen lenger. Kom med det du har, men det må du brenne for!” (A3)*

En løsningsfokusert holdning til slike problemstillinger bidrar til at slikt ”gradert nærvær” oppleves positivt. En må ha bevisst fokus på medarbeidere som *er* på jobb, ikke de som er borte. Sykmeldte kollegaer må inkluderes i fellesskapet ved bl.a. å legge oppfølgingsamtaler til tidspunkter rett før eller etter lunsj slik at de som ønsker det kan ta en kopp kaffe og en prat med kollegaer i lunsjen. Denne kulturen og filosofien skaper trygghet og åpenhet blant ledere og ansatte.

Ledere på alle nivåer har et ansvar som forbilde for de ansatte. Både det som sies og gjøres og det som ikke sies og gjøres får stor betydning og legger føringer for kulturen. Leder bør være seg dette bevisst og vise det gjennom å ta ansvar og være aktiv som medarbeider. Det fysiske miljøet, for eksempel gamle slitte lokaler, har en underordnet rolle, men stemningen, atmosfæren, er viktig for å skape godt nærvær og her er leder en nøkkelperson, poengteres det.

Både ledere og ansatte bør en ha en viss distanse til sin rolle som omsorgsarbeider, dvs. å skille på omsorg for pasienter og omsorg for ansatte og kollegaer. Det er fare for at omsorg for kollegaer kan misforstås og oppfattes som å ta ansvar for sine kollegaer. Hvis for eksempel en ansatt opplever sviktende helse, er det leders ansvar å ivareta den ansattes arbeidsevne mens den ansatte selv må henvende seg til rette instanser for å få hjelp til sine helseproblemer. Disse mekanismene er viktig å ha klart for seg som leder, for ikke å brenne ut gjennom å påta seg ansvaret for den totale helsetilstanden til sine ansatte. En leder eksemplifiserer en krevende samtale ved sykefraværsoppfølging:

*”Hvis ikke JEG gjør noe med det nå, selv om det kan være vanskelig for DEG, så blir det et mye større problem for MEG hvis jeg lar det være. Da er det JEG som får problemet. At DU*

*har et problem, det er på en måte mitt problem fordi du ikke kan gjøre jobben din. Men problemet er ikke mitt” (A3).*

Utsagnet vitner om bevissthet og egenomsorg som leder.

#### **4.4.2 Arbeidet i seg selv fremmer godt nærvær, under visse forutsetninger**

##### *Kompetanse som basiskost gjør utfordringer til energitilskudd*

Arbeidsoppgavene i seg selv skal gi utvikling, vekst og noe å strekke seg etter. Utfordringer oppleves som ekstra energitilskudd forutsatt at kompetansen er tilstede. Denne kombinasjonen er nødvendig for at jobben skal være meningsfull. Kompetansen blir meningsfull først når den blir etterspurt. En hjelpepleier forteller da hun sammen med en kollega observerte endring hos en pasient, noe som ga konsekvenser for behandling:

*”Jeg observerte og jeg fortalte observasjonen videre til sykepleieren og sammen så kunne de gjøre sånn at pasienten fikk den behandlingen som han trengte” (A1).*

Takket vare hennes observasjon fikk pasienten det bedre og pleieren vokste i sin rolle.

En annen forteller om sine forventninger til å bruke den kompetansen som hun har tilegnet seg gjennom videreutdanning og hvordan faglige kontraster skaper det gode nærværet hos henne:

*”...å gå inn i situasjoner med lege og familie hvor mor skal dø og familien ikke er rede til at mor skal dø. De vil at hun skal ha mer behandling og kan ikke forstå at hun ligger der med morfin og snart er i en annen verden. Men ... det å stå i de situasjonene og kunne ta opp de vanskelige situasjonene og lytte til familien både i gråt og i latter....så kommer vi på neste rom der en annen pasient har begynt å svelge og spise igjen etter et slag han hadde i mai! Plutselig opplever han maten igjen og GLEDER seg til hvert måltid! Det gjør jo noe med deg. Det er fantastisk!” (B3).*

Dager som krever mer enn vanlig er stimulerende:

*”...dager hvor det er utfordringer og jeg merker at jeg må trigge meg selv litt, jeg må tenke litt – ikke gå på autopilot hele tiden, da er det lettere. Mer spennende.”(C2).*

Sykepleieren som tidligere var hjelpepleier presiserer at motivasjonen for videre utdanning var faglig utvikling og ønsket om å kunne bidra i pleien med mer kunnskap og kompetanse. Som sykepleier opplever hun seg mer inkludert i avgjørelser om pasientbehandling. Flere

uttrykker at det er viktig at en virkelig trengs og utgjør en forskjell, at ikke hvem som helst kunne gjort jobben. God kompetanse gir økt nysgjerrighet på brukerne og deres behov og selv et enkelt sårstell blir spennende.

Hvem som er på vakt til enhver tid har også betydning og dette handler både om sammensetning av kompetanse og personlig samspill:

*”En pasient fikk lungeødem. Hun ble skikkelig syk. Vi var tre sykepleiere. Jeg var den som begynte å dirigere hva man skulle gjøre. Og det gikk veldig bra. Måtte ikke sende henne på sykehuset. Vi klarte å behandle henne her. Hun fikk lagt inn nål, ekg, ... og da var alt klart når legen kom. Han lyttet og satte i gang det medisinske som skulle til og det gikk veldig bra. Det er gøy! Effekten var kjempebra.” (B1)*

Men også de enklere arbeidsoppgavene kan bringe frem det gode nærværet, eksempelvis når en ser at kollegaer tar seg av grunnleggende behov hos pasientene:

*”Når du ser en kollega som etter frokost sitter i et hjørne og stiller neglene til en dame som hadde vært på sykehus i helgen og fått et kutt i hodet og blitt sydd. Og blødd. Så får hun stelt neglene sine. Hun hadde sikkert litt blod under neglene. Sånne småting – da tenker jeg YES! Eller å se at andre har tid til å sitte og snakke med pasientene. Det er veldig fint å gjøre det selv, men det å se at andre har tid til det. Det gir meg nærvær.” (B3).*

Egenkontroll er viktig, sier en leder. For henne innebærer det mulighet til å utforme eget arbeid, delta i beslutninger, velge engasjerende oppgaver og påvirke arbeidet i ønsket retning. Å få arbeide med det en liker og er god på, og la andre gjøre det de er gode på, gir godt nærvær.

### ***Mestring gir blomstring, trygghet og arbeidsglede***

Arbeidsglede er et resultat av opplevd engasjement, stimulerende oppgaver, meningsfullhet, motivasjon, selvstendighet og mestringsfølelse, gjerne i kombinasjon med krevende faglige utfordringer. Å kjenne glede ved å gå til jobben gir godt nærvær.

Eksempel på stimulerende oppgaver kan være å legge en veneflon, delta i en utfordrende og konfliktfylt samtale med pårørende eller bistå kollegaer som synes dette er vanskelig. Ved bevisst bruk av ansattes styrker, vokser også de svakere sidene:

*”Og det jeg er god på, det tar jeg da med meg inn i det jeg ikke er fullt så god på. Så tør jeg kanskje å si at det her er ikke jeg så god på men jeg gjør så godt jeg kan.” (A3).*



Også de små basale oppgavene kan være stimulerende, presiserer en informant med et smil, men kun i passe mengder:

*”...neimen så smør vi de brødsnivene...og så deler vi den maten! Det kan også være meningsfullt, men hvis man da har en litt dårlig dag selv, da kunne jeg like gjerne ha gjort noe annet.” (C2).*

Arbeidsglede og motivasjon oppleves når en utgjør en forskjell for pasienter, pårørende eller ansatte eller når en bidrar til at medarbeiderne får arbeidsoppgaver som de opplever som lystbetont, sier en leder. At brukere eller pårørende viser glede over det som blir gjort gjør arbeidet meningsfullt, for eksempel når noen har tatt seg tid til å pynte en pasient som da smiler og har det godt. Arbeidsglede beskrives som den gode følelsen man får etter å ha gjort en god jobb for andre. Også faglige diskusjoner om aktuelle problemstillinger øker arbeidsgleden fordi det gir større engasjement og bevissthet i yrkesutøvelsen. Ethiske dilemmaer er ekstra interessant og utfordrende og illustreres med følgende historie:

*”En pasient ønsket selv å dø. Det var hennes største ønske. Jeg hadde henne i helgen. Da spiste hun og var...ikke i full fart, på ingen måte, hun var sengeliggende. På mandag endret de medisinene til henne – hun hadde en del vondt, fikk paralgin forte og jeg synes hun hadde grei effekt av det. Tirsdag hadde jeg fri – jeg var ikke med på å endre de medisinene – da fikk hun beroligende og smertelindrende, så døde hun på torsdag... Og det synes jeg var helt forferdelig... Jeg var ikke enig i den behandlingen... Jeg snakket med en kollega om det og hun tenkte som meg... jeg tenkte at er det bare meg som tenker sånn? ... og det fikk vi diskutert veldig og det synes jeg er veldig fint. ... ikke at vi ble enige, men man har forskjellig syn på det.” (A2).*

Sitatet vitner om engasjement, refleksjon, aksept, toleranse og respekt for hverandres ståsted.

Mestring av arbeidsoppgaver, mulighet og mot til å delegerer oppgaver påvirker nærværet, sier en sykepleier. Dette gjelder spesielt på kvelder og helger når en har ansvar for hele sykehjemmet:

*”Når du har ansvar for hele sykehjemmet som nyutdannet sykepleier, det er ganske SKUMMELT. Men etter hvert så lærer man seg til det. Du snakker med legene og med andre kollegaer og du får bekreftet at du tenkte riktig. Pluss at leder støtter meg. Jeg må lære meg til å gi fra meg litt.” (A2).*

Mestring skaper trygghet og kollegaer må ha mot nok til å spørre hverandre om hjelp og stole på at medarbeideren har den nødvendige kunnskapen. Noen ganger er kunnskapen mangelfull, særlig når ukjente vikarer deltar. Da må leder sørge for at vedkommende får påkrevd opplæring. Ulike former for anerkjennelse bidrar også til trygghet - faglig, sosialt og personlig.

Flere informanter påpeker viktigheten i å føle seg inkludert. En sykepleier opplever større grad av inkludering som sykepleier enn når hun var hjelpepleier, fordi hun nå føler seg mer betydningsfull, kan bidra med mer og har større grad av medbestemmelse. Hun reflekterer over sin faglige utvikling, og uttrykker en form for egenomsorg og trygghet som har vokst frem med økende innsikt:

*”Veldig rart egentlig! Jeg har hatt begge rollene....først, når jeg var ferdig som sykepleier tenkte jeg at sykehjemmet fungerer ikke uten meg. Altså hvis jeg går hjem nå, hvem skal gjøre DET da? Det har jeg sluttet å tenke, for det går ikke an å tenke sånn. Men sånn var det da, men det var jo alt det ansvaret som jeg fikk. Jeg sov ikke om natta eller noen ting, men det har jeg sluttet med nå”. (A2).*

#### **4.4.3 Kommunikasjon og samspill**

##### *Vi må fungere godt sammen – litt privat, men mest faglig*

Gode relasjoner til kollegaer er en forutsetning for godt nærvær. Dette betyr å vise respekt for hverandre, se hverandre, bli tatt på alvor – forhold som får en til å føle seg betydningsfull. Det må være en kultur hvor kollegaer er lojale overfor hverandre og ikke henger hverandre ut. En skal ha en positiv holdning som tar utgangspunkt i at alle gjør så godt de kan og ingen skal behøve å være redd for å bli uthengt hvis en ikke alltid lykkes med sine oppgaver.

Ett kjennetegn på positiv holdning til arbeidet er at kollegaer bevisst velger å bruke mye tid på pasientene, også de gangene som de ville hatt mulighet til å bli tidlig ferdig og kunne sette seg ned. De viser da en positiv holdning til sitt arbeid, en positiv arbeidskultur, mener en av informantene. Dette er også uttrykk for jobbmotivasjon, og det å jobbe sammen med motiverte kollegaer gir arbeidsglede og godt nærvær.

Det er viktig å ha en åpen tone i faglige og organisatoriske spørsmål. Gode faglige diskusjoner og drøftinger frem mot gode løsninger hvor ansatte blir hørt fremmer godt nærvær. At mange kollegaer har god kompetanse og mye erfaring ses som en styrke. Dette gir gjensidig læringsmulighet. Når en ser hverandre og legger merke til hvordan kollegaer

arbeider, får en også en læringseffekt. Når alle er engasjert i ulike arbeidsoppgaver, drar en lasset sammen, det blir flyt i arbeidet og samspillet sklir uten at noen nødvendigvis trenger å styre:

*”...du ser at de du jobber med er engasjert i noe hele tiden og... at vi sammen drar lasset uten å måtte gå å si ” så må du gjøre det og du gjøre det” – alle ser arbeidsoppgavene og vet hva som forventes av oss.”(B3)*

Sosiale aktiviteter styrker samspill og relasjoner. I perioder før og etter sosiale aktiviteter styrkes samholdet i avdelingen og kollegaer er ekstra hyggelige mot hverandre. Det sosiale miljøet er viktig, men man kan fungere godt sammen på jobben også uten å kjenne hverandre godt privat: *”Jeg synes det er veldig hyggelig å være personlig med kollegaer, men jeg har ikke behov for å ha vennene mine gjennom jobben.”(B3)*

#### *Positiv nysgjerrighet gir trygghet*

Godt nærvær styrkes av å gi og få anerkjennelse. Det uttrykkes på ulike måter; å gi bekræftelse, se og høre hverandre, ris og ros, høyt i tak for ulike meninger, positive tilbakemeldinger, bli tatt på alvor, kunne stole på hverandre. Det er viktig å vise interesse for sine kollegaer gjennom å etterspørre hvordan de har det:

*”At vi er litt nysgjerrig på hverandre, spør hverandre. At vi er interessert i hverandre! Hva gjorde du i går? Hvordan er det hjemme nå? Vi jobber jo mye sammen. Man vet jo mye om hverandre etter hvert. Man merker jo selvfølgelig hvis ikke noen vil snakke om det. Men stort sett synes de fleste at det er hyggelig da. Å bli lagt merke til” (C3).*

Én som nylig har tiltrådt en lederstilling i en ukjent avdeling reflekterer over at det føles bra når de ansatte etterspør hvem hun er, privat og faglig. De vil vite hva hun står for og har for bakgrunn for å bli tryggere på hvordan de skal forholde seg til henne. Hun merker at stemningen endrer seg når hun svarer dem åpent: *”overfor meg ble de litt varmere”(B1).*

Ledere så vel som ansatte mener at hvem anerkjennelsen kommer fra er av underordnet betydning. Det kan være fra leder, kollegaer, pårørende, pasienter, andre samarbeidspartnere. Det viktigste er å bli sett av noen, selv om det er ekstra verdifullt å bli sett av en overordnet:

*”Hvis det er ros så blir man jo stolt av det man har gjort. Vet at man gjør et godt arbeid. Hvis man får ris...der ser jeg det egentlig også som bra for det er ikke alltid man legger*

*merke til alt man gjør selv. Ser det ikke som noe negativt egentlig, da får man hjelp til å komme videre, til å gjøre det på en annen måte. ” (C1)*

*”Selv oversykepleieren stikker jevnlig inn hodet på kontoret og gir anerkjennelse for godt utført arbeid!” (B3)*

Humor på jobben gir arbeidsglede og er en viktig dimensjon for å skape trygghet og godt arbeidsmiljø forutsatt at den brukes på riktig måte, med positive fortegn. Galgenhumor er viktig i en jobb som til tider kan være sorgfylt og tung, men det presiseres at det også må være rom for tristhet, slik at alvorlige hendelser blir tatt på alvor. Godlynt tull og tøys er kjennetegn på anerkjennelse og inkludering av kollegaer. At nyansatte eller vikarer blir trukket inn og deltar i positiv tøysning, vitner om inkludering i fellesskapet. Det blir også nevnt at selv om en god og lett tone er miljøskapende, så må dette balanseres slik at støynivået på avdelingen ikke blir for høylytt. Av og til kan latteren bli for dominerende og forstyrre både pasienter og kollegaer.

#### **4.4.4 Personlige forhold og egenskaper**

##### *Helse og fysisk form*

Egen helse og/eller fysisk form har betydning for et godt nærvær, påpeker seks av informantene. Å være uthvilt og opplagt er nødvendig for å være mentalt og fysisk fullt tilstede:

*”Jeg prøver å holde meg i form. Det tror jeg er viktig. Og det er like viktig for min psykiske helse som for min fysiske helse. Og har det vært tøft så har jeg vært ute og gått. Da har jeg fått sortert ut mye tanker...” (B2).*

##### *Arbeidsmoral og positivitet gjennom oppvekst og miljø*

Oppveksten til informantene bidrar til opplevelsen av godt nærvær på arbeidet i den forstand at arbeidsmoral, plikt, samvittighet, engasjement, mestringsstrategier og positivitet er ting de har lært fra hjemmet. De presenterer beskrivelser av seg selv som bevisste personer som selv tar ansvar for å sørge for gode arbeidsbetingelser og at de velger bort uønskede forhold.

Arbeidsmoral beskrives som virkelig å være tilstede for arbeidsgiver og pasienter når en er på jobb. Arbeidsmoralen lærer en gjennom oppveksten, men den påvirkes også av forhold på arbeidet i den forstand at holdningen hos kollegaer og leder påvirker:

*”Jeg husker jo faren min... mora måtte kle på pappa før han gikk på jobb fordi han hadde så vondt i ryggen, isjias, men han gikk på jobb. Det husker jeg. Jeg tenkte ”hva skal du dit å gjøre, du kan jo ikke GÅ”? Men han gikk på jobb!”. (A2).*

En annen uttrykker at plikt- og ansvarsfølelsen er grunnleggende for nærværet:

*”Du har ansvar både for pasientene og personalet. Du må sørge for at personalet utfører sine oppgaver. Du må også selv hjelpe til og... bruke meg selv, både psykisk og fysisk”. (B1).*

Samvittigheten gjør seg mer gjeldende med negativt fortegn når en velger å være hjemme, men blir også nevnt som en nærværsfremmer:

*”... har vært situasjoner når jeg har stått opp på morgenen og følt at jeg skal bli hjemme. Ringt og sagt at jeg blir hjemme. Kommet meg utover dagen. Har følt at jeg kunne ha gått på jobb. Dårlig samvittighet.” (C2)*

Å være engasjert som person viser seg ofte både på jobb og fritid. Én sier at hun selv velger lavere profil på fritidsengasjement enn på jobbengasjement for å balansere belastningen. Det er viktig å sørge for energigivende aktiviteter på fritiden for å gi påfyll til både privat- og arbeidsliv, for eksempel å sykle, gå tur, bade eller nyte god mat og drikke. Videre trekker én frem sitt konkurranseinstinkt som en drivkraft for godt nærvær. Høye nærværstall, dvs. omvendte sykefraværstall, på egen arbeidsplass trigger konkurranseinstinktet – det er gøy å oppnå gode resultater på dette området. Det er ikke et mål i seg å være bedre enn andre avdelinger, men å opprettholde gode nærværstall er en trigger.

Faglige og personlige mestringsstrategier beskrives som nærværsfremmere, eksempelvis interesse for å opprettholde egen kompetanse gjennom på eget initiativ å være faglig aktiv på internett eller hente frem og studere materiale fra kurs som en har deltatt på. En informant beskriver noen av sine egenskaper slik:

*”Jeg vet at jeg er god på å observere pasientens behov”... ” jeg velger å fokusere på mine egne arbeidsoppgaver istedenfor å irritere meg over andre. Jeg velger bevisst et positivt fokus når jeg merker at irritasjonen kommer.” (A1).*

Evnen til å mestre tilværelsen blir forklart som noe en har med seg fra sin oppvekst. En må gjøre bevisste valg på hva en fokuserer på og unngå å grave seg ned i problemer. Dette påvirkes av medfødt lyst sinn og god helse, sier en sykepleier. Småplager er for eksempel ingen hindring for å gå på jobb. Det har hun lært fra oppveksten. Hvis hun ikke har det godt

på jobben, tar hun affære og forventer ikke at andre skal gjøre det for henne. I verste fall velger hun å bytte arbeidsplass: *”Hvis jeg opplever problemer så må jeg løse det selv. Jeg må ta skjea i egen hånd og gjøre noe med det. Ikke sitte og vente på at andre skal løse problemer for meg”*. (B1).

En må unngå å henge seg opp i småting og ha en positiv grunninnstilling. Også den holdningen forklares med oppveksten:

*”Jeg har alltid troa på at det er bedre å komme seg på jobb, for da går dagen, da er du sammen med folk. Ja, jeg tror det er bra for psyken og da.”* (C3).

### *God flyt i privatlivet*

Hjemmesituasjonen beskrives som vesentlig for hvordan en fungerer på jobben. Uro i privatlivet hindrer full mental tilstedeværelse på jobben, og vice versa. Familieproblemer, stress, skilsmisse og bekymringer for barn blir nevnt som eksempler. Informantenes beskrivelser speiler egentlig fraværsforhold grunnet hjemmeforhold, men de forklarer at dette implisitt viser hva som påvirker nærværet:

*”Har du det ikke greit hjemme, har du mye problemer med barna dine, eller med partneren, så tror jeg det har noe å si for hvordan en har det på jobb. For vi er mennesker og vi tar det med oss, har det i tankene våre. Og det tror jeg det er vanskelig å la vær å tenke på.”* (A2).

En informant påpeker også at hun har hentet styrke i et godt arbeidsmiljø i perioder da privatlivet har vært tøft. Disse eksemplene kan forstås som at det er en vekselvirkning hvor hjemmeforhold og arbeidsforhold kan gi positiv næring og energipåfyll til hverandre.

## **4.5 Forhold som bidrar til fravær**

Svarene på dette spørsmålet ga mindre informasjon fordi informantene mente at årsakssammenhengene er ganske opplagte. De spontane svarene var

- Da er jeg DÅRLIG!
- Hvis de forholdene som er viktige for et godt nærvær ikke er tilstede, vil det bli et større fravær.

I dette avsnittet har jeg valgt ut de mest fyldige beskrivelsene. Jeg følger samme inndeling av funnene som i spørsmålet om forhold som fremmer nærvær, men kategoriene blir presentert som én enhet uten inndeling i undergrupper fordi informasjonen var mindre i omfang.

Når vi kommer til personlige forhold og egenskaper refererer noen av informantene til det mentale fraværet, mens det i de andre kategoriene refereres til fysisk fravær grunnet sykdom.

#### 4.5.1 Ledelse

Arbeidsmengde, stillingsstørrelse, avdelingens størrelse og turnus kan bidra til fravær, mener tre av informantene. Hvis en ikke rekker oppgavene som er planlagt, opptar det tankene på fritiden:

*” for mange oppgaver gir ekstra belastning fordi jeg føler på ting som jeg ikke har fått gjort. Det må prioriteres og det må prioriteres riktig. Noen som skulle vært fulgt på do, for eksempel, som ikke får det fordi jeg har prioritert noe annet” (C1).*

For få oppgaver gir derimot lite utvikling og fører på sikt til at en går trøtt og søker ny jobb.

Avdelingens størrelse påvirker fraværet fordi mange pasienter, store områder og mange ansatte kan frembringe mindre grad av ansvarsfølelse og tilhørighet. Ansvaret flyter ut, bokstavelig talt, på flere antall kvadratmeter.

Turnusarbeid over mange år kan utvikle fravær fordi vekslingen mellom dag- og kveldsvakter er slitsomt og taper en for energi. Overgangen fra kvelds- til dagvakt oppleves som særlig tung fordi nattesøvnen blir for kort. Uregelmessige fridager bidrar til trøtthet og påvirker merkbart helsen i negativ retning mener en av informantene.

Én mener at liten stillingsstørrelse bidrar til høyere terskel for å gå på jobb. Etter mange dager fri er det behagelig å bli hjemme og det kreves større vilje for å gå på jobb.

#### 4.5.2 Arbeidet i seg selv

Når det gjelder arbeidet i seg selv, er det er stort sett faglig utrygghet som oppleves som en trussel. En informant var en gang tidlig i karrieren engstelig for å ha begått et faglig feilgrep. Fristelsen til å bli hjemme var stor, men hun gikk på jobb. Den beslutningen, på tross av ulystfølelse, ga styrke og bekreftelse:

*”Jeg kjente på utryggheten når jeg var nyutdannet. Da tenkte jeg på morgenen: skal jeg gå på jobben nå? Jeg var ikke dårlig. Kan ikke huske hva det var eksakt, men jeg var redd for at jeg hadde gjort noe veldig galt og turte nesten ikke gå på jobb...det var legevisitt. Men så var det jo ikke galt. Det er jo som regel greit, men en lager seg sanne forestillinger. Men det var en sånn gang da jeg tenkte at skal jeg bli hjemme? Men jeg valgte å gå.” (A2).*

Ingen jobbforhold hittil har forårsaket fravær, mener én som har vært på sin arbeidsplass i 16 år. Mulige årsaker kunne være hvis arbeidsoppgavene følte uinteressante og mindre meningsfulle eller var mindre utfordrende slik at arbeidsgleden uteblir.

#### 4.5.3 Kommunikasjon og samspill

Konflikt, krangling og faglige uenigheter med kollegaer sliter på overskuddet og kan på sikt utløse fravær. Å være sykmeldt av slike grunner oppleves ugreit:

*”Så forferdelig! Grusomt! Jeg hadde det helt forferdelig! Og så med den samvittigheten etterpå – hvorfor gjorde jeg dette her? Det er egentlig ikke MIN måte å løse problemer på, men det gikk for langt og ville ødelagt for mye for meg.” (B3).*

Når en først er sykmeldt, er det viktig å bli etterspurt og savnet. Hvis ikke, øker risikoen for at fraværet varer lenger.

#### 4.5.4 Personlige forhold og egenskaper

Fysisk fravær fra arbeidet er primært forårsaket av egen helsetilstand eller hjemmesituasjonen, mener denne gruppen. Med egen helsetilstand viser de til ”normale” sykdomstilstand slik som forkjølelse, omgangssyke, influensa. Terskelen er høy for å velge fysisk fravær fra arbeidet. En går gjerne på jobb selv når helsen skranter:

*”...da skal jeg være dårlig, skikkelig dårlig. Den sitter langt inne for å si det sånn. Så...det er ikke noe jeg gjør lettvent. Sitter langt inne. Handler om respekt for jobben og kroppen min, respekt for meg selv.” (A1)*

*”Det er bare gode grunner, slik som egen sykdom eller sterke signaler fra egen kropp som avgjør fravær fra jobb. Å være småhanglete er ikke grunn nok til å bli hjemme.”*

*”...barns eller manns sykdom.” (A2)*

*”...eller så må det jo være noe smittsomt da (C3)*

Langtidssykmelding senker terskelen for å være hjemme. Når en først har blitt vant til å være borte fra jobb, er det lettere å forbli sykmeldt:

*”Det er nesten som med trening. Hvis du ikke får trene første uka og så andre uka så er det veldig trist, men etter en måned så har du nesten glemt at du trente! Du kommer litt bort fra det og da blir det ikke lenger viktig for deg.” (B2).*



Flere forteller om sin oppvekst som avgjørende for holdninger til nærvær og fravær i arbeidslivet. De mener at holdningen er nedarvet og forklarer sitt nærvær heller enn fravær, men sier implisitt at det motsatte kunne ha vært tilfelle, dvs. at negative fraværsmønstre hos foreldre også ville ha gitt dem selv større fravær. Hvis lege eller leder ber dem om å bli hjemme, er det lettere å være fraværende. Det oppleves mer legitimt.

Å ”melde seg ut” mentalt i løpet av arbeidsdagen er et selvvalgt fravær som også forekommer. Det kan være behov for å trekke seg litt tilbake når det blir for mye støy og høylutt latter blant personalet: *”Jeg trekker meg nok litt unna da, tror jeg. Det gjør jeg. Blir litt sånn passiv. Kanskje går og rydder på lintøyrommet.” (C2).*

Problematisk hjemmeforhold, for eksempel separasjon fra partner, eller manglende overskudd til å ta seg av barn vil kunne redusere graden av mentalt og evt. fysisk nærvær. Private problemer stjeler oppmerksomheten fra arbeidet. Selv om dette ikke alltid fører til sykefravær, blir en mentalt fraværende i arbeidet:

*”Jeg kunne gå gjennom nesten et helt stell uten å ha sagt noe! Det er jo viktig å kommunisere med pasienten. Men da kunne jeg stille et helt stell og plutselig komme på at jeg ikke har sett eller snakket med pasienten” (C3).*

De to siste sitatene kan sies å beskrive mentalt fravær med positive (C2) respektive negative (C3) fortegn.

#### 4.6 Oppsummering

- Godt nærvær, og fravær påvirkes i følge informantene av samme forhold, men med ulik grad av kompleksitet.
- Leder skal styre skuta ved å tilrettelegge, vise omsorg og være kulturskaper for å fremme nærvær. Når tilrettelegging mangler kan fravær oppstå.
- Arbeidet i seg selv skaper godt nærvær når kompetansen er tilstede og brukes som ressurs for å mestre utfordrende oppgaver. Dette skaper arbeidsglede. Mangel på faglig trygghet, opplevelsen av meningsfullhet og utfordringer bidrar til fravær.
- Godt samspill med kollegaer er viktigere når det gjelder fag enn private ting. Hvis sosial trygghet og samspill mangler kan det bidra til fravær.
- Oppveksten er grunnlag for arbeidsmoral og positivitet i arbeidslivet. Stabile hjemmeforhold og god helse bidrar til godt nærvær. Fravær påvirkes aller mest av personlig helse og hjemmeforhold.

## 5 Drøfting av funn

I dette kapittelet velger jeg først å rette lyset på likheter og ulikheter i beskrivelsene av godt nærvær, og fravær og drøfter noen forklaringer til dette. Deretter diskuterer jeg ulike nøkler til godt nærvær med fokus på forståelse og bevissthet om nærværsbegreper. Til slutt drøfter jeg ”arbeidet i seg selv” og dets betydning for godt nærvær. Temaet ledelse blir nevnt, men får en underordnet rolle selv om funnene viser at ledelse er et betydningsfullt forhold. Grunnen er oppgavens omfang og at god drøfting av ledelse ville kreve et betydelig dypere dykk i ledelsesteori. Kapittelet avsluttes med noen metodiske betraktninger.

### 5.1 Likheter og ulikheter i beskrivelser av godt nærvær, og fravær

Godt nærvær er i denne studien definert som ”å være fysisk og mentalt tilstede på jobben, med faglig og sosial trygghet”. Nærvær ses altså som mer enn det motsatte av sykefravær. Ved å utforske informantenes opplevelse av godt nærvær, åpnes det opp for mer ressursorientert og kreativ tenkning enn om det kun hadde handlet om å være fysisk tilstede på jobben.

Funnene i studien viser at forhold som fremmer godt nærvær sammenfaller med forhold som bidrar til fravær, men med ulik kompleksitet.

Det vil si at de fire hovedkategoriene ”ledelse”, ”arbeidet i seg selv”, ”kommunikasjon og samspill”, og ”personlige forhold og egenskaper” påvirker både nærvær og fravær. Det er imidlertid rikere beskrivelser innenfor disse kategoriene om godt nærvær enn om fravær.

Kan man finne noe sammenlignbart i andre studier? Jeg finner én studie som omhandler *godt* nærvær (Vinje, 2007). De fleste omhandler nærvær som det motsatte av sykefravær. Jeg har funnet to studier som har fokus på hva som påvirker hva, men begge har andre utfallsvariabler enn nærvær, nemlig arbeidsevne (Lindberg, 2006a; Lindberg et al., 2006b; Lindberg et al., 2005) og langtidsfriskhet (G. Aronsson & Lindh, 2004). Jeg velger likevel å ta dem med i drøftingen fordi innfallsvinkelen ligner noe på den jeg har.

#### 5.1.1 Hvorfor rikere beskrivelser av forhold om godt nærvær enn om fravær?

Først til Herzberg og hans to-faktorteori. Herzbergs hovedkonklusjon var at trivsel og mistrivsel er avhengig av ulike faktorer. Hvis motivasjonsfaktorene (prestasjon, anerkjennelse, arbeidsoppgavene i seg selv, ansvar, forfremmelse, vekst) ikke er tilstede, blir det ikke automatisk mistrivsel, men mindre trivsel. Hygienefaktorene (firmapolitikk, ledelse, mellommenneskelige relasjoner, fysiske forhold, lønn, status, sikkerhet i jobben, forhold ved

arbeidet som påvirker privatlivet) påvirker mistriivsel, men hvis de er tilfredsstillende, så skaper de ikke automatisk trivsel (Herzberg, 1971).

Dette en annen type studie, likevel undrer jeg om man i denne studien kan se noen likheter med to-faktorteorien når det gjelder nærværs-/fraværsforhold? Hvis forholdene som fremmer godt nærvær er fraværende, så skaper det ikke automatisk fravær, bare mindre grad av nærvær? Hvis forholdene som påvirker fravær er borte, så blir det ikke dermed et godt nærvær, bare mindre grad av fravær?

Tilbake til oversikten over kategorier og undergrupper i mine funn:

	<b>Nærvær</b>	<b>Fravær</b>
<b>Ledelse</b>	Tilrettelegging, bemanning, medvirkning, selvstendighet, tillit, holdninger, leder som rollemodell, løsnings-/nærværsfokus	Bemanning
<b>Arbeidet i seg selv</b>	Utfordringer, kompetanse, faglig trygghet, egenkontroll, meningsfullhet, engasjement, mestring, motivasjon	Utfordringer, faglig trygghet, meningsfullhet
<b>Kommunikasjon og samspill</b>	Faglig/sosialt samspill, anerkjennelse, trygghet, humor, interesse for hverandre	Faglig/sosialt samspill, trygghet, interesse for hverandre
<b>Personlige forhold og egenskaper</b>	Helse, fysisk form, arbeidsmoral, oppvekst, hjemmesituasjonen	Helse, arbeidsmoral, oppvekst, hjemmesituasjonen

Figur 6

Ut fra funnene kan en trekke konklusjonen at godt nærvær forutsetter en større kompleksitet av ulike komponenter mens fravær, derimot, blir påvirket av kun noen av de samme komponentene. En vesentlig ulikhet med Herzbergs resultater er at forholdene som skaper godt nærvær, og fravær er de samme. Hos Herzberg skiller de seg fra hverandre.

Noe overraskende i mine funn er at fraværsforholdene ikke inneholder noen som helst andre forhold enn de som inngår i nærværsforholdene. Jeg hadde forventet noen assosiasjoner til de kjente fraværs"årsakene" som muskel-/skjelettplager og lettere psykiske lidelser. De ble overhode ikke nevnt.

En mulig forklaring til dette kan være utvalgets beskaffenhet. Bakgrunnsopplysningene forteller at deres arbeidsplasser i en tid har hatt fokus på fenomenet nærvær. Nylige nærværprosesser har gitt dem et begrepsapparat og åpnet opp øynene for forhold som har å gjøre med nærvær. Funnene kan speile stor grad av innsikt og bevissthet i gruppa, slik at de faktisk snakket om de bakenforliggende årsakene til muskel-/skjelettplager og lettere

psykiske lidelser som i neste ledd fører til fravær og klarte å skille dette fra fraværet som årsakene kan skape. For eksempel:

Mangelfull faglig trygghet → stress/fysiske plager → fravær

En annen forklaring kan være at informantene forholder seg kategorisk til fravær som fysisk fravær fra jobben. Fortellingene om fraværsforhold uttrykker et skille mellom fysisk og mentalt fravær. De fleste beskrivelsene relaterer til fysisk fravær, men det fortelles også om mentalt fravær når en faktisk er fysisk tilstede på jobb. En kan likevel ikke se bort fra at de relaterer til fravær som rent fysisk, en nødvendighet når en er syk, og at det derfor er mindre fylde i beskrivelsene.

En tredje forklaring kan være at det er slik. Godt nærvær relateres av informantene først og fremst til kontekstuelle forhold, slik det beskrives hos Johns (2010) og i noen grad til personlige egenskaper. Nærværsbeskrivelsene favner forhold som berører både sykenærvær og helsenærvær i bredt perspektiv. Det siste samsvarer med funn hos Ausland&Vinje (2012d) og Saksvik et al.(2011) . Definisjonen av godt nærvær, *å være fysisk og mentalt tilstede på jobben, med sosial og faglig trygghet*, illustrerer at godt nærvær forutsetter mange ulike forhold. Fysisk og mental tilstedeværelse betinger en bevissthet om samspillet mellom kropp, sinn og omgivelser (Kabat-Zinn, 1994; Nilsonne, 2007). Sosial trygghet inkluderer personlige kommunikasjonsferdigheter så vel som organisatorisk tilrettelegging for åpenhet og trygghet (Johnsson, 2003).

Ytterligere en forklaring kan være spørsmålsformuleringene. Jeg har valgt å ikke fokusere på *sykefraværsårsaker* i denne studien. Hvis intervjuene hadde etterspurt sykefraværsårsaker, kunne kanskje fraværsforholdene fått fyldigere beskrivelser.

### **5.1.2 Funnene sett i lys av andre studier om nærværs- og fraværsforhold**

Sammenfallende nærværs-/fraværsforhold harmonerer med funnene til Aronsson og Lindh (2004) som konkluderer med at variabler for helse og uhelse vanligvis gir utslag begge veier, i dette tilfelle for langtidsfriskhet (G. Aronsson & Lindh, 2004). Det var særlig faktorene støtte fra leder, ressurser til å gjøre en god jobb og det å være fornøyd med kvaliteten i arbeidet som utpekte seg i den studien. Mine informanter ga komplekse beskrivelser av ledelsens betydning for nærvær men kun bemanningssituasjonen ble spesifikt uttalt å påvirke fravær. Kvaliteten på arbeidet ble beskrevet i det at arbeidet i seg selv, utført med god kunnskap, utfordringer og utviklingsmuligheter er vesentlig for godt nærvær. Forskjeller i kompleksitet mellom nærværs- og fraværsforhold fremkommer ikke i studien til Aronsson og Lindh.

Lindberg (2006) konkluderer med at det er delvis ulike forhold som påvirker god og dårlig arbeidsevne. Forhold som har sammenheng med eksellent arbeidsevne (0 sykefravær) samsvarer i stor grad med nærværsforholdene beskrevet i denne studien: fornøyd med arbeidstiden, god fysisk tilrettelegging, tydelige roller, fysisk aktivitet og positiv feed-back fra leder (Lindberg, 2006a). Forholdene kompetanse og faglige utfordringer, som veier tungt i denne studien, fremtrer ikke hos Lindberg. Han viser derimot at eksellent arbeidsevne har sammenheng med lave psykologiske jobbkra. Dette kan forstås som motsetninger hvis en plasserer faglige utfordringer blant psykologiske jobbkra.

Når det gjelder nedsatt arbeidsevne (langtidssykmeldt >28 dager hos Lindberg) kan en se noen paralleller mellom studiene. Lindbergs resultater viser at det å ikke være restituert, mobbing, fysiske og mentale krav overstiger kapasiteten, høye psykologiske krav og lav kontroll fører til nedsatt arbeidsevne (Lindberg, 2006a). Disse faktorene er i noen grad også nevnt som fraværsforhold i opplysningene fra mine informanter. Det som mine informanter uttrykker som faglig og sosial utrygghet kan sammenlignes med mangel på mental og fysisk kapasitet, og mobbing.

Sprikende funn mellom Lindbergs studie og denne er altså at lave respektive høye psykologiske jobbkra beskrives å fremme motsatte forhold i de to studiene. Lindberg reflekterer over sine funn og viser til at de fremkom spesielt i lavutdannede yrkesgrupper hvor en kan anta at lave krav fører til god mestringsfølelse (Lindberg, 2006b). Denne studien har et annet utvalg, hvilket kan forklare spriket mellom funnene.

## **5.2 Hvordan forstås godt nærvær?**

### **5.2.1 Bevissthet som nøkkel til godt nærvær**

Det ser ut som om både ledere og medarbeidere i denne studien har stor grad av bevissthet om betydningen av refleksjon og holdninger rundt helsesyn og sentrale begreper om nærvær. Dette kan forstås som én av flere nøkler til godt nærvær.

#### *Bevissthet om helsesyn*

Funnene peker mot et helsesyn i de aktuelle avdelingene som kan sammenlignes med Antonovsky's kontinuum-modell (Antonovsky, 1991). Det fortelles om ulike grader av arbeidsevne og ønsker om tilrettelegging slik at en kan bidra med den evnen en til enhver tid har. Nærvær og fravær ses ikke som motpoler, men som gradvise overganger. Det er grader av helse i funksjonsnedsettelse. Man velger å snakke om nærvær med et helsefremmende

perspektiv (Hanson, 2004). Det vises bevissthet om de tre perspektivene: behandle sykdom, forebygge dårlig helse og fremme god helse.

Viljen hos leder til tilrettelegging ved nedsatt arbeidsevne er stor, i følge informantene. Dette krever godt kjennskap til sykefraværet i egen organisasjon. Tilrettelegging ved redusert arbeidsevne reduserer andelen sykmeldte (Svartengren et al., 2013) og kan dermed antas å øke nærværet. I Svartengrens studie forstås imidlertid nærvær som det motsatte av sykefravær. Dette støttes også hos Johnsson (2003) som promoterer en holdning i arbeidslivet om at ikke alle kan yte hundre prosent til enhver tid, men at en bør kunne bidra med den arbeidsevnen en har (Johnsson, 2003).

#### *Bevissthet om sykenærvær*

På bakgrunn av utførlige beskrivelser og fylde i nærværsforholdene er det betimelig å tenke seg at informantene er tilstede på jobb også når helsen tilsier at de kunne vært hjemme, at de har sykenærvær.

Tilrettelegging ved redusert arbeidsevne er mest av det gode, men har også en bakside. Leder må trå varsomt for å unngå å skape nærværspres (Saksvik et al., 2011). Hvis nærværet fremmes av redsel for tap av anseelse, dårlig samvittighet overfor kollegaer eller knappe ressurser (Ausland & Vinje, 2012d) mister det sin positive verdi. Ingen utsagn i studien tyder på at dette er tilfelle. Det ser altså ut til at informantene i denne studien opplever de positive sidene ved sykenærvær, slik det også beskrives i andre studier (Ausland & Vinje, 2012d; Johns, 2010; Saksvik et al., 2011), dvs. å kunne føle seg verdifull med det en kan bidra med. Det er legitimt å møte på jobb og bidra med det en klarer, selv når formen ikke er på topp. Informantene opplever dette som en bra strategi.

#### *Bevisst, oppmerksomt nærvær og mestringsfravær*

Fire av de ni informantene er ledere. De beskriver sitt gode nærvær i termer som vitner om selvinnsikt, bevissthet rundt lederrollen, omsorg for seg selv og sine ansatte, stor arbeidsmoral og god evne til grensesetting. Dette gjenspeiler funnene i Sandefjord-prosjektet (Ausland & Vinje, 2012b) som beskriver seniorledere (50+) som har funnet balansen og ønsker å fremme nærvær. Ausland og Vinje karakteriserer fire ledertyper: ”Matriarken”, den omsorgsfulle som gir bekreftelse og skaper fellesskap. ”Fornyeren” som vektlegger rammene og er løsningsorientert innenfor disse. ”Relasjonsbyggeren” jobber systematisk for å bidra til at faglig dyktige ansatte opparbeider gode relasjoner til hverandre. ”Den strukturerte tilretteleggeren” har en særegen evne til å balansere fasthet og fleksibilitet. Disse trekkene

gjenspeiles hos lederne i denne studien. De viser omsorg for medarbeidere, pasienter og pårørende, de er opptatt av kommunikasjon og samarbeid, de setter grenser for seg selv og de tilrettelegger innenfor sine rammer.

Lederne i denne studien beskriver viktigheten av å skille på rollen som omsorgsperson og leder i forhold til de ansatte. De viser evne til selvledelse gjennom å reflektere over ulike aspekter ved ledelse og ivareta seg selv på en måte som gjør dem i stand til å ivareta andre. ”Meg selv først – alltid” (Vehler, 2010, s. 127) kan høres egoistisk ut, men er grunnleggende i all slags hjelpearbeid. En er nødt til først å ta vare på seg selv for å kunne være til nytte for andre. Det ser ut som om alle informantene har god selvinnsett, er bevisst nødvendig restitusjon for å få godt nærvær når de er på jobb og at de klarer å skille på ”jeg” og sin arbeidsrolle, slik det også beskrives hos andre (Johnsson, 2003; Lindberg, 2006a). Fortellingene om å hente seg inn, kunne ta fridager uten lang planlegging, fleksibel arbeidstid styrker dette. Likeså at det av og til oppmuntres til å ta seg fri i den hensikt å forebygge videre utvikling av sykdom når en hangler litt, noe som beskrives som mestringsfravær eller helsefravær i andre studier (Ausland & Vinje, 2012d; Saksvik et al., 2011).

### **5.2.2 Meningsfullhet, engasjement og kompetansemobilisering som nøkler til godt nærvær**

Arbeidsoppgavene i seg selv utgjør en svært viktig grunn til at nærværet på jobben oppleves godt. Uten betydningsfulle oppgaver – dårligere kvalitet på nærværet. Her handlet det mest om kvalitet og i mindre grad kvantitet av nærvær. Det betyr at om oppgavene er mindre interessante, så gir det ikke nødvendigvis mer fravær, men dårligere kvalitet på nærvær. I Herzbergs termer ville da arbeidsoppgavene tilhøre motivasjonsfaktorene. Det vil si at hvis faktoren er tilstede, øker motivasjonen, men hvis den er fraværende skapes ikke nødvendigvis demotivasjon (Herzberg, 1971).

En kan kanskje tenke seg at pleiepersonell har et slags kall i forhold til jobben sin som kilde til mening og engasjement (Vinje, 2007, 2008). Kallet, slik Vinje beskriver det, handler i moderne tider om ”personlig identitet og det å søke det optimale uttrykk for sitt iboende potensial” (Vinje, 2008). Det å følge sitt kall kan gi helsefremmende effekter for den som gjør det. Drivkraften i denne gruppen uttrykkes som ønske om selvutvikling gjennom selve arbeidsoppgavene og bruk av egne evner, å utgjøre en forskjell. De viser yrkesstolthet. Dette kan kanskje oppfattes som et slags kall dersom ”egne evner” og ”selvutvikling” oversettes til ”iboende potensial”. Når arbeidsoppgavene er ekstra utfordrende trigger motivasjonen og arbeidsgleden blir stor når en lykkes. De ønsker utfordringer og får energi av å mestre dem.

Karaseks krav/kontroll/støtte-modell blir bekreftet idet at høye krav kombinert med stor kontroll skaper læring, mestring og aktive arbeidstakere (Karasek, 1990).

Funnene peker også på kompetanse som nøkkel til godt nærvær. Hva er det da med kompetanse som gjør den nærværsfremmende?

Informantene ønsker utvikling, vekst, noe å strekke seg etter. De ønsker å yte, få bruke seg selv, bli sett og verdsatt. De ønsker å ta i bruk sine evner for å gi gode tjenester gjennom god faglighet og omsorg for pasientene. De søker følelsen av å utgjøre en forskjell, være betydningsfulle. Når dette blir oppfylt, skapes godt nærvær. Disse forholdene beskrives som meningsskapende i arbeidslivet (Olsén & Hagedorn-Rasmussen, 2008; Ravn, 2008) og utgjør selve kjernen i arbeidet. Informantenes formidling om at det å få blomstre i kraft av sine evner og få bruke sine styrker og talenter kan knyttes til egen kompetanseutvikling og – mobilisering. Det skaper en mening, de er del av en større sammenheng og de skaper noe verdifullt for brukerne. Funnene støttes av andre studier (Ausland & Vinje, 2012c; Herzberg, 1971; Ravn, 2008).

Selve kjerneoppgavene i arbeidet er altså helt sentrale, hvis de kan utføres etter disse forutsetningene. Selv de små trivielle oppgavene som en kan synes at hvem som helst kan utføre, for eksempel å smøre brødsnivene (se kap.4.4.2), blir meningsfulle og får et faglig innhold når de balanseres med større utfordringer og blir del av en større helhet, slik også Ravn (2008) beskriver det. Gjennom den bevisstgjøringen som kompetanse og erfaring gir pleierne med årene, vokser også fagligheten i de trivielle oppgavene. Informantene uttrykker god selvtillit og tro på mestringsevne og de setter pris på selvstendighet, forutsatt at støtte er tilgjengelig. Når disse forutsetningene er tilstede øker den indre motivasjonen, det skaper glede og gir positive effekter for organisasjonen og for individet (Kuvaas, 2009; Lai, 2011b).

Dette avsnittet kan sammenfattes med det som Torp et al. (2012) skriver om engasjement. Engasjement er et resultat av stimulerende og krevende arbeidsoppgaver, stor grad av kontroll og god sosial støtte (Torp et al., 2012). Dette samsvarer med informantenes uttrykk for arbeidsglede gjennom sine fortellinger om kompetansmobilisering, meningsfullhet i selve arbeidsoppgavene, selvutvikling, tillit, å utgjøre en forskjell og mestring av små og store utfordringer. Med faglig og sosial trygghet som bakteppe oppleves nærværet som godt.



### 5.3 Metodiske betraktninger

Jeg har gått inn i arbeidet med denne oppgaven med åpent og undrende blikk. Undrende og spørrende overfor informantene, men i like stor grad overfor kvalitativ forskning som metode. Det har vært en spennende og lærerik reise å gjennomføre prosessen fra planlegging til intervjuer, analyser, bearbeidning, mer analyser, presentasjon av funnene og så arbeidet med å finne ut hva som kunne være interessant med akkurat disse funnene.

Valget av dybdeintervjuer for datainnsamling mener jeg var hensiktsmessig fordi det ga meg mulighet til å forfølge og utdype besvarelsene. Jeg har i ettertid hatt mine funderinger over skjevheten i utvalget. Informantene har vært relativt homogene, noe som antagelig speiles i kompleksitetsforskjellen i nærvær- og fraværforholdene. Jeg kunne ha valgt en mer heterogen gruppe. Jeg kunne også ha intervjuet to mindre grupper fra ulike type arbeidsplasser og kanskje ha fått enda flere nyanser i svarene. Jeg var usikker på hvorvidt jeg skulle arrangere et valideringsmøte og hvordan. Denne utfordringen hadde jeg ikke forutsett. Beslutningen om å gjennomføre møtet og diskusjonen med informantene styrket tilliten til analysearbeidet.

#### 5.3.1 Overførbarhet

Det er viktig at forskeren vurderer hvilken nytte andre kan ha av den kunnskapen som oppgaven formidler (Jacobsen, 2005; Kvale & Brinkmann, 2009; Malterud, 2011). I kvalitative studier kan ikke resultatene automatisk overføres til andre bestemte populasjoner eller settinger. Til det er utvalget for lite og studiens karakter uegnet. Så hva kan komme andre til nytte i denne studien?

Før det første må dette være opp til leseren å vurdere. Oppgaven retter seg primært til arbeidslivets aktører. En skal være forsiktig med å mene at resultatene kan overføres, selv til lignende utvalg i en annen kommune. Utvalget i denne studien er en selektert gruppe, plukket fra utvalgte settinger som har høy bevissthet om nærvær. Likevel kan en utfra analytisk generalisering anta at funnene er overførbare til andre lignende settinger. Dette begrunnes med at analysen av funnene i denne studien viser samstemmighet hos informantene på flere områder. Valideringssamtalen ga bekreftelse av analysen og flere av funnene samstemmer med andre studier.

For det andre kan spørsmålsstillingene ha en verdi i seg selv. Det kan være fruktbart å spørre andre grupper ansatte om det samme, som for eksempel et ledd i arbeidsmiljøutvikling.

For det tredje håper jeg at oppgaven kan gi leseren inspirasjon, evt. noen nøkler til å låse opp egne dører, for å finne nye rom og nytt innhold i arbeidet med å skape godt nærvær i arbeidslivet. Kanskje den også kan gi inspirasjon til noen nye tanker når det gjelder IA-målet om økt nærvær?

## 6 Konklusjon

Denne studien har hatt hovedfokus på forhold som fremmer godt nærvær i arbeidslivet. Jeg har rettet lyset mot ansatte i kommunale sykehjem med følgende problemstilling:

*Hvilke forhold fremmer godt nærvær blant pleiepersonell på kommunale sykehjem?*

- *Hvordan forstås godt nærvær?*
- *Beskrives godt nærvær, og fravær ved samme eller ulike forhold?*

”Godt nærvær” ble i løpet av arbeidet definert som ”å være fysisk og mentalt tilstede, med faglig og sosial trygghet”. Definisjonen vokste frem i løpet av intervjuene og ble endelig formulert i et valideringsmøte.

Funnene i denne studien ledet til fire hovedkategorier som avgjørende for godt nærvær: ”ledelse”, ”arbeidet i seg selv”, kommunikasjon og samspill” og ”personlige forhold og egenskaper”. Det kan se ut som om det er noen nøkler innenfor disse kategoriene som peker seg ut som mer viktige enn andre:

*Faglige utfordringer* kombinert med nødvendig kompetanse og faglig trygghet gir mestring og bidrar i stor grad til opplevelsen av godt nærvær. Kompetansen må være tilstede i avdelingen og den må være etterspurt. Lite utfordringer gir lavere kvalitet heller enn lavere kvantitet på nærværet i dette utvalget.

*Arbeidsoppgavene i seg selv* må oppleves som *betydningsfulle*. Det betyr i denne sammenheng at alle typer oppgaver, både medisinsk krevende og de tilsynelatende enkle små tingene, blir meningsfulle når de kan utføres med faglig stolthet og møtes av anerkjennelse fra kollegaer, leder, pasienter eller pårørende. Godt nærvær og engasjement fremmes av selve kjerneoppgavene, forutsatt at faglig trygghet råder og at egen kompetanse blir brukt. Funnene overensstemmer med andre studier om engasjement og motivasjon.

*Relasjonell trygghet* innebærer sosial og faglig trygghet mellom medarbeidere, uansett stilling eller utdannelse, å vise hverandre respekt, være lojal, gi anerkjennelse og ta hverandre på alvor. Det ble presisert at den faglige tryggheten er viktigere enn den sosiale.

*Bevissthet* rundt holdninger om nærvær- og fraværsspørsmål i avdelingen. Nærmeste leder er sentral i forhold til dette og fremstår som rollemodell som legger grunnlag for hvilken nærværskultur som skal prege arbeidsplassen – sammen med sine medarbeidere.

Informantenes beskrivelser vitner om høy grad av bevissthet rundt grensesetting og selvledelse. Det råder bevissthet om restitusjonsbehov for å ha det bra på jobb. Ledere og ansatte må ivareta seg selv for å kunne hjelpe andre.

Funnene i studien tyder på at godt nærvær, og fravær påvirkes av samme forhold, men med ulik kompleksitet. Det ser ut som om godt nærvær er avhengig av et mer komplekst bilde enn fravær. Hovedkategoriene ”ledelse”, ”arbeidet i seg selv”, ”kommunikasjon og samspill” og ”personlige forhold og egenskaper” påvirker både nærvær og fravær, men det er betydelig rikere beskrivelser av forhold som skaper nærvær enn de som påvirker fravær. Dette kan i tenkemåten sammenlignes med Herzbergs to-faktorteori i den forstand at nærværsforhold er nødvendige for å ha godt nærvær, men hvis nærværsforholdene ikke er tilstede oppstår ikke nødvendigvis fravær, men heller dårligere kvalitet på nærværet. Fraværsforholdene bidrar til fysisk og/eller mentalt fravær, men hvis fraværsforholdene ikke er tilstede skapes ikke nødvendigvis bedre nærvær.

Funnene kan tyde på at sykenærvær forekommer, men med positive fortegn. Det er høy terskel for å velge fysisk fravær fra jobben og det er stor vilje hos ledelsen til tilrettelegging ved redusert arbeidsevne. Fysisk og mentalt nærvær blir omtalt som ulike type nærvær. Det forekommer at en er fysisk tilstede, men mentalt fraværende.

## **6.1 Implikasjoner for praksis og videre forskning**

Mye av resultatene i denne oppgaven sammenfaller med funn fra tidligere studier innenfor arbeidsmiljø.

Unikt i denne studien er at fokus har vært rettet mot *godt* nærvær, dvs. både at fenomenet nærvær er utforsket og det med en kvalitativ verdi. Det jeg finner mest interessant i funnene er ulikheten i kompleksitet på forholdene som påvirker godt nærvær og fravær, at det er større rikdom av forhold som må være på plass for at nærvær skal oppleves som godt. Det ser ut som om det ikke ville være nok å bearbeide fraværsforholdene for å skape godt nærvær.

Hvis dette er tilfelle, kan en tenke seg at dersom en har fokus kun på fraværsforhold, påvirker en også nærværsforhold, men går glipp av mange andre elementer som fremmer godt nærvær. En kan derfor anta at det i praksis er viktig å utforske begge sider av disse fenomenene, ikke ha ensrettet fokus på enten det ene eller det andre i kampen *mot* fravær eller kampen *for* økt nærvær. Utforsking av begge sidene mener jeg derfor er vesentlig i videre arbeid mot å utvikle arbeidsplasser som ønsker god nærværskultur.

Funnene representerer et lite utvalg og gjenspeiler individene i organisasjonen. Når det gjelder bevissthetsnivået som disse representerer, ville det være interessant å undersøke bevisstheten på organisasjonsnivå og hvilken betydning dette kan ha for opplevelse av godt nærvær på en arbeidsplass.

Forskning om godt nærvær i arbeidslivet er så langt begrenset. Nærvær som fenomen er i tiden og har ulike forståelser i samfunnet. Denne studien omfatter et begrenset og selektert utvalg. Det trengs flere studier på arbeidslivet med helsefremmende perspektiv om disse fenomenene. En trenger å utforske dypere hvilke ressurser som bor i individene, organisasjonene og i de styrende rammene.

## Litteratur

- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. [Stockholm]: Natur och Kultur.
- Arbidsdepartementet. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbidsmiljøloven)*. Oslo: Gyldendal Akademisk. Hentet fra [www.lovdatabasen.no](http://www.lovdatabasen.no)
- Arbidsdepartementet. (2010). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013*. Oslo. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/>
- Aronsson, G., Gustafsson, K. (2002). Sjuknärvaro- förekomst och utvecklingstendenser. I A. o. hälsa (Red.), (Vol. 8, s. 21). Stockholm. (Optrykk.
- Aronsson, G., & Lindh, T. (2004). Långtidsfriskas arbetsvillkor. En populationsstudie. *Arbete och hälsa*(10).
- Ausland, L. H., & Vinje, H. (2012a). Nærvær i seniorers arbeidsliv. Presentasjon av en kvalitativ studie. Hentet fra [http://seniorpolitikk.no/fakta/forskning/forskning\\_2](http://seniorpolitikk.no/fakta/forskning/forskning_2)
- Ausland, L. H., & Vinje, H. (2012b). Eldre ledere har funnet balansen og ønsker å fremme nærvær. Hentet fra [http://seniorpolitikk.no/fakta/forskning/forskning\\_2](http://seniorpolitikk.no/fakta/forskning/forskning_2)
- Ausland, L. H., & Vinje, H. (2012c). Kollegafelleskap som fremmer nærvær og velvære i senioreres arbeidsliv. Hentet fra [http://seniorpolitikk.no/fakta/forskning/forskning\\_2](http://seniorpolitikk.no/fakta/forskning/forskning_2)
- Ausland, L. H., & Vinje, H. (2012d). Helsens dynamikk på arbeidsplassen: Betrachtinger fra en studie om seniorers nærvær og velvære i arbeidslivet. Hentet fra [www.seniorpolitikk.no](http://www.seniorpolitikk.no)
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? [Article]. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 82(10), 1179-1190. doi: 10.1007/s00420-009-0433-6
- Cooper, C., & Dewe, P. (2008). Well-being - absenteeism, presenteeism, costs and challenges, *Occupational Medicine*, s. 522-524.
- de Vibe, M. (2008). *Oppmerksomhetstrening og stressmestring*. fra [http://www.kunnskapssenteret.no/Publikasjoner/Oppmerksomhetstrening+\(OT\)+og+Stress+mestring.6348.cms](http://www.kunnskapssenteret.no/Publikasjoner/Oppmerksomhetstrening+(OT)+og+Stress+mestring.6348.cms)
- de Vibe, M., Bjørndal, A., Tipton, E., Hammerstrøm, K., & Kowalski, K. (2012). Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) for Improving Health, Quality of Life, and Social Functioning in Adults (Vol. 3). Campbell Systematic Reviews: The Campbell Collaboration (Optrykk.
- Gardner, G. (1977). Is there a valid test of Herzberg's two-factor theory? [Article]. *Journal of Occupational Psychology*, 50(3), 197-204.
- Gimmestad, J. (2012). Engasjement kurerer gruff, *Aftenposten*.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research; concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112.
- Gullickson, L. (2011). *Herzberg's Theory of Motivation as Applied to Community College Full-Time and Adjunct Online Faculty*. ProQuest LLC. Hentet fra <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED528978&site=ehost-live>. Tilgjengelig fra EBSCOhost eric database.
- Halkier, B. (2008). *Fokusgrupper*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Herzberg, F. (1971). *Work and the Nature of Man*. London: Staples Press.
- Huber, M., Knottnerus, J. A., Green, L., van der Horst, H., Jadad, A. R., Kromhout, D., . . . Smid, H. (2011). *How should we define health?*, 2011, fra <http://www.bmj.com/content/343/bmj.d4163#alternate>
- Hyun, S., & Oh, H. (2011). Reexamination of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Korean Army Foodservice Operations. [Article]. *Journal of Foodservice Business Research*, 14(2), 100-121. doi: 10.1080/15378020.2011.574532
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforl.

- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer* (Vol. 3). Bergen: Fagbokforlaget.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Johnsson, J., Lugn, A., Rexed, B. (2003). *Langtidsfrisk- slik skapes helse, effektivitet og lønnsomhet*. Kjeller: Genesis forlag.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full Catastrophe Living*. New York: Bantam Dell.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Vart du än går är du där*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur. (Hyperion, New York 1994)
- Karasek, R. A. o. T., T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Katt, J. A., & Condly, S. J. (2009). A Preliminary Study of Classroom Motivators and Demotivators from a Motivation-hygiene Perspective. *Communication Education*, 58(2), 213-234.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (Vol. 4). Bergen: Fagbokforlaget.
- Knardahl, S. (2011). Arbeid, stress og helse. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø* (Vol. 2, s. 268-296). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kroese, A. J. (2012). *Oppnå mer med mindre stress*. Oslo: Hognar Media.
- Kuvaas, B. (2009). A test of hypothesis derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31(1), 39-56.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lai, L. (2011a). Employees' perceptions of the opportunities to utilize their competences: exploring the role of perceived competence mobilization. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 140-156.
- Lai, L. (2011b). Kompetansemobilisering og egenmotivasjon. *Magma*(3), 49-55.
- Lai, L. (2012). *Kompetansemobilisering i organisasjoner: lederens rolle*. fra <http://ks.event123.no/SognogFjRektorkonferansen2012/pop.cfm?FuseAction=Doc&pAction=View&pDocumentId=35721>
- Lindberg, P. (2006a). *The Work Ability Continuum. Epidemiological studies of factors promoting sustainable work ability*. Karolinska Institutet, Stockholm.
- Lindberg, P., Josephson, M., Alfredsson, L., & Vingård, E. (2006b). Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: the same determinants? Results from the Swedish HAKuL study. *Occupational Environment Medicine*, 63, 113-120.
- Lindberg, P., Vingård, E., Josephson, M., & Alfredsson, L. (2005). Retaining the ability to work-associated factors at work. *European Journal of Public Health*, 16(5), 470-475.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring*. Oslo: Universitetsforl.
- Morse, J. M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2002). Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2), 13-22.
- Nilsson, Å. (2007). *Vem är det som bestämmer i ditt liv?* Stockholm Natur och kultur.
- Olsén, P., & Hagedorn-Rasmussen, P. (2008). Meningsskabelse og meningstab-om organisatoriske forandringsprocesser. I O. H. Sørensen, A. Mac, H. J. Limborg & M. Pedersen (Red.), *Arbejdets kerne- om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis* (s. 198-216). København: Frydenlund.
- Omsorgsdepartementet, H.-o. (1997). *Piller, prioritering og politikk*. (NOU 1997(7)). Oslo. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/1997/nou-1997-7/5/3/1.html?id=343845>
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode. Enn innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ravn, I. (2008). Mening i arbeidslivet-definition og koceptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4), 59-75.
- Roelen, C. A. M., & Groothoff, J. W. (2010). Rigorous management of sickness absence provokes sickness presenteeism, Editorial, *Occupational Medicine*, s. 244-246. Hentet fra

- <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=51207924&site=ehost-live>
- Saksvik, P. Ø., Guttormsen, G., & Thun, S. (2011). Sykenærvær, nærværspres, fraværmestring og langtidsfriskhet-nye begrep i sykefraværsforskningen. I P. Ø. Saksvik (Red.), *Arbeids- og organisasjonspsykologi. Aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv*. (Vol. 3). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Slinning, E., & Haugen, R. (2011). *Helsefremmende lederskap-slik leder de beste*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Smerek, R., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction among Non-academic Employees at a University. [Article]. *Research in Higher Education*, 48(2), 229-250. doi: 10.1007/s11162-006-9042-3
- STAMI. (1997). *The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. fra [www.hefa.no](http://www.hefa.no)
- STAMI. (2002). *Lillestrøm-erklæringen*. 2002, fra [http://www.staimweber.no/hefa/Lille\\_erklar.htm](http://www.staimweber.no/hefa/Lille_erklar.htm)
- Svartengren, M., Stoetzer, U., Parmasund, M., Eriksson, T., Stöllman, Å., & Vingård, E. (2013). *Hälsa och framtid i kommuner och landsting*. fra [www.folkhalsoguiden.se](http://www.folkhalsoguiden.se)
- Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., & Gudbergsson, S. B. (2012). Work engagement: a practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International*(June 11).
- Vehler, I. (2010). *Orkanens øye*. Oslo: Co-Create Publishing.
- Vinje, H. F. (2007). *Thriving despite adversity: Job engagement and self-care among community nurses* PhD. Universitetet i Bergen, Bergen.
- Vinje, H. F. (2008). Hvordan kan jobbengasjement bevares og stimuleres i sykepleien? *Kreftsykepleie*, 24(4), 6-13.
- WHO. (1986). *Ottawa charter for health promotion*. Hentet 2007-08-22, fra [http://www.who.int/hpr/NPH/docs/ottawa\\_charter\\_hp.pdf](http://www.who.int/hpr/NPH/docs/ottawa_charter_hp.pdf)
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt: en alternativ lærebok*. Oslo: Universitetsforl.

## Til mine gode hjelpere

**Forarbeid mot min master i helsefremmende arbeid – vil du gi meg litt av din tid i én uke?**

### Bakgrunn

Jeg er i opptrappingsfasen i mitt masterprosjekt. Mitt tema er nærvær i arbeidslivet. Nærværsbegrepet er mangfoldig og kan ikke bare ses som det motsatte av sykefravær. Det er uklart hvordan nærvær skal forstås og det er behov for å utforske temaet grundigere i arbeidslivet. Min problemstilling p.t. lyder:

### *Hvilke faktorer/forhold fremmer det gode nærværet i arbeidslivet?*

Underspørsmål:

- Hvilket innhold legger de ansatte i begrepet godt nærvær?
- Er det forskjell på faktorer som fremmer nærvær og faktorer som forebygger fravær?
- Er nærværsfaktorer noe annet enn sykefraværsårsaker med omvent fortegn?

Det finnes ikke noe entydig svar på dette. Forskning foregår og det er sprikende meninger.

Målgruppe for min oppgave: ansatte i offentlig sektor.

Metode: intervju - individuelle eller i par.

### Ditt bidrag

Utarbeiding av intervjuguide er en utfordring. Det er her jeg trenger din hjelp. Jeg trenger innspill til gode spørsmål som er relevante for å få svar på min problemstilling. Derfor inviterer jeg deg til å delta i en liten "øvelse" som forhåpentlig skal hjelpe meg på veien:

Skriv min problemstilling i notatboka og bær den med deg i én uke. Ta den frem regelmessig og les den høyt for deg selv. Hver gang det dukker opp en tanke som har anknytning til nærværs-/fraværsfaktorer, så skriv dem ned (hvis du ikke klarer å huske dem).

Fokus i min oppgave skal være på arbeidslivet, men du kanskje assosierer til andre situasjoner også. Det er helt ok. Men jeg interessert i hva DU mener, ikke hva du tror at andre mener.

Legg merke til situasjoner hvor du opplever høy eller liten grad av nærvær hos deg selv eller andre. Legg merket til tilfellen hvor du har et valg mellom nærvær og fravær – det kan være i forbindelse med jobb eller andre anledninger. To hovedspørsmål:

- A. Hvilke faktorer/forhold er viktige for deg for å være fysisk og mentalt tilstede på jobb?
- B. Hvilke faktorer/forhold er avgjørende for deg for å velge å bli hjemme ist.f. å gå på jobb?



Noen punkter/stikkord som kan hjelpe deg på sporet:

- Hva slags kultur har vi for nærvær/fravær på jobben
- Hvordan snakker vi om nærvær/fravær på jobben
- Hvilke holdninger har jeg vokst opp med i forhold til nærværsspørsmålet
- Arbeidstidsordning
- Kollegaer
- Egenutvikling
- Lønn
- Arbeidsoppgaver. Tydelige?
- Trygghet/Utrygghet
- Kompetanse – egen/andres
- Fysisk og organisatorisk tilrettelegging på jobben
- Mitt forhold/kunnskap til kropp og helse
- Fysisk anstrengelse på jobb
- restitusjon mellom arbeidsøktene
- Arbeidsplassens verdier og mål
- Feedback
- Ressurser til å gjøre jobben
- Støtte fra leder
- Kvalitet på arbeidet
- Meningsfullt, begripelig, håndterbart
- andre ting som du kommer på...

Etter én uke tar jeg kontakt med hver og en av dere for å få deres tanker og innspill.

På forhånd tusen takk! Ring eller maile hvis du lurer på noe.

Lena, tlf. 47 28 69 20, [elkm@fredfiber.net](mailto:elkm@fredfiber.net)

Vedlagt: min prosjektskisse til masteren. Les hvis du har lyst. Ikke nødvendig å lese den for å bistå meg i denne fasen.

## Temaguide til individuelle intervjuer

- Kan du fortelle om hvordan en god dag er på jobben når du opplever at du har et sterkt og godt nærvær? Hvilke forhold / faktorer er det som gjør dette mulig?
- Kan du beskrive en gang hvor du opplevde at du var fullt nærværende/tilstede på jobben.
  - Hvilke forhold gjorde dette mulig? (fysiske omgivelser, leder, tilrettelegging, kollegaer, hjemmesituasjonen, andre ting)
  - Hva gjorde du den dagen?
  - Hva mener du at det var som bidro til at du hadde den opplevelsen?
- Sett at du en dag er litt hanglete og vurderer jobb/ikke jobb. Hva er det da som er avgjørende for ditt valg?
- Hvordan pleier dere å snakke om nærvær og fravær på din arbeidsplass?
- Hvis du tenker på årsaker til fravær fra jobb – hvis en fjernet de årsakene, ville man da automatisk ha svar på hva som er nærværsfaktorer? Eller er det andre ting som er viktige for å skape et godt nærvær?

Stikkord:

- **Arbeidsrelatert**
  - Organisatorisk
    - Lønn
    - Flexibilitet
    - Arbeidsoppgaver
    - Egenutvikling
    - Kompetansemobilisering
    - Leder
    - Verdier
    - Kollegaer
    - Kommunikasjon
    - Kunder/brukere
  - Sosialt
    - Kollegaer
    - Aktiviteter
- **Privat**
  - Familie
  - Venner
  - Levekår
  - Personlige egenskaper

Til utvalgte virksomhetsledere i Fredrikstad kommune

Hei,

Jeg jobber i HMS-avdelingen-Bedriftshelstjenesten i Fredrikstad kommune og er for tiden også masterstudent i Helsefremmende arbeid ved Høgskolen i Vestfold.

I høst går jeg inn på det siste året i masterstudiet. Jeg skal gjennomføre en kvalitativ undersøkelse hvor jeg ønsker å intervju et lite antall ansatte i en kommunal virksomhet om temaet *nærvær*, om hvilke forhold de mener er viktige for å fremme et godt jobbnærvær. Formålet er å belyse de positive forholdene som bidrar til jobbengasjement og nærvær og å finne ut om disse forholdene skiller seg fra forhold som fører til det motsatte.

Jeg ønsker å intervju ansatte som arbeider i en virksomhet/avdeling som har

1. Høy grad av nærvær
2. Skårer godt på OLI
3. Som på en eller annen måte har jobbet med utvikling av nærværskultur iflg. kommunens handlingsplan.
  - Nærværstallene har jeg fått fra personalavdelingen. Din virksomhet er blant "topp 12".
  - OLI-resultatene har kun virksomheten selv tilgang til. Kan du tenke deg å dele dem med meg? De ville være meg til stor hjelp for å kunne snevre inn et altfor stort nedslagsfelt. Jeg vil selvfølgelig behandle dem konfidensielt og slette materialet så snart jobben er ferdig.
  - Arbeidet med utvikling av god nærværskultur foregår i mange virksomheter. Jeg har selv hatt gleden av å bidra ved oppstart hos flere av dere, men vet lite om hva som har foregått i ettertid. Hvis dere har hatt temaet på agendan i personalgruppa, så oppfyller det inklusjonskriteriene. Jeg trenger ikke informasjon om HVA dere har gjort, bare AT dere har gjort noe.

Hvis du er positiv til dette så ber jeg at du sender OLI-resultatene enten på e-post til [elkm@fredfiber.net](mailto:elkm@fredfiber.net) eller i lukket konvolutt til HMS-avdelingen. Skriv også en linje som forteller om dere har jobbet med nærværskultur i virksomheten. Kontakt meg gjerne hvis noe er uklart.

Jeg gjør deg oppmerksom på at jeg i dette arbeidet er student – ikke hms-rådgiver.

Fredrikstad dd.dd.dd

Vennlig hilsen

Lena Myhrberg

Mob. 4728 6920

Tlf. 6930 6522 (jobb)

e-post privat: [elkm@fredfiber.net](mailto:elkm@fredfiber.net)

e-post jobb: [lemy@fredrikstad.kommune.no](mailto:lemy@fredrikstad.kommune.no)

Til virksomhetsleder og avdelingsleder i xx.

Hei,

Jeg refererer til tidligere henvendelse (dato) til virksomhetsleder vedr. mitt masterstudium.

Jeg jobber i HMS-avdelingen-Bedriftshelstjenesten i Fredrikstad kommune og er for tiden også masterstudent i Helsefremmende arbeid ved Høgskolen i Vestfold.

Din virksomhet/avdeling oppfyller inklusjonskriteriene for mitt masterarbeid, dvs. høy nærværsprosent, god skår på OLI og at dere har jobbet bevisst med nærværprosesser det siste året.

Jeg ber derfor om tillatelse til å invitere 6-8 ansatte fra din avdeling til et intervju. Intervjuet vil ta 1-1,5 time og jeg vil gjerne kunne gjennomføre det i arbeidstiden til dem de gjelder. Hovedspørsmålet i min oppgave er

- *"Hvilke faktorer/forhold fremmer det gode nærværet i arbeidslivet?"*

Underspørsmål:

- *Hvilket innhold legger de ansatte i begrepet godt nærvær?*
- *Er det forskjell på forhold/faktorer som fremmer nærvær og forhold/faktorer som forebygger sykefravær?*
- *Er nærværsfaktorer noe annet enn sykefraværsårsaker med omvendt fortegn?*

Hvis dere er positive til dette, ber jeg om en tilbakemelding innen én uke, dvs. (dato). Jeg vil så kontakte nærmeste leder på telefon for å få en navneliste på de som jobber i avdelingen og kontakte dem direkte.

Fredrikstad dd.dd.dd

Vennlig hilsen

Lena Myhrberg

Mob. 4728 6920

Tlf. 6930 6522 (jobb)

e-post privat: [elkm@fredfiber.net](mailto:elkm@fredfiber.net)

e-post jobb: [lemy@fredrikstad.kommune.no](mailto:lemy@fredrikstad.kommune.no)

Hei (navn),

Fredrikstad dd.dd.dd

Jeg jobber i HMS-avdelingen-Bedriftshelstjenesten i Fredrikstad kommune og er for tiden også masterstudent i Helsefremmende arbeid ved Høgskolen i Vestfold.

Du jobber i en virksomhet/avdeling i Fredrikstad kommune som har høy grad av nærvær, som skårer godt på OLI og som har jobbet bevisst med utvikling av nærværskultur det siste året. Dette er tre forutsetninger for å bli invitert til å delta i mitt masterprosjekt.

Jeg skal intervju 6-8 personer om ulike sider ved temaet *nærvær*. Jeg vil spørre om faktorer/forhold som du mener er viktige for å ha et godt nærvær på jobben.

Siden du utgjør en del av en avdeling som oppfyller mine såkalt inklusjonskriterier for studiet, så spør jeg om du kan tenke deg å delta som en av mine informanter og bidra med dine synpunkter? Intervjuet vil ta 1-1,5 time og foregå i august-september. Tidspunkt vil bli avtalt. (Det er mulig å gjennomføre intervjuene i din arbeidstid. (*Dette håper jeg å få til.*))

I et intervju finnes det ingen "riktige" svar. Poenget er at jeg vil høre *din* mening om mine spørsmål. Du skal ikke prestere noe. Ca én uke før intervjuet vil jeg sende ut noen spørsmål som jeg ber deg om å reflektere over frem til vi skal møtes.

Alle opplysninger blir anonymisert i oppgaven. Kun jeg selv har tilgang til opplysningene underveis. Intervjuet blir tatt opp på lydbånd for at jeg skal kunne renskrive og analysere innholdet etterpå. Lydbånd og notater blir slettet når oppgaven er ferdig.

Det er frivillig å delta og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis uten å måtte begrunne det nærmere.

Jeg håper at dette høres spennende ut for deg og at du ønsker å være med. Hvis du har lyst å delta i mitt studium så ber jeg deg om å skrive under på vedlagt samtykkeerklæring og sende til meg i lukket konvolutt med internposten. Jeg vil ta kontakt med deg en ukes tid etter at du har mottatt dette brevet for eventuelle avklaringer. Gi gjerne beskjed hvis du ikke ønsker å bli kontaktet.

Prosjektet er meldt inn og godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS og for Personverneombudet i Fredrikstad kommune.

Med vennlig hilsen

Lena Myhrberg

Mob. 4728 6920

Tlf. 6930 6522 (jobb)

e-post privat: [elkm@fredfiber.net](mailto:elkm@fredfiber.net)

e-post jobb: [lemy@fredrikstad.kommune.no](mailto:lemy@fredrikstad.kommune.no)



## Samtykkeerklæring

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

Dato:

Signatur:

Telefon:

E-post:

## Eksempel på trinn 1-4 i analysen

Meningsbærende enhet	Meningsfortetting	Kode	Kategori
Viktig å syns at jobben din er...ikke morsom....men at den GIR deg noe. At jeg får en god følelse, at jeg har gjort en god jobb for ANDRE. Ehhh med pasientene da. Og ikke den følelsen at ”jeg fikk jo ikke gjort det. Jeg rakk det jo ikke”. Jeg har faktisk ikke så ofte den følelsen.	Arbeidsglede. Jobben skal gi meg en god følelse av å ha gjort en god jobb for andre.	Arbeidsglede	Arbeidet i seg selv
Arbeidsglede jeg gleder meg bestandig til å gå på jobb.	Jeg er alltid glad over å gå på jobb. Arbeidsglede er viktig		
neimenn så smør vi de brødiskivene...og så deler vi den maten...” det kan også være meningsfullt, men hvis man da har en litt dårlig dag selv, så blir det ...ja, da føles det ...da kunne jeg like gjerne ha gjort noe annet.	Selv små hverdagsoppgaver kan være meningsfulle, men ikke i lengden eller på en dårlig dag. Da føler jeg meg ikke viktig. ” neimenn så smør vi de brødiskivene...og så deler vi den maten...”	Meningsfullhet	
<u>veldig</u> glad i å diskutere etiske dilemmaer. Ja, det syns jeg er morsomt og det er viktig. Da er jeg sånn veldig tilstede. Føler jeg selv i hvert fall. Det er moro. Se eksempel	Etiske diskusjonen engasjerer meg og gjør meg veldig tilstede.		

Meningsbærende enhet	Meningsfortetting	Kode	Kategori
At de vil vite hvem jeg er, hvor jeg står og hva jeg har for bakgrunn. Sånn at de vet litt mer om hvordan de skal forholde seg rett og slett. Da ser de om jeg er åpen, tenker jeg, eller om jeg er lukka og ikke vil gi ut så mye pris(?)	De ønsker å vite hvem jeg er og hva jeg står for. Jeg tror at de vil vite det for å bli trygge på hvordan de skal forholde seg til meg, de ser om jeg er åpen eller lukket.	Faglig og sosial trygghet	Kommunikasjon og samspill
Og etter det hadde jeg lissom en følelse av at det var en annen tone på avd, det var .... Overfor meg var det litt varmere. Det er ... det var sånn ”antasting” (på tysk), føle seg fram.	Tonen (stemningen) overfor meg og i avd ble annerledes etterpå – litt varmere.		
god kommunikasjon, vi skal være åpne for å gi både ros og ris. Negative og positive tilbakemeldinger. At vi ikke går og føler at vi har gjort en veldig bra jobb og så får man aldri høre det.	Vi må være åpne for pos og neg tilbakemelding gjennom god kommunikasjon	Anerkjennelse	
Hvem trenger du ris og ros fra? egentlig ikke noen spesiell...kan være fra pårørende, beboere, personell, vhl...ikke stort behov at det kommer fr noe spesielt sted. Jeg MÅ ikke høre det hver dag heller.	Eksakt hvem tilbakemeldingene kommer fra er ikke så viktig for meg. Kan være pårørende, beboere, personell, vhl.		

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



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

Hege Forbech Vinje  
Fakultet for helsevitenskap  
Høgskolen i Vestfold  
Pb 2243, Borre  
3103 TØNSBERG

Vår dato: 07.08.2012

Vår ref:31046 / 3 / MAS

Deres dato:

Deres ref:

#### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 11.07.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

31046	<i>Nærvær og fravær i arbeidslivet - hvilke forhold påvirker hva? Hvordan?</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Vestfold, ved institusjonens overste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Hege Forbech Vinje</i>
Student	<i>Lena Myhrberg</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

*for*  
Vigdis Namvedt Kvalheim

*Mads Solberg*  
Mads Solberg tlf: 55 58 89 28  
Vedlegg: Prosjektvurdering

*Mads Solberg*  
Mads Solberg

Kopi: Lena Myhrberg, Karjolveien 25, 1615 FREDRIKSTAD

Avdelingskontorer / District Offices

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



Vedlegg 8

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 31046

Prosjektet undersøker forhold som fremmer "godt nærvær" i arbeidslivet.

Utvalget består av 6-8 ansatte i en kommunal virksomhet. Studenten rekrutterer ut fra eget nettverk og oppretter skriftlig førstegangskontakt med leder som formidler kontaktinformasjon til potensielle informanter. Personvernombudet anbefaler at den som formidler kontakt med respondenten innhenter samtykke til at prosjektleder tar kontakt eller at respondenten selv kontakter prosjektleder.

Det gis skriftlig og muntlig informasjon og samles skriftlig samtykke. Ombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende forutsatt at veilederens kontaktinformasjon samt dato for prosjektslutt (og sletting/anonymisering av data) tilføyes.

Det forutsettes for vurderingen at det ikke registreres personidentifiserende opplysninger om tredjeperson (som f.eks. kolleger). Ombudet legger til grunn, jmfør telefonsamtale 03.08.2012, at informantene gjøres oppmerksom på dette i forkant av intervjuet.

Prosjektslutt er satt til 15.05.2013. Datamaterialet anonymiseres ved at verken direkte eller indirekte personidentifiserende opplysninger fremgår. Koblingsnøkkelen slettes. Indirekte personidentifiserende opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres.