



Uio • Universitetet i Oslo

Hørselshemmet i arbeidslivet

En artikkelbasert masteroppgave

Therese Løseth Jusnes

Masteroppgave i spesialpedagogikk,
Fordypning i audiopedagogikk
SPED4091 (40 studiepoeng)

Institutt for spesialpedagogikk,
Det utdanningsvitenskapelige fakultet
Universitetet i Oslo

Vår 2021

© Therese Løseth Jusnes

2021

Hørselshemmet i arbeidslivet

Therese Løseth Jusnes

<http://www.duo.uio.no>

Universitetet i Oslo

Sammendrag

Bakgrunn: Et hørselstap kan by på utfordringer i kommunikasjon med andre. Arbeidslivet er en arena preget av samarbeid og verbal kommunikasjon. Til tross for politisk fokus på tilrettelegging i arbeidslivet oppstår det fremdeles utfordringer. Hensikten med dette prosjektet er å undersøke hvilke utfordringer hørselshemmede møter i arbeidslivet og hvordan arbeidslivet kan tilrettelegges for å skape et bedre arbeidsmiljø for hørselshemmede. Derav problemstillingen: *Hvilke utfordringer møter personer med nedsatt hørsel i arbeidslivet og på hvilke måter kan arbeidsplassen tilrettelegges ytterligere?* Herunder vil individuelle strategier hørselshemmede selv benytter i arbeidshverdagen og arbeidsplassens tilrettelegging ovenfor hørselshemmede belyses.

Metode: Det er benyttet et kvalitativt forskningsdesign med intervju som metode. Intervjuene er av en semistrukturert karakter basert på en intervjuguide. Intervjuene er transkribert i sin helhet og analysert ved hjelp av Malteruds systematiske tekstkondensering.

Resultat: Resultatene av analysen presenteres under fem hovedtemaer som belyser ulike aspekter rundt det å ha nedsatt hørsel i arbeidslivet. Herunder: individuelle strategier som benyttes av den enkelte for å strekke til i arbeidshverdagen; hvilke fysiske og psykiske påkjenninger en kan støte på som hørselshemmet i arbeidslivet; prosessen mot åpenhet og aksept rundt hørselstapet; tilrettelegging på arbeidsplassen; og en digital arbeidshverdag.

Konklusjon: Hørselshemmede gjør mange bevisste og ubevisste valg i et forsøk på å strekke til i arbeidshverdagen. Dessverre er det ikke alltid tilstrekkelig og flere opplever å bli slitne over tid. Informasjon virker å spille en positiv rolle i prosessen mot aksept og åpenhet rundt hørselstapet. Det er behov for ytterligere fokus på tilrettelegging på arbeidsplassen, særlig i forbindelse med lunsjavvikling. Av pandemien kan vi ta med oss nytten av digitale møter i tilfeller med mange møtedeltakere.

Artikkelittel: Hørselshemmet i arbeidslivet

Tidsskrift: Søkelys på arbeidslivet

URL: <https://www.idunn.no/spa>

Forord

Fem år på Universitetet i Oslo går mot slutten. Arbeidet med masteroppgaven har vært lærerikt og spennende, men litt ekstra utfordrende i lys av pandemien. Jeg ønsker å takke alle som har hjulpet meg frem i arbeidet med denne masteroppgaven. Først vil jeg takke alle informantene som deltok i prosjektet. Takk for at dere var tålmodige og satte av tid til å delta. Det betyr mye for meg. Håper dere fikk noe godt ut av det. Tusen takk til mine to veiledere Elisabeth Svinndal og Guri Engernes Nielsen for all deres kunnskap, tilbakemeldinger og ikke minst for deres motiverende ord i en isolert hverdag. Takk til mine medstudenter for all støtte og hjelp underveis i prosessen. Og til slutt, tusen takk til min samboer for at du har holdt ut med meg.

Oslo, juni 2020

Therese Løseth Jusnes

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	iii
Forord.....	iv
Innholdsfortegnelse	v
1 Introduksjon	1
1.1 Valg av tidsskrift	2
1.2 Oppgavens struktur	2
2 Teoretisk rammeverk.....	3
2.1 Hørselstap.....	3
2.2 Kommunikative og emosjonelle konsekvenser	3
2.3 Nyttens av hørselstekniske hjelpemidler.....	5
2.4 Hørselstapets påvirkning i arbeidslivet	7
2.5 Krav og rettigheter i Norge	8
2.6 Godt arbeidsmiljø, et samarbeid mellom flere parter.....	9
3 Metode	11
3.1 Kvalitativ metode	11
3.2 Intervju.....	12
3.3 Utvalg.....	13
3.4 Covid-19	14
3.5 Etikk	14
3.6 Analyse	15
3.7 Prosjektets styrker og svakheter	16
3.7.1 Representativitet	16
3.7.2 Intervju.....	17
3.7.3 Reliabilitet og validitet.....	18
3.7.4 Transkribering.....	18
3.7.5 Analyse	19
Litteraturliste.....	20

Artikkelutkast	23
Sammendrag	25
Abstract	26
1 Introduksjon	27
2 Metode	28
3 Resultater	32
4 Diskusjon	40
5 Prosjektets begrensninger	43
6 Konklusjon	45
Litteraturliste	46
Vedlegg 1: Intervjuguide	47
Vedlegg 2: Informasjonsskriv til deltakere	50
Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD	54
Vedlegg 4: Tidsskriftets forfattermanual	58

Antall ord i kappen: 6465

Antall ord i artikkelutkastet: 6725

1 Introduksjon

Fra tidlig alder begynner vi mennesker på skole med et senere mål om å være klare for arbeidslivet. Arbeidslivet gir oss muligheten til å være økonomisk selvstendige og i mange tilfeller er arbeidslivet også kilden til mye av vårt sosiale liv (Svinndal et al, 2018). Det er en arena for kognitive utfordringer og mestring, og utgjør gjerne en stor del av vår personlige identitet (Kvam & Tingvold, 2004, Williams, 2018).

Å være en del av arbeidslivet gir mange goder, men det er også fordelaktig for samfunnet at flest mulig er i arbeid. Universell utforming og fokus på å sysselsette flest mulig har vært et tema i samfunnet lenge, men det er fremdeles rom for forbedring. IA-avtalen er en del av regjeringens satsning på økt inkludering og integrering, med et mål om å bidra til økt sysselsetting. I avtalen står det at «*Høy sysselsetting er grunnlaget for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn, samtidig som det er av stor betydning for den enkelte å være i jobb.*» (Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren, 2018). Samfunnet er i stadig forandring og nye tekniske løsninger dukker opp. Dermed er det viktig å undersøke hvorvidt tilretteleggingsarbeidet går i riktig retning og holde seg oppdatert på nye løsninger og metoder som kan være til nytte.

Allerede i stortingsmelding nr. 40, som omhandler nedbygging av funksjonshemmende barrierer, står det at «*Funksjonshemming oppstår i gapet mellom den enkeltes forutsetninger og de krav samfunnet stiller.*» (Meld. St. 40 (2002-2003)). Stortingsmeldingen fremmer et mål om at arbeidslivet ikke skal frata enkelte grupper mennesker muligheten til å delta i arbeidslivet (Meld. St. 40 (2002-2003)). Personer med nedsatt hørsel utgjør en av disse gruppene. I en rapport fra 2020 i regi av HLF med søkelys på samfunnskostnader og gevinster ved tiltak, påpekes det at sysselsettingsprosenten blant hørselshemmede er lavere enn resten av befolkningen. Dette til tross for at kostnadene av manglende tiltak for sysselsetting utgjør en betydelig samfunnskostnad (Oslo Economics, 2020).

Til tross for at tilrettelegging og arbeidsmiljøtiltak har vært på agendaen lenge oppleves hørsel som et underkommunisert tema i arbeidslivet. Hensikten med dette prosjektet er å se nærmere på hvilke utfordringer yrkesaktive personer med nedsatt hørsel opplever på sin arbeidsplass og på hvilke måter arbeidsplassen kan tilrettelegges ytterligere.

Per dags dato står samfunnet i en pandemi, noe som for mange har resultert i store forandringer i arbeidshverdagen. Mange sitter på hjemmekontor og gjennomfører møter med

sine kollegaer digitalt. Slike endringer kan ha innvirkning på hvilke utfordringer en person med hørselstap møter i arbeidshverdagen. Kanskje er det noe vi kan lære av?

1.1 Valg av tidsskrift

Artikkelutkastet til dette prosjektet skrives etter forfatterveiledningen til tidsskriftet «*Søkelys på arbeidslivet*», som eies av Institutt for samfunnsforskning. Dette er et vitenskapelig tidsskrift som publiserer artikler som omhandler arbeidslivet i Norge og Norden, herunder blant annet sysselsetting og arbeidsforhold (Idunn, u.å.). Forfatterveiledningen ligger vedlagt i oppgaven (Vedlegg 4).

1.2 Oppgavens struktur

Masteroppgaven er skrevet artikkelbasert og består derfor av en kappe og et artikkelutkast. Kappen rommer den teoretiske bakgrunnen for prosjektet, samt informasjon om valg av metode, analyse og utvalg. Kappen er hovedsakelig delt inn i to hovedkapitler, et teorikapittel og et metodekapittel. I teorikapittelet vil jeg redegjøre for hørselstap, samt kommunikative og emosjonelle konsekvenser av det å ha et hørselstap. Deretter vil funn fra tidligere forskning presenteres for å gi innsikt i hva vi foreløpig vet om hvordan et hørselstap påvirker arbeidslivet. Videre vil jeg gå gjennom hvilke krav og rettigheter som gjelder for tilrettelegging på arbeidsplasser i Norge, herunder krav om universell utforming og et trygt og godt arbeidsmiljø. For å bygge opp et godt arbeidsmiljø er det en fordel at kollegaer, arbeidsgiver og den hørselshemmede spiller på lag. Derfor har jeg valgt å kort si noe om hva de ulike partene kan bidra med for å skape et godt arbeidsmiljø. Metodekapittelet i kappen vil ta for seg de delene av metoden som ikke er presentert i artikkelutkastet. Herunder, supplerende informasjon om metode, utvalg, etiske aspekter og analyse. Avslutningsvis i metodekapittelet vil jeg se nærmere på prosjektets styrker og svakheter.

Artikkelutkastet vil inneholde en detaljert gjennomgang av hvordan prosjektet er gjennomført, Herunder, hvordan informantene ble kontaktet, metode for innsamling av data og analyseprosessen. Deretter vil resultatene presenteres og diskuteres før en prosjektets begrensninger og en konklusjon avslutter artikkelutkastet.

2 Teoretisk rammeverk

2.1 Hørselstap

Vi mennesker er svært sosiale vesener med et grunnleggende behov for å tilhøre et fellesskap, føle oss inkludert og oppleve aksept hos våre bekjentskaper. Når hørselen utgjør et hinder for verbal kommunikasjon, kan dette også føre med seg en følelse av å ikke passe inn eller å ikke strekke til i sosiale sammenhenger.

De aller fleste kjenner noen med nedsatt hørsel. Kanskje har man en bestefar eller en mor som har fått dårligere hørsel med årene. Det er helt vanlig og kjent for de fleste at hørselen ofte blir dårligere når man blir eldre. Denne formen for hørselstap kalles presbycusis eller aldersbetinget hørselstap, skyldes tap av hårceller i sneglehuset og er den vanligste formen for hørselstap, men forekommer hyppigst i befolkningen over 60 år (Laukli, 2007; Oslo Economics, 2020; Solheim, 2011). Likevel kan også unge og voksne få nedsatt hørsel av ulike årsaker. Et hørselstap kan komme gradvis eller plutselig, og kan inntreffe i ulike deler av livet. Alder, støy, ørebetennelse og arv er de vanligste årsakene til nedsatt hørsel (Folkehelseinstituttet, 2015).

Normalthørende hører lyder ned til 0 dB, og i noen tilfeller lavere enn dette. Hørselstap opp til 20 dB regnes som normal hørsel (NCBI, 2020), men dersom man ikke hører lyder som er høyere enn 20 dB faller man teoretisk sett inn under kategorien hørselshemmet. Gruppen hørselshemmede i samfunnet varierer fra mennesker som har et mildt hørselstap på kun et øre til mennesker som her helt døve på begge ørene. WHO rangerer hørselstap på en skala fra mildt til alvorlig (WHO, 2021). Et mildt hørselstap ligger mellom 20 - 40 dB, moderat mellom 41 - 60 dB og alvorlig 61 - 80 dB. Dersom hørselstapet er større enn 81 dB vil man kunne omtales som døv (NCBI, 2020; WHO, 2021).

I dette prosjektet vil terminologien nedsatt hørsel, hørselstap og hørselshemmet benyttes. Jeg vil presisere at det da er snakk om mennesker som kommuniserer gjennom talespråk, men gjerne bruker høreapparat, cochlea implantat (CI) eller andre hjelpemidler for å høre bedre.

2.2 Kommunikative og emosjonelle konsekvenser

I dagens samfunn er det ikke uvanlig å møte venner for eksempel på pub eller på en restaurant. Disse arenaene er preget av svært mye bakgrunnsstøy, noe som gjør det

utfordrende og slitsomt for en hørselshemmet å delta. Derfor er det ikke uvanlig at mange hørselshemmede velger seg bort fra slike situasjoner. Å føle seg sosialt inkludert er et grunnleggende behov hos oss mennesker. Det å måtte velge bort sosiale sammenkomster med venner eller føle at man blir sittende på sidelinjen betyr at man går glipp av en del positive opplevelser (Malterud, 2018).

Selv når kun deler av hørselen svekkes kan det bli utfordrende å forstå hva som blir sagt (Hørselshemmedes Landsforbund (b), u.å.). Forskjellige typer hørselstap kan gi ulike utfordringer. Eksempelvis vil en person med et diskanttap (nedsatt hørsel i de lyse tonene) ha vansker med å oppfatte ustemte konsonanter (p, k, t, s, f og h). Noe som kan gjøre det vanskelig å skille enkelte ord fra hverandre. Felles for de fleste typer hørselstap er utfordringer med taleoppfattelse, spesielt i støyende omgivelser (Hørselshemmedes Landsforbund (b), u.å.). Støy som gjerne oppleves helt ufarlig og nesten ikke oppfattes av en normalthørende kan være svært plagsomt for en med nedsatt hørsel. Enkelte lyder kan også bli forsterket i høreapparatene slik at de oppleves smertefulle (Williams, 2018).

Vi har alle vært i en situasjon der den vi snakker med er vanskelig å forstå fordi personen mumler, har en ukjent dialekt, snakker språket dårlig eller på andre måter prater utydelig. I slike samtaler bruker man ekstra mye energi på å forstå hva samtalepartneren forsøker å formidle. For en hørselshemmet vil dette kunne by på enda større utfordringer (Williams, 2018). Årsaken er at det legges til et ekstra lag med utfordringer oppå de allerede eksisterende utfordringene. Et annet eksempel på dette er tilfeller der språket brukes i abstrakt form. Man er nødt til å tolke hva som sies og i tillegg finne meningen bak det som ble sagt. Konkrete eksempler på abstrakt bruk av språket er sarkasme, metaforer, ironi og en del humor (Williams, 2018). Vi mennesker gjør slike grep med språket svært ofte og skaper på denne måten ekstra utfordringer for personer med nedsatt hørsel. Her er det viktig å påpeke at problemet ikke ligger i selve forståelsen av det abstrakte språket, men arbeidsmengden som kreves for å pusle sammen bruddstykker til fullstendige setninger, forså og oppfatte den dypere meningen bak. Og alt dette på veldig kort tid. Det at korttidsminnet ofte jobber på høygir vil gjøre at man blir fortere sliten, men det kan også føre til at hukommelsen oppleves som dårligere (Williams, 2018).

Behovet for nok hvile er viktig å dekke for alle mennesker, men siden en hørselshemmet bruker ekstra mengder energi på å høre i hverdagen vil man kanskje trenge hyppigere avbrekk og mer hvile enn en normalthørende. Dette innebærer at man gjerne må strukturere dagen og

ta aktive valg for å dekke behovet for hvile. Det å tenke mye på egne behov kan for mange oppleves som egoistisk, men det er nødvendig for å kunne fungere i det daglige (Williams, 2018). Det er ikke uvanlig at personer med hørselstap bruker tid på å akseptere at de gjerne har behov for pauser og hvile i større grad enn normalthørende, og mange opplever skyldfølelse fordi de ikke alltid strekker til slik de ønsker (Williams, 2018).

Når man begynner å bruke høreapparater er man nødt til lære seg å høre delvis på nytt. Siden lydbildet i et høreapparat er såpass ulikt normal hørsel kan det være vanskelig å tolke hva de auditive sanseinntrykkene representerer, samt retningsbestemme lydene. Når man ikke føler seg trygg på hørselssansen er vanskelig å skille ufarlige fra farlige lyder og det lett å få høye skuldre. Det å hele tiden være på vakt vil i lengden oppleves utmattende og kan ofte føre med seg andre plager, som for eksempel angst, stivhet i muskulaturen eller utbrenthet (Svinndal et al, 2018; Williams, 2018).

Stigmatisering kan være en barriere mot åpenhet rundt vansker som hørseltap. Stigma kan omtales som sosiale merkelapper tilknyttet for eksempel enkelte grupper av befolkningen og har ofte en negativ vinkling (Williams, 2018). Vissheten om at stigmatisering på bakgrunn av eksempelvis hørselstap kan forekomme vil for mange gjøre det vanskeligere åpne seg om sine utfordringer. Dette til tross for at det lenge har vært fokus på normalisering av annerledeshet. Årsakene til at man ikke ønsker å bli stigmatisert kan være mange, men ofte bunner det i en skamfølelse, frykt for å bli ekskludert på en eller annen måte eller at man skal miste noe av sin kredibilitet (Williams, 2018).

Det er viktig å presisere at vansker og utfordringer rundt hørselstap er veldig individuelt. Utfordringene jeg har listet opp i dette avsnittet vil ikke danne et bilde av et hvert individ med hørselstap. Det er kun et innblikk i spekteret av kommunikative og emosjonelle konsekvenser et hørselstap kan medføre.

2.3 Nyttan av hørselstekniske hjelpemidler

Det å ta i bruk hørselstekniske hjelpemidler kan for mange være en terskel. Årsaken ligger gjerne i at det som var en usynlig vanske da blir synlig for andre. Noe som kan oppleves som sårbart og ubehagelig. Likevel vil det å ta i bruk hjelpemidler være til stor nytte fra et rent auditivt perspektiv. Det vil også være et steg i retning av åpenhet rundt hørselsvanskene.

Fordelen er at det vil gjøre det lettere for medmennesker å forstå og tilrettelegge. Å ta i bruk hørselstekniske hjelpemidler trekkes frem som et viktig og positivt vendepunkt for mange hørselshemmede, men det er ikke uvanlig at det tar tid før man når dette vendepunktet (Williams, 2018). I en intervjustudie gjort i Trondheim, i forbindelse med en masteroppgave, fant Kjekka (2006) at åpenhet og informasjon om hørselstapet var faktorer som fremmet sosial støtte i form av forståelse og hensyn.

Det finnes mange ulike hjelpemidler på markedet og den teknologiske utviklingen går raskt. Vi kan overordnet skille mellom to typer hjelpemidler. Varslingshjelpemidler, som hjelper den hørselshemmede til å oppdage lyder som en normalthørende ville hørt (Laukli, 2007). Her har vi eksempelvis hjelpemidler som forsterker lyder som ringeklokke, brannalarm og vekkeklokke, enten med høyere lyd eller med funksjoner som lys og vibrering. Den andre typen hjelpemidler er kommunikasjonshjelpemidler, som er designet for å bedre mulighetene for å oppfatte verbale sanseintrykk (Laukli, 2007). Høreapparat, cochleaimplantat og bordmikrofoner er noen eksempler på kommunikasjonshjelpemidler.

Forholdet mellom signalstyrken, eller volumet, og støyforholdene i omgivelsene er to faktorer som er med på å bestemme hvorvidt det er mulig å oppfatte hva som blir sagt (Laukli, 2007). Dette gjelder for alle mennesker, men for hørselshemmede er det vanskeligere å skille enkelte språklyder i et dårlig akustisk miljø. Kort avstand til lyd-kilden vil bedre signal-støy-forholdet, men i mange tilfeller vil det være vanskelig å gjøre noe med avstanden. Kanskje sitter man rundt et stort bord eller i en aula med en foreleser/møteleder som står nederst i rommet. I mange slike situasjoner vil tekniske hjelpemidler som for eksempel høreapparat, CI, mikrofon eller teleslynge bidra til at signalstyrken økes, og det blir mulig å oppfatte hva som sies. Det er samtidig viktig å tenke på at de tekniske hjelpemidlene fungerer best i gode akustiske miljøer og at man ikke kan se på dette som en løsning for dårlig romakustikk (Laukli, 2007).

Fordelen med høreapparater er fleksibiliteten de tilbyr. Hjelpemiddelet er beregnet på korte avstander, men vil være med og til hjelp i alle situasjoner, også der det ikke finnes noen annen form for tilrettelegging (Laukli, 2007). I tillegg finnes det mange alternativer på markedet som kan fungere som tilleggshjelpemidler til høreapparatene. Eksempelvis bordmikrofoner som kan plasseres nærmere lyd-kilden og dermed gi muligheter for enda sterkere signaler.

2.4 Hørselstapets påvirkning i arbeidslivet

Tidligere forskning viser at et hørselstap kan være svært utmattende. Årsaken til dette er at personer med hørselstap bruker mer energi på å oppfatte og tolke auditive sanseinntrykk, da de må pusle sammen biter av informasjon til en større meningsbærende enhet. Mye av årsaken til at man blir sliten av å kompensere på denne måten er den aktive bruken av korttidsminnet (Williams, 2018). I arbeidssammenheng er det vanlig at hørselshemmede benytter strategier for å kompensere for hørselstapet, slik at man kan utføre jobben sin etter forventingene. Derfor regnes gjerne hørselstap som en risikofaktor for utbrenthet (Svinndal et al, 2018, Eide & Gundersen, 2004).

Arbeidsmiljø har stor innvirkning på hvorvidt man står i fare for å bli utbrent. Desto større krav arbeidsplassen stiller til verbal kommunikasjon, altså hvor mye av den viktige informasjonen som presenteres verbalt gjennom eksempelvis møtevirksomhet, har mye å si. Videre har arbeidsplassens akustiske miljø innvirkning på taleoppfattelsen (Svinndal et al, 2018). Støy i form av store rom med glatte flater og dermed mye gjenklang vil skape et dårlig akustisk miljø. Interiør i form av bord med glassplater og stolben som bråker når de dras langs gulvet kan være kilder til bakgrunnsstøy som også skaper et dårlig akustisk miljø.

Faktorer som har vist seg å virke positivt på arbeidshverdagen er struktur og fleksibilitet (Svinndal et al, 2018). Eksempelvis er det viktig med god struktur i møter i form av at møteledelsen er tydelig og at ikke flere snakker samtidig. Fleksibilitet til å kunne styre sin egen hverdag og legge inn eventuelle pauser fra auditive sanseinntrykk kan være avgjørende for at man klarer å stå i arbeid over lengre tid.

Tidligere forskning har også vist at mennesker med nedsatt hørsel opplever det som vanskelig å måtte si fra til andre om at de må tilrettelegge slik at det blir mulig å høre. Flere føler seg alene i oppgaven om å minne andre på at de må tilpasse seg deres behov (Svinndal et al, 2018).

En studie gjort i Sverige konkluderer med at prosessen mot aksept av eget hørselstap kan være lang og gradvis. Faktorer som driver prosessen fremover er gjerne positive opplevelser rundt det å være åpen om hørselstapet, samt alvorlighetsgraden av hørselstapet (Wänström et al., 2014). Studien viste også at mange benyttet mestringsstrategier for å kompensere for hørselsvanskene i et forsøk på å forhindre en eventuell trussel mot deres identitet på bakgrunn av det stigmaet som muligens vil medfølge. Flere av informantene var ikke selv klar over at

de benyttet slike strategier før andre påpekte det. Informasjon ble trukket frem som en faktor som kan virke positivt på veien mot aksept av sitt eget hørselstap og effekten hørselstapet har både fysisk og psykisk (Wänström et al., 2014).

2.5 Krav og rettigheter i Norge

I arbeidsmiljøloven §4-1 beskrives retningslinjer som skal følges for å opprettholde et godt arbeidsmiljø. Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd skal vektlegges gjennom en enkeltvis og en helhetlig vurdering av arbeidsplassen. Det spesifiseres også at standardene skal utvikles og forbedres i samsvar med samfunnets utvikling (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-1).

NAV har ansvar for at man får hjelpemidler som bedrer funksjonsevnen i hverdagen og arbeidslivet dersom man har behov for dette over tid (Hørselshemmedes Landsforbund (a), u.å.). Eksempelvis har man som døv, hørselshemmet eller døvblind tilgang på tolketjeneste (NAV (a), 2019). NAV kan også bistå med å vurdere hvordan arbeidsplassen kan tilpasses den enkeltes behov (NAV (b), 2019).

I Norge er det krav om universell utforming innen offentlig virksomhet og privat virksomhet rettet mot allmennheten. Men universell utforming menes at de fysiske forholdene skal legges til rette for at flest mulig skal kunne benytte seg av tilbudets allmenngyldige funksjon. Kravene skal oppfylles dersom det ikke utgjør en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Fokuset ligger på å bygge ned funksjonshemmende barrierer (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, 2008, § 9).

Videre i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, § 12, står det at:

«Arbeidsgiver skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre.» (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, 2008, § 12).

Dersom arbeidsgiver ikke følger denne loven regnes dette som diskriminering (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, 2008, § 12).

I arbeidet med å skape et mer inkluderende arbeidsliv for flest mulig har det i Norge siden 2001 eksistert en intensjonsavtale med mål om å øke sysselsettingen og forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Avtalen er inngått mellom partene i arbeidslivet og myndighetene og ble sist fornyet i 2019 (Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren, 2018; Regjeringen, 2019). I avtalen står det at: «*Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene.*» (Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren, 2018).

2.6 Godt arbeidsmiljø, et samarbeid mellom flere parter

Tilrettelegging rundt hørselshemming kan ses på som et samarbeid mellom flere parter. Hørselshemmedes Landsforbund påpeker at åpenhet, samarbeid og tilrettelegging er grunnlaget for et godt arbeidsmiljø, og kommer med tips til hørselshemmede, kollegaer og arbeidsgivere om hvordan man kan skape godt arbeidsmiljø for personer med nedsatt hørsel (Hørselshemmedes Landsforbund (c), u.å.).

Som hørselshemmet er det viktig å sørge for at man benytter de hjelpemidler som kan bedre hørselshverdagen. Det er bedre å begynne tidlig for det tar ofte litt tid å venne seg til hjelpemidlene. Videre vil det være til stor hjelp om man er åpen om hørselstapet og er tydelig når en forklarer kollegaer hva man trenger for å høre best mulig (Hørselshemmedes Landsforbund, (c), u.å.). For mange kan det være en stor fordel med blikkontakt under samtale, andre setter pris på at man snakker tydeligere. Dette avhenger gjerne av hvilken type hørselstap en har. Det vil også være til hjelp dersom man plasserer seg riktig i rommet for å få gode akustiske forhold og god tilgang til den man snakker med uten sjenerende motlys (Williams, 2018).

Som kollega bør man være oppmerksom på at man ikke snur seg vekk og at man har fanget oppmerksomheten til den hørselshemmede før man begynner å snakke. Dette vil gi den hørselshemmede mulighet til å støtte seg på munnavlesning. Dersom man i tillegg har tydelig kroppsspråk og ikke snakker for fort vil sjansene for at den hørselshemmede får med seg hva som sies større. Dersom den hørselshemmede ikke får med seg hva du sier, bør man forsøke å gjenta eller omformulere (Hørselshemmedes Landsforbund, (c), u.å.). Viktige ting bør skrives ned. Og sist, men ikke minst:

«Vær tålmodig. Ikke si «glem det» eller vis irritasjon dersom du må gjenta mange ganger. En som er hørselshemmet bruker mye energi på å høre hva som blir sagt, gi han eller hun en sjanse til å få med seg innholdet.» (Hørselshemmedes Landsforbund, (c), u.å.).

Arbeidsgiver har et større ansvar for tilretteleggingen på arbeidsplassen og det er derfor viktig at det er åpen dialog rundt tilrettelegging. En arbeidsgiver skal sørge for at alle de nødvendige hjelpemidlene er på plass. Viktige beskjeder bør være tydelige og helst skriftlige. Som arbeidsgiver bør man i samråd med sin ansatt være behjelpelig med å informere resten av arbeidsplassen om hørselsvanskene (Hørselshemmedes Landsforbund, (c), u.å.).

3 Metode

I metodekapittelet vil jeg gi en beskrivelse av bakgrunnen for de metodevalgene som har dannet grunnlaget for prosjektet og beskrive av hvordan informantene ble kontaktet, samt bakgrunn for valg av inklusjonskriterier. Videre vil jeg presentere etiske aspekter ved prosjektet. Analysen beskrives steg for steg i artikkelutkastet, men kappen inneholder en overordnet beskrivelse av analysemetoden og bakgrunnen for valg av metode. Som siste avsnitt i kappens metodedel vil prosjektets styrker og svakheter presenteres.

3.1 Kvalitativ metode

I gjennomføringen av dette prosjektet er det valgt et kvalitativt forskningsdesign med semistrukturert intervju som metode. Kvalitative metoder har til hensikt å analysere, fortolke og beskrive karaktertrekk og egenskaper ved et fenomen eller ved en gruppe individer (Malterud, 2018). I dette tilfellet er ønsket å få innsyn i menneskers erfaringer og opplevelser. Metodologien bygger på beskrivelser i form av ord og setninger og ikke tall, slik som i kvantitative forskningsdesign (Malterud, 2018). Den kvalitative metoden valgt i gjennomføringen av dette prosjektet har en fenomenologisk forankring. Med et fenomenologisk forskningsdesign er grunntanken at vår kunnskap om verden springer ut fra våre direkte opplevelser. Det er forskerens oppgave å forstå, beskrive og forklare disse opplevelsene (Hammersley, 2013 & Denscombe, 2014, referert i Cohen et al, 2018). På bakgrunn av disse kvalitetene anser jeg metoden som et hensiktsmessig valg for å undersøke problemstillingen i dette prosjektet.

Kvalitative metoder er egnet til å undersøke komplekse og sammensatte temaer, samt dynamiske prosesser som samhandling og utvikling (Malterud, 2018). Opplevelsen av utfordring i møte med arbeidslivet som hørselshemmet anser jeg som et komplekst tema da det er mange faktorer som spiller inn, både personlige og strukturelle. Det personlige aspektet rommer blant annet følelser og opplevelser rundt det å ha en funksjonsnedsettelse og tanker rundt hvordan man best skal håndtere dette i hverdagen. Det strukturelle aspektet omhandler eksempelvis hvordan arbeidsplassen er tilrettelagt, hvilke tilbud og hjelp som finnes, hvilke lover og regler de ulike partene må forholde seg til. Hvilke utfordringer hver enkelt møter og hvordan de opplever utfordringene avhenger altså av en rekke faktorer.

Kvalitativ metode er egnet når vi på forhånd ikke har oversikt over hvilke mulige svar som finnes til vårt forskningsspørsmål (Malterud, 2018). Hensikten med åpne spørsmål i intervjusammenheng er å gi informantene muligheten til å fortelle om deres individuelle opplevelser.

3.2 Intervju

For å få innsikt i hvordan et hørselstap kan påvirke arbeidshverdagen har jeg valgt å intervju mennesker som har personlig erfaring med dette. Gjennom et intervju søker forskeren dybde og utfyllende innsikt i andres perspektiver og opplevelser (Kvale & Brinkmann, 2019).

Intervjuer søker innsikt i de fenomener vi ikke kan observere direkte og tillater oss å undersøke fenomener eller hendelser som har funnet sted i fortiden. Informasjonen utledes gjennom spørsmål og svar (Malterud, 2018; Patton, 2015). I et intervju, som en av de hyppigst brukte kvalitative metodene, anses forskeren som deltakende i konstruksjonen av ny kunnskap. Slik Malterud beskriver det er «*Kunnskap et produkt av menneskelig persepsjon, tolkning og samhandling*» (Malterud, 2018). Kunnskapen skapes aktivt gjennom spørsmål og svar. Målet er ikke nødvendigvis å finne en fasit, men heller å stille nye spørsmål (Kvale 1996, referert i Malterud, 2018; Kvale & Brinkmann, 2019).

Det finnes mange ulike former for intervju og ulike grader av struktur i gjennomføringen av intervjuet (Cohen et al, 2018). Vi kan se på det som en skala mellom to ytterpunkter. En samtale preget av fri flyt og en spørreundersøkelse. Metoden jeg har valgt ligger i møtepunktet mellom disse ytterpunktene, og betegnes gjerne som et semistrukturert intervju. I det semistrukturerte intervjuet har intervjuer frihet til å stille oppfølgingsspørsmål og undersøke eventuelle interessante temaer som kan dukke opp underveis (Patton, 2015).

Denne intervjuformen innebærer at forskeren har utarbeidet en intervjuguide i forkant av intervjuene (Patton, 2015). Intervjuguiden er et verktøy som brukes til å sørge for at intervjuene dekker en liste med forhåndsbestemte temaer. På denne måten sørges det for at de ulike intervjuene bygger på det felles rammeverk, noe som gjerne er en fordel under analysen av intervjuene.

I intervjuguiden som er benyttet i dette prosjektet (Vedlegg 1) er det formulert inngangsspørsmål til de overordnede temaene. Resten av intervjuguiden er bygget opp av

punkter. Siden det semistrukturerte intervjuet er en delvis flytende samtale så jeg det som hensiktsmessig å ha muligheten til å formulere spørsmålene slik at de passet inn i samtalen. De overordnede temaene for intervjuene var som følger:

- Personlige opplysninger
- Hørselstap
- Arbeidssituasjon
- Hørselstapets påvirkning på arbeidshverdagen
- Personlig håndtering
- Forståelse og aksept
- Det sosiale aspektet av arbeidslivet
- Personlig utvikling
- Ønsket arbeidssituasjon

Det ble lagt vekt på at spørsmålene skulle være av en åpen karakter slik at informantene fikk rom til å fortelle om sine opplevelser og erfaringer uten å føle at de måtte utelukke noe. I forkant av intervjuet ga jeg en kort presentasjon av meg, samt en beskrivelse av hensikten med prosjektet. Deretter innledet jeg intervjuet med å be informantene fortelle litt om seg selv og deres arbeidssituasjon. Hensikten med dette var både å skape et bilde av hvem informantene er, samtidig fungerer spørsmålene som oppvarming før vi går videre til temaer som for noen kan oppleves som sårbare, eksempelvis hørselstapets påvirkning på arbeidslivet. I slutten av intervjuet ble informantene også spurt om de hadde lyst til å legge til noe som jeg ikke hadde stilt spørsmål om i løpet av intervjuet.

Prøveintervjuer ble ikke gjennomført før i forkant av intervjuene som dannet grunnlaget for datamaterialet i dette prosjektet.

3.3 Utvalg

Det ble satt to inklusjonskriterier for deltakelse i dette prosjektet: deltakerne må ha et hørselstap og være eller ha vært yrkesaktive. På bakgrunn av disse inklusjonskriteriene vil det være mulig å få innblikk i en heterogen gruppe mennesker med nokså ulike livs- og arbeidssituasjoner, samt ulike måter å håndtere sitt eget hørselstap på. Informantene har alle deltatt på HLF Briskebys *Kurs for yrkesaktive*, også kalt KY. Dette er et kurs for alle med

nedsatt hørsel som er yrkesaktive, sykemeldt, på avklaring eller på vei inn eller ut av arbeidslivet (HLF Briskeby, 2021).

De 6 informantene som tok kontakt oppfylte alle sammen inklusjonskriteriene og viste stor interesse, men kun av 5 informantene deltok på intervju. Kontakten ble først opprettet i november 2020, men søknaden til NSD (Norsk Senter for Forskningsdata) ble ikke godkjent før i midten av mars 2021. Dermed ble intervjuene avholdt en god stund etter informantene først ble kontaktet. Dette kan være årsaken til den ene frafallet. Jeg fikk likevel tak i 5 av informantene etter søknaden ble godkjent og intervjuene ble gjennomført rundt påsken året 2021.

3.4 Covid-19

På bakgrunn Covid-19 og restriksjonene samfunnet er underlagt er samtlige intervjuer gjennomført via telefon eller videosamtale. Type kommunikasjonsmiddel har deltakerne selv fått bestemme, avhengig av hva de selv syntes var mest komfortabelt og hensiktsmessig for dem. Flesteparten av deltakerne deltok via videosamtale, flere den med begrunnelse at munnavlesning var til stor hjelp. En deltaker valgte å gjennomføre intervjuet per telefon.

3.5 Etikk

Etiske problemstillinger møter man i alle stadiene av et forskningsprosjekt. Når man velger ut et tema man ønsker å forske på bør hensikten bak være forbedring av den menneskelige situasjonen som utforskes, fremfor det vitenskapelige utbyttet av forskningen. Når man så innhenter informanter må man tenke på hvilke konsekvenser deltakelse kan innebære, samt sørge for konfidensialitet i form av informert samtykke (Kvale & Brinkmann, 2019).

En forskningsprosess skal være transparent. Med dette menes at prosessen skal være tilgjengelig for innsyn (Malterud, 2018). I dette prosjektet fikk alle deltakerne et utfyllende informasjonsskriv og samtykkeskjema før intervjuene ble gjennomført. Informasjonsskrivet presenterte prosjektets hensikt, samt informasjon om datahåndtering, hvem som har tilgang til dataene som innhentes og hvilke retningslinjer som skal etterfølges. Som et ledd i forskningsetikkens konfidensialitet er all informasjon innhentet i dette prosjektet er underlagt taushetsplikt og transkripsjonene av intervjuene ble anonymisert. Det ble gitt eksplisitt

informasjon om at deltakelse i prosjektet var frivillig og at deltakerne kunne trekke seg når som helst uten å oppgi årsak. Informasjonsskrivet og prosjektet er godkjent av NSD (Vedlegg 3 og 4). Samtlige informanter samtykket til deltakelse før intervjuene ble gjennomført.

Et forskningsdesign skal fra et etisk perspektiv ideelt sett produsere kunnskap som er til nytte for gruppen mennesker det forskes på. Når funnene fra forskningen presenteres er det viktig at konfidensialiteten ivaretas slik at publiseringen ikke har negative konsekvenser for noen av deltakerne (Kvale & Brinkmann, 2019). Dette prinsippet er vektlagt under rapportering av resultatene i artikkelutkastet.

Videre er all helserelevant informasjon, nærmere bestemt informasjon om type og grad av hørselstap, kun basert på selvrapportert informasjon fra informantene. Jeg anså det ikke som nødvendig å innhente skriftlig helseinformasjon for å kunne gjennomføre prosjektet slik jeg ønsket. Dermed er innhenting av helsedokumenter ikke berettiget.

3.6 Analyse

For analyse av datamaterialet er Malteruds systematiske tekstkondensering benyttet. Analysemetoden bygger på Georgis fenomenologiske metode og har som mål å oppnå innsikt i et fenomen blant en gruppe individer (Malterud, 2018). Metoden går deskriptivt til verks da hensikten er å presentere intervjuobjektene forståelse slik de formulerer det i større grad enn man leser mellom linjene (Malterud, 2012). Analysemetoden kan beskrives som eksplorativ, med et mål om å presentere faktiske hendelser og opplevelser fremfor å dekke hele variasjonen av mulige opplevelser av et fenomen (Malterud, 2012).

Malteruds teori bygger også på en induktiv tilnærming. Dette betyr at vi gjennom analyse av datamaterialet forsøker å utvinne kunnskap som gjelder for flere (Malterud, 2018). Analysen innebærer dekontekstualisering og rekontekstualisering av datamaterialet. Gjennom metodens dekontekstualisering trekkes interessante utdrag som kan belyse problemstillingen frem. Senere i analyseprosessen rekontekstualiseres utdragene, nå sortert i kodegrupper og subgrupper for å bedre kunne beskrive sentrale funn, med det faktiske datamaterialet. På denne måten sørges det for at resultatene fremdeles er tydelig forankret i de faktiske dataene som er innhentet fra informantene (Malterud, 2018).

I og med at det er først gang jeg gjennomfører et forskningsprosjekt anså jeg min uerfarenhet som en faktor jeg måtte ta hensyn til. Malteruds analysesteori beskrives som en innføring til hvordan en analyseprosess kan gjennomføres på en systematisk og overkommelig måte, og er egnet for nybegynnere innen forskningsfeltet. Analysemetoden har fellestrekk med en del andre analysemetoder, men har sine særtrekk (Malterud, 2018). Dermed vil metoden på mange måter gi en generell innføring til analyse av kvalitative data. På bakgrunn av analysemetodens fenomenologiske og eksplorative stil i tillegg til dens lite komplekse design anså jeg det som hensiktsmessig å benytte denne i analysen av datamaterialet i dette prosjektet. Valget av en forholdsvis lite komplisert analysemetode vill minske sjansen for å miste bakkekontakten underveis i prosessen.

3.7 Prosjektets styrker og svakheter

I og med at dette prosjektet er gjennomført i forbindelse med en masteroppgave har jeg måttet ta hensyn til relativt kort gjennomføringstid. I tillegg har samfunnet som følge av pandemien vært i unntakstilstand under i hele denne perioden, noe som har gjort det noe vanskeligere å få tilgang til litteratur på for eksempel biblioteker og i butikk. I dette avsnittet vil jeg presentere en del styrker og svakheter ved metodevalg og gjennomføring av prosjektet. Flere styrker og svakheter vil også bli beskrevet i artikkelutkastet.

3.7.1 Representativitet

Et kvalitativt forskningsdesign innebærer at man går grundig til verks, men ofte med et mindre antall informanter. Med få informanter kan man ikke være sikker på at resultatene av studien er representative for den generelle befolkningen vi ønsker å undersøke (Cohen et al, 2018). Representativitet omhandler allmenngyldig overførbarhet (Malterud, 2018). Størrelsen på utvalget påvirker sannsynligheten for å dekke hele variasjonen av en populasjon. Med kun 5 informanter i denne studien er det derfor ikke sikkert at alle aspektene av utfordringer som kan forekomme i arbeidslivet har kommet frem. I og med at deltakergruppen i dette prosjektet består av 1 mann og 4 damer er det heller ikke mulig å trekke konklusjoner rundt forskjeller mellom kvinner og menn. Tidligere forskning har vist at kvinner påvirkes mer enn menn (Svinndal, 2018). Denne tendensen kan vi ikke si noe om basert på resultatene fra dette prosjektet.

«Kjennetegn ved utvalget påvirker våre tolkninger og funn» (Malterud, 2018). Det er derfor viktig å presentere utvalgets kvaliteter og eventuelle begrensninger slik at resultatene kan ses i lys av disse. Dersom alle deltakerne i forskningsprosjektet har fellestrekk som ikke gjelder for den generelle populasjonen vil dette presentere en trussel mot resultatenes representativitet. Det at alle deltakerne har deltatt på kurs i regi av HLF Briskeby vil dermed påvirke resultatenes representativitet.

3.7.2 Intervju

Å gjennomføre gode intervjuer krever kunnskap og ferdigheter rundt intervjuteknikk. Et forskningsintervju kan ses på som et eget håndverk som læres gjennom å praktisere (Kvale og Brinkmann, 2019). Evnen til å kunne interagere med ulike mennesker, lytte aktivt og formulere gode, ikke ledende spørsmål, på kort tid er kritisk for et godt intervju (Patton, 2015). Å bli god til dette krever mye øvelse. I og med at dette er første gang jeg gjennomfører et forskningsprosjekt må dette regnes som en svakhet, da jeg har minimalt med øvelse innen dette feltet.

Et intervju er i utgangspunktet en interaksjon mellom to mennesker som kontinuerlig observerer hverandre (Patton, 2015). Det innebærer at man tolker og forstår situasjonen og utsagnene som presenteres på sin egen måte. Når intervjuer stiller et spørsmål er det lett å tenke at informanten skjønner hva vi spør om, og at deres svar vil være innenfor den referanserammen intervjuer har sett for seg (Payne 1951, referert i Patton, 2015). Dette er dessverre ikke alltid tilfellet. I og med at intervjuene er gjennomført via telefon og videosamtale vil mye eller alt kroppsspråk forsvinne, noe som muligens vil forsterke denne effekten.

Intervju via telefon setter opp en ekstra barriere mellom intervjuer og informant (Cohen et al, 2018). Fordelen med å ha intervjuer via telefon eller videosamtale er fleksibiliteten det gir. Intervjuer og informant trenger ikke være i samme rom eller i samme by. I tillegg gir disse løsningene ofte større fleksibilitet med tanke på tid (Cohen et al, 2018). Siden det krever lite organisering å sette opp møtet er det være lettere for informantene å tilpasse intervjuet til sin egen timeplan. Det er flere informanter som har måttet avlyse på kort varsel, men da var det aldri noe problem å sette opp en ny tid kort tid etter.

3.7.3 Reliabilitet og validitet

Høy grad av struktur på intervjuene vil bidra til økt reliabilitet. Med reliabilitet menes, hvorvidt målingene man gjør og resultatene man får er mulig å reproducere dersom man måler igjen (Cohen et al, 2018). Det at intervjuene er av en semistrukturert art vil øke sjansen for å få andre resultater dersom man gjennomfører flere intervjuer. Selv om dette representerer en svakhet for prosjektets reliabilitet, vil det også være en styrke sett i lys av prosjektets formål. Deler av målet med prosjektet var å få innsikt i hvilke utfordringer hørselshemmede møter i arbeidslivet. Utfordringer knyttet til det å ha et hørselstap er svært individuelt og det er derfor en del av prosjektets mål å få et bredt spekter av resultater som vi gi bredere innsikt i temaet. Valget av en semistrukturert intervjustil med mulighet for oppfølgingsspørsmål underveis har gjort at ingen av intervjuene vært like. Intervjuguiden som utgangspunkt for intervjuene har sørget for at alle informantene har vært innom de samme temaene, men likevel har hver enkelt informant hatt noe eget å tilføye. Samtidig har jeg som forsker lært av informantene underveis og stilt nye oppfølgingsspørsmål etter hvert. Patten (2015) beskriver at det ofte vil ta lang tid og mange intervjuer før det samme settet med spørsmål er gitt til flere ulike informanter.

Validitet i forskningssammenheng omhandler hvorvidt den valgte metoden er hensiktsmessig for å undersøke det man ønsker å undersøke, og at man dermed kan trekke gyldige, troverdige eller valide slutninger på bakgrunn av forskningen (Kvale & Brinkmann, 2019). I intervjusammenheng vil forskningens validitet ligge i kvaliteten på intervjuet. Dette innebærer blant annet at meningen bak det informantene beskriver kommer ordentlig frem gjennom oppklarende oppfølgingsspørsmål (Kvale & Brinkmann, 2019). En måte å undersøke om den valgte metoden egner seg til å undersøke det fenomenet man ønsker, er sammenligning med andre validerte studier og deres resultater (Cohen et al., 2018). Det at resultatene i dette prosjektet samsvarer til en viss grad med funn fra tidligere forskning kan være med på å styrke prosjektets validitet.

3.7.4 Transkribering

Språket, som intervjuets medium, inneholder informasjon i ordrett form og også ikke-verbal informasjon som kroppsspråk. Når lydopptakene transkriberes strippest språket for ikke-verbal informasjon. Da sitter vi kun igjen med ordrette uttalelser (Kvale & Brinkmann, 2019). Det

muntlige språket er mer oppstykket og mindre formelt enn skriftspråk. I samtale vil konteksten være med på å gi struktur, men når samtalen transkriberes mister vi denne referanserammen og setningene vi står igjen med kan virke ufullstendige (Malterud, 2018). Et av målene ved transkriberingen av dataene er å fange opp samtalen slik at den best mulig får frem det deltakerne ønsker å formidle (Malterud, 2018). På denne måten blir det forskerens oppgave å tolke hva deltakerne mener.

3.7.5 Analyse

Under analysen av intervjuene er det en stor fordel at det er flere forskere til stede. Ikke fordi målet er å oppnå konsensus, men med flere forskere vil man kunne se på dataene med ulike øyne og dermed oppdage flere detaljer som en forsker alene kanskje ikke vil få med seg (Malterud, 2018). Siden jeg har gjennomført dette prosjektet alene og har taushetsplikt ovenfor dataene jeg har funnet, har jeg ikke hatt muligheten til å rådføre meg med andre forskere i analyseprosessen. Dette må derfor ses på som en svakhet ved gjennomføringen av prosjektet.

I analysen er det en fordel dersom man har problemstillingen i bakhodet samtidig som man er bevisst sin egen faglige forforståelse, og forsøker å legge denne til side (Malterud, 2018). Derfor hadde jeg i forkant av intervjuene skrevet ned min egen forforståelse i et separat dokument. Dermed kunne jeg gå tilbake å se om jeg aktivt lette etter funn som bekreftet min forforståelse eller om jeg hadde klart å legge denne til side.

Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*
(LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8.utg).
Routledge
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. (2008). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne* (LOV-2008-06-20-42). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2008-06-20-42>
- Eide, A. H. & Gundersen, T. (2004). *Hørselshemmede og arbeid: En studie om sammenhenger mellom hørselshemming, psykososialt funksjonsnivå og arbeidsdeltagelse* (STF78 A044503).
https://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/horselshemmede_og_arbeid.pdf
- Folkehelseinstituttet (22.02.2015). *Fakta om hørselstap*. FHI.
<https://www.fhi.no/ml/miljo/stoy/om-horselstap/>
- HLF Briskeby. (2021). *Yrkesaktiv med nedsatt hørsel*.
<https://hlfbriskebyrut.no/kurs/voksne/yrkesaktiv-med-nedsatt-horsel/>
- Hørselshemmedes Landsforbund, a. (u.å.). *HLFs rettighetsguide*. HLF.
<https://www.hlf.no/horselsinfo/hlfs-rettighetsguide2/>
- Hørselshemmedes Landsforbund, b. (u.å.). *Jeg hører dårlig*. HLF.
<https://www.hlf.no/horselsinfo/jeghorerdarlig/>
- Hørselshemmedes Landsforbund, c. (u.å.). *Yrkesaktiv og hørselshemmet*. HLF.
<https://www.hlf.no/horselsinfo/yrkesaktiv-og-horselshemmet/>
- Kjeka, A. M. (2006). *Tunghørte studenter – Mestring: Hvilke mestringsstrategier/mestringsressurser tar tunghørte i bruk under høyere utdanning?*
[Masteroppgave, Høgskolen i Sør-Trøndelag]. https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmloi/bitstream/handle/11250/148707/tunghorte_kjeka.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Idunn. (u.å.). *Søkelys på arbeidslivet*.
<https://www.idunn.no/spa#/about>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2019). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg.). Gyldendal.

- Kvam, M. H. & Tingvold, L. (08.02.2004). *JEG ER SÅ UTROLIG SLITEN ...*
Enkeltpersoners erfaringer med å være hørselshemmet, med særlig vekt på
arbeidslivet. (STF78 A044504)
<https://www.hlf.no/globalassets/prosjekter/prosjektdokumenter/sluttrapport-jeg-er-sa-utrolig-sliten.pdf>
- Laukli, E. (Red.). (2007). *Nordisk lærebok i audiologi.* Fagbokforlaget
- Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: A strategy for qualitative analysis.
Scandinavian Journal of Public Health. 2012. 40: 795–805
- Malterud, K. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4.utg)
Universitetsforlaget
- NAV, a (1.12.2019). *Tolking på arbeidsplassen.* NAV.
<https://www.nav.no/no/bedrift/hjelpemidler/tolking-pa-arbeidsplassen>
- NAV, b. (01.12.2019). *Tilrettelegging.* NAV.
<https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/tilrettelegging>
- NCBI (National Center for Biotechnology Information) (2020). *Hearing loss and deafness: Normal hearing and impaired hearing.*
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK390300/>
- Oslo Economics. (27.02.2020). *Nedsatt hørsel i arbeidsfør alder: En analyse av samfunnskostnader og gevinster ved tiltak* (Nedsatt hørsel i arbeidsfør alder/nummer 2020-8) <https://www.hlf.no/globalassets/dokumenter/dette-jobber-vi-med/nedsatt-horsel-i-arbeidsfor-alder.pdf>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods.* (4.utg).
SAGE Publications, Inc.
- Regjeringen. (05.03.2019). *Hva er inkluderende arbeidsliv?* Regjeringen (Inkluderende arbeidsliv (IA)) <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende-arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/>
- Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren. (18.12.2018). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv: Et arbeidsliv med plass for alle.*
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

- Solheim, J. (2011). *Hearing loss in the elderly: Consequences of hearing loss and considerations for audiological rehabilitation*. [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/31246/dravhandling-solheim.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Stortingsmelding 40. (2002). *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*. Det kongelige sosialdepartement.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/5a8122df4dee44a38beb1ca42698b490/no/pdfs/stm200220030040000dddpdfs.pdf>
- Svinndal, E. V., Jensen, C. & Rise, M. B. (2018). Working life trajectories with hearing Impairment. *Taylor & Francis Group*. 2020, VOL. 42, NO. 2, 190-200.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1495273>
- Wänström, G., Öberg, M., Rydberg, E., Lunner, T., Laplante-Lévesque, A. & Andersson, G. (2014). The psychological process from avoidance to acceptance in adults with acquired hearing impairment. *Informa Healthcare*. 2014. 12: 27–35.
https://www.researchgate.net/publication/263247146_The_psychological_process_from_avoidance_to_acceptance_in_adults_with_acquired_hearing_impairment
- WHO (World Health Organization). (01.04.2021). *Deafness and hearing loss*. WHO.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>
- Williams, K. C. (2018). *Hørselstap: Stress og mestring*. Gyldendal.

Artikkelutkast

Hørselshemmet i arbeidslivet

“Hearing loss in working life”

Therese Løseth Jusnes

Masterstudent ved Universitetet i Oslo - Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Retning spesialpedagogikk med fordypning i audiopedagogikk

theresju@uio.uv.no

Søkelys på arbeidslivet

<https://www.idunn.no/spa>

Sammendrag

Bakgrunn: Hensikten med dette prosjektet er å undersøke hvilke utfordringer hørselshemmede møter i arbeidslivet og hvordan arbeidslivet kan tilpasses ytterligere.

Metode: Semistrukturerte intervjuer er benyttet for å samle inn data. Intervjuene er transkribert og analysert ved hjelp av Malteruds systematiske tekstkondensering. **Resultat:** Resultatene er presentert gjennom følgende hovedtemaer: individuelle strategier; fysiske og psykiske påkjenninger; en prosess mot aksept og åpenhet; tilrettelegging på arbeidsplassen; den digitale hverdagen. **Konklusjon:** Informasjon virker å være en viktig faktor i prosessen mot aksept og åpenhet. Det er behov for ytterligere tilrettelegging på arbeidsplassen, særlig i forbindelse med lunsjavvikling. Videre bør de auditive fordelene ved digitale møter tas til etterretning.

Nøkkelord

Hørselstap, utfordringer, arbeidsliv, tilrettelegging

Abstract

Background: The purpose of this project is to investigate what challenges people with hearing loss face in working life and how working life can be further improved. **Method:** Semi-structured interviews was used to collect data. The interviews were transcribed and analyzed using Malterud's systematic text condensation. **Results:** The results are presented through the following main themes: individual strategies; physical and mental strain; process towards acceptance and openness; workplace facilitation; the digital changes. **Conclusion:** Information seems to play an important role in the process towards acceptance and openness. There is a need for further facilitation, especially in the lunchroom. Furthermore, the auditory benefits of digital meetings should be noted.

Keywords

Hearing loss, challenges, working life, facilitation

1 Introduksjon

Slik samfunnet vårt er bygget opp er det å ha en jobb å gå til nøkkelen til et selvstendig liv. Vi mennesker befinner oss i arbeidslivet store deler av livet og det er derfor naturlig at vårt yrke er med på å forme hvem vi er. Arbeid ansees derfor ofte som en stor del av vår personlige identitet (Svinndal et al, 2018). Arbeidslivet er også en arena for kognitiv utvikling. Gjennom daglige utfordringer vil kreative og faglige kvalifikasjoner bli benyttet og utfordret. Mestring av slike utfordringer gir gjerne mestringsfølelse og økt selvtillit (Kvam & Tingvold, 2004). På bakgrunn av dette er det viktig å sørge for at flest mulig får muligheten til å delta i arbeidslivet.

I Norge anslås det at om lag 36% av den voksne befolkningen har nedsatt hørsel på minst et øre (Oslo Economics, 2020). På verdensbasis beregnes det at 1 av 10 har hørseltap som vil sette begrensninger i hverdagen (World Health Organization, 2021). De fleste vil oppleve å få nedsatt hørsel i løpet av livet, mange i godt voksen alder. Likevel er det ikke uvanlig å få nedsatt hørsel i ung alder. Personer med nedsatt hørsel har begrenset tilgang til verbal kommunikasjon. I arbeidslivet er det ofte mye informasjon som kommuniseres verbalt, noe som kan by på utfordringer dersom man har nedsatt hørsel. Som hørselshemmet bruker man ekstra energi på å tette hull og skape mening i det man hører og det kan være vanskelig å møte de kravene arbeidslivet stiller. Denne ekstra bruken av energi fører gjerne til at en blir raskere sliten enn normalthørende (Svinndal et al, 2018).

Dette prosjektet har til hensikt å undersøke hvilke utfordringer personer med nedsatt hørsel har i arbeidslivet i dag og se på hvordan arbeidslivet kan tilpasses ytterligere for å skape et inkluderende arbeidsmiljø for personer med nedsatt hørsel.

2 Metode

For å få et innblikk i enkeltpersoners opplevelser av hvordan arbeidslivet er tilrettelagt for personer med nedsatt hørsel i dag, er det benyttet et kvalitativt forskningsdesign med intervju som metode for datainnsamling.

2.1 Utvalg

Deltakerne i dette prosjektet ble kontaktet gjennom HLF Briskebys *Kurs for Yrkesaktive* (HLF Briskeby, 2021). Inklusjonskriteriene var som følger: deltakerne må ha et hørselstap og være yrkesaktive eller ha vært yrkesaktive. Ut over dette ble det ikke satt noen eksklusjonskriterier.

Gjennom ledelsen til HLF Briskeby ble det delt ut et informasjonsskriv om prosjektet til deltakerne på deres neste kurs. De som var interessert i å delta kontaktet meg direkte via epost. I alt var det 6 stykker som tok kontakt og 5 av disse deltok på intervju. Av de 5 deltakerne var det 4 kvinner og 1 mann. Aldersmessig er informantene mellom 33 og 51 år. Alle jobbet 100%, men ikke alle hadde gjort det alle sine yrkesaktive år. Deltakerne har alle sammen høyere utdanning. Samtlige jobber på kontor og arbeidstiden preges av selvstendig arbeid og møtevirkosomhet. De fleste av deltakerne sitter per dags dato på hjemmekontor, men enkelte har ikke mulighet til det da de er avhengige av fysiske møter med klienter. 2 av deltakerne hadde medfødt hørselstap, de 3 andre hadde fått nedsatt hørsel senere i livet. Alle deltakerne har vært høreapparatbrukere i minst 5 år. I dette prosjektet er det kun innhentet selvrapporert helseinformasjon. Samtlige deltakere kategoriserer sitt eget hørselstap som moderat.

2.2 Etikk

Alle informantene mottok et informasjonsskriv og samtykket til deltakelse i forkant av intervjuene. Både informasjonsskriv og prosjektet er godkjent av NSD (Norsk Senter for Forskningsetikk) (Vedlegg 3).

2.3 Datainnsamling og analyse

Som metode for innsamling av data ble semistrukturerte intervjuer basert på en veiledende intervjuguide benyttet. Vedlagt (Vedlegg 1) ligger intervjuguiden som utgjorde rammeverket for intervjuene. I intervjuene ble det stilt spørsmål om deltakernes nåværende og tidligere arbeidssituasjon, deres hørselstap, hvilke utfordringer de støter på i hverdagen, hvordan de opplever og håndterer disse utfordringene, arbeidsplassens tilrettelegging og hvordan de ønsket at arbeidshverdagen ideelt sett skulle sett ut. Dersom deltakerne selv svarte på spørsmålene uten at de ble stilt ble det kun stilt eventuelle oppfølgingsspørsmål.

På grunn av Covid-19-pandemien lå ikke forholdene til rette for å møtes fysisk til gjennomføringen av intervjuet. Dermed ble alle intervjuene gjennomført via videosamtale, nærmere bestemt gjennom Zoom, eller per telefon. Deltakerne fikk selv velge hvordan de ville gjennomføre intervjuet. Intervjuene varte i 40-70 minutter, men hadde ingen tidsbegrensning. For å tilrettelegge for best mulig lydforhold benyttet jeg en datamaskin med god mikrofon til videosamtalene. Jeg sørget for å sitte i stille omgivelser slik at forstyrrende støy ikke skulle ødelegge for lydoverføringen. En fordel ved å gjennomføre intervjuene via videosamtale og mikrofon er at deltakerne kan sitte med hodetelefoner eller koble lyden direkte til høreapparatene. På denne måten flyttes lydkilden nærmere øret, noe som er fordelaktig for taleoppfattelsen (Laukli, 2007).

Dialogen fra alle intervjuene er tatt opp med en diktafon. Dette har gitt meg som forsker mulighet til å vie mer oppmerksomhet til å ivareta min rolle som aktivt lyttende og informasjonssøkende under intervjuene. Lydopptakene fra intervjuene ble transkribert ordrett i etterkant av intervjuet og Malteruds (2018) systematiske tekstkondensering ble benyttet som analysemetode. Analysen startet etter at alle intervjuene var gjennomført og transkribert.

Analysemetoden er egnet for tverrgående analyse av kvalitative data og er utarbeidet som en prosess i hovedsakelig 4 steg (Malterud, 2018). I første steg ble alle de transkriberte intervjuene gjennomlest og et helhetlig inntrykk dannet grunnlaget for noen hovedtemaer. Hovedtemaene representerte deler av datamaterialet som etter første gjennomlesing stod frem som i øyenfallende detaljer. For å få et bredt innblikk i deltakernes synspunkter og opplevelser forsøkte jeg være bevisst min faglige forforståelse av temaet og møte datamaterialet med et åpent sinn. Samtidig så jeg etter temaer som kunne svare på prosjektets problemstilling. Denne delen av analysen innebar ikke systematisering av dataene. Etter jeg hadde lest gjennom alle intervjuene og notert mine foreløpige observasjoner underveis

forsøkte jeg å sammenfatte dette til en kort liste med foreløpige temaer, som alle kunne si noe om hvilke utfordringer deltakerne har og har hatt som følge av sitt hørselstap. Listen omfattet følgende temaer:

- Utfordringer knyttet til det å ha et hørselstap uten å være åpen om det
- Utfordringer i de sosiale aspektene av arbeidslivet
- Hjelpemidler som ikke alltid er til hjelp
- Forandringer som følge av pandemien
- Opplevelse av manglende informasjon
- Ønske om å ikke være til bry eller skille seg ut
- Kollegaers forståelse og evne til å tilrettelegge
- Fysiske og psykiske påkjenninger

I steg to av analyseprosessen ble hovedtemaene bearbeidet til foreløpige reviderte temaer, eller kodegrupper. Bearbeidingen innebar en tolkning av hvilke temaer som i størst grad kunne svare på problemstillingen og en vurdering av hvorvidt de foreløpige temaene overlappet hverandre (Malterud, 2018). Jeg kom frem til at flere av temaene hadde overlappende aspekter og derfor burde slås sammen. Dette innebar også en revidering av kodegruppens merkelapp. Etter bearbeidingen kom jeg frem til følgende kodegrupper som utgangspunkt for videre analyse:

- Individuelle strategier
- Tilvenning
- Påkjenninger
- Det sosiale aspektet av arbeidslivet
- Hjemmekontor

I systematisk tekstkondensering regnes ikke all teksten i det transkriberte materialet som meningsbærende. Forskerens oppgave er å finne og trekke ut de meningsbærende enhetene og sortere disse inn under kodegrupper. På den måten samles enkeltstående enheter til noe felles (Malterud, 2018). Transkripsjonene ble igjen lest linje for linje i et forsøk på å identifisere meningsbærende enheter og plassere disse innenfor de fem kodegruppene. Underveis i arbeidet med å finne meningsbærende enheter fortsatte arbeidet med å justere kodegruppene. For å være sikker på at man gjør en god analyse er det viktig å stadig vende tilbake til transkripsjonene. Dette innebærer at en underveis endrer og justerer på koder og subgrupper

for at disse ikke skal overlappe hverandre (Malterud, 2018). Etter endring av kodegruppene gikk jeg gjennom transkripsjonene på nytt for å se etter ytterligere meningsbærende enheter. Etter å ha gjennomgått alle intervjuene, funnet meningsbærende enheter og justert kodegruppene stod jeg igjen med en liste over meningsbærende enheter under hver av de følgende justerte kodegruppene:

- Individuelle strategier
- Fysiske og psykiske påkjenninger
- En prosess mot aksept og åpenhet
- Tilrettelegging på arbeidsplassen
- Den digitale hverdagen

I analysens tredje trinn tok jeg for meg hver enkelt kodegruppe og dens tilhørende meningsbærende enheter. Alle de meningsbærende enhetene innen hver kodegruppe ble vurdert og på bakgrunn av nyansforskjeller sortert inn i subgrupper. Eksempelvis under koden «Tilrettelegging på arbeidsplassen» finner vi subgruppen «Lunsjrommet», da dette ble lagt frem som en arena med tydelig forbedringspotensial av alle informantene. Basert på de meningsbærende enhetene innen hver av subgruppene ble det skrevet et kondensat, et kunstig sitat. Derfor er dette trinnet i analysen også kalt kondensering (Malterud, 2018).

Kondensatene er skrevet med en form som har klar forankring i deltakernes utsagn i et forsøk på å få frem summen av de meningsbærende enhetene under hver subgruppe (Malterud, 2018).

I analysens fjerde trinn rekontekstualiseres kondensatene med det opprinnelige datamaterialet (Malterud, 2018). Siden jeg i flere trinn har arbeidet med løsrevne biter av datamaterialet er det viktig å påse at resultatet av analysen fremdeles er i tråd med det deltakerne faktisk forsøkte å formidle. Kondensatene er skrevet med jeg-form for å understreke nærheten til deltakernes utsagn, men den analytiske teksten som utgjør resultatene er skrevet i tredjepersonsform da de representerer forskerens gjenfortelling av funnene gjort i dette prosjektet (Malterud, 2018).

3 Resultater

Informantene har delt av sine erfaringer innenfor ulike aspekter av arbeidslivet. Jeg anså de fem overordnede kategoriene sist presenter i analyseprosessen som gode avgrensninger for de temaene som kan belyse min problemstilling. Derfor er resultatene strukturert under følgende underoverskrifter: *individuelle strategier, fysiske og psykiske påkjenninger, en prosess mot aksept og åpenhet, tilrettelegging på arbeidsplassen og den digitale hverdagen.*

3.1 Individuelle strategier

Gjennom samtale med de 5 informantene kom det frem en rekke individuelle strategier og små tilpasninger de gjør i hverdagen. Disse tilpasningene bedrer lyd miljøet og sørger for at informantene i større grad kan være trygge på at de har fått med seg den informasjonen som er gitt, men flere av strategiene har ikke fungert i lengden da de er både tid- og energikrevende.

Alle informantene rapporterte om en hverdag preget av møtevirksomhet. Noen hadde mange møter, andre færre. En av de vanligste tilpasningene informantene gjorde var å plassere seg gunstig i møterommet i forhold til de andre møtedeltakerne. For å få ønsket plassering var det for mange viktig å være tidlig ute til møtene. Faktorer som spilte inn i valg av plassering i møtene var blant annet møterommets utforming. Dersom det var et vindu på den ene siden, uten mulighet for å trekke for gardinen, var det en stor fordel å sitte på vindussiden. Årsaken var at motlyset fra vinduet gjorde det vanskelig å munnavlese. Dersom møterommet i seg selv ikke var et problem var det mange som rapporterte at de pleide å plassere seg så sentralt i møterommet som mulig, eller nært personer som var spesielt utfordrende å høre på grunn av skjegg, dialekt, eller lite ansiktsmimikk.

«Jeg måtte prøve å plassere meg sånn midt i møterommet da, så ikke jeg satt helt i enden for eksempel. Det ville vært helt håpløst. Da hadde jeg ikke sjans til å høre de som satt i andre enden. Jeg måtte liksom prøve å få plassert meg. Jeg pleide å komme litt tidlig sånn at jeg var sikker på at jeg fikk plass midt på sånn cirka. Det var en stor fordel.»

Selv om hensiktsmessig plassering i møterommet bedret sjansene for å høre var det ofte ikke tilstrekkelig for å få med seg alt. Derfor fremheves nytten av skriftlig informasjon av mange. Flere av informantene sier at de spiller på sine kollegaer i etterkant for å sørge for at de

faktisk har fått med seg hva som har blitt sagt og hvilke endelige beslutninger som ble tatt i møtene. Mange henvendte seg til kollegaer de viste var flinke til å snakke tydelig og utviste velvilje til å forklare.

«En løsning jeg hadde var å spørre en person, og hvis jeg hadde spurt han x-antall ganger så går jeg til en annen person og spør om det samme for å få lappet på litt.»

Andre tok i bruk mer skjulte metoder for å forsikre seg om at de ikke gikk glipp av viktig informasjon.

«Så kunne jeg kanskje skrive veldig detaljerte referater, sendte til enkeltpersoner og stille spørsmålet «her er et referat fra møtet. Kan du være så snill å lese gjennom det og sjekke at jeg fått med meg det jeg skulle og at ikke det er blitt noen misforståelser?». Uten at jeg sa noe om at jeg hørte dårlig. Jeg var redd for å feiloppfatte, ikke sant, så det.. Tidligere brukte jeg enda mer tid på å forsikre meg om at jeg ikke misforstod da.»

3.3 Fysiske og psykiske påkjenninger

Gjennom årene er det flere av informantene som har opplevd å få plager som vondt i nakken og hodet, samt angstfølelser og indre uro knyttet til hørselsvanskene. Mange sier også at de har vært svært slitne i lengere perioder og vært inn og ut av arbeidslivet. Dette har for mange bedret seg etter hvert som de har fått mer kunnskap og flere verktøy til å håndtere utfordringene i hverdagen. En vanlig bekymring som kom frem gjennom intervjuene var en underliggende frykt for ikke å kunne ha en 100% stilling i arbeidslivet frem til pensjonsalder.

Arbeidsmiljøet virker å ha stor innvirkning på hvorvidt en ønsker å være åpen om sine utfordringer. En informant forteller om forholdene på en av sine tidligere arbeidsplasser, der miljøet var preget av mye konkurranse. Informanten opplevde det som vanskelig å si fra om sine utfordringer. Når hørselen etter hvert ble dårligere, resulterte dette i en mental og fysisk smell.

«Jeg dekket veldig gjerne over det. Jeg har ønsket å være normal da. Jeg har ønska å ikke bli oppfatta som en som har en lyte. Det skal ikke være et problem (..) Strikken

har blitt tøyd lenge og det holdt seg der, men så har hørselen gått nedover og da har bare strikken gått enda lengere etter hvert og så røyk den.»

Det er delte erfaringer rundt det å få diagnostisert et hørselstap. Noen forholdt seg pragmatisk til situasjonen, mens andre opplevde det som svært sårt. Årsaken til de såre følelsene forbindes gjerne med behovet for hjelpemidler. Det at man trenger hjelpemidler for å gjøre det alle andre kan gjøre uten hjelpemidler.

«Det var inn til hørselstest og fikk konstatert at her trengs det høreapparat og så synes jeg der også.. husker veldig godt den dagen. Jeg synes liksom at jeg er voksen og dette klarer man bra, men det var veldig sårt. Ordentlig lei meg ble jeg.»

Det virker å være en tendens at folk føler at de er til bry når de stadig må fortelle hva de trenger. Til tross for at mange har brukt mye tid på lære seg det å tørre å ta plass og si fra om hva de trenger, kommer det tydelig frem at dette er noe som fremdeles oppleves vanskelig. Det å spørre gjentatte ganger om hva andre sier nevnes av samtlige som pinlig og noe de kvier seg for å gjøre.

«Så det ble til at jeg kunne spørre de opp igjen 1, 2 og 3 ganger og da var det pinlig. Da var det ikke greit lenger. Det var gjerne lange tråder av forklaringer som en må henge på og det blir et puslespill hele veien. Og da var det vanskelig for meg å si at «jeg duger ikke til å få med meg de forklaringene».

Det kan virke som at det å vise sine svakheter oppleves som utfordrende. Mye av årsaken ligger gjerne i hvordan andre oppfatter og tolker denne synliggjøringen. Flere sier at de ikke ønsker at deres kollegaer skal danne seg et misvisende bilde av dem som kollega på bakgrunn av vanskene de har.

«Jeg har jo gått med en sånn frykt for å bli oppfatta som dum og ikke få med meg ting og sånt. Og tenkt at hvis jeg sier for mye om det så kanskje kollegaene mine får en eller annen form for mistillit til meg og tenker at hun ikke kanskje får med seg viktig informasjon og så videre.»

Hørselstapet påvirker også hvordan man opptrer blant sine kollegaer. Det at man bruker mye energi på å sette sammen biter av informasjon til en helhet resulterer gjerne i at mange inntar en observerende rolle fremfor en fremoverlent og aktiv rolle i møter med sine kollegaer.

«Det påvirker meg veldig mye. Det definerer meg som en person. (...) Jeg blir litt mer tilbaketrukket med en gang det er flere som prater i et møte, så da blir jeg mer en observatør. Og det gjør at et ikke er like lett å henge med. Så da må man sette sammen puslespill for å få mest mulig ut av det som det snakkes om. Så er spørsmålet hvor ofte en skal avbryte, spørre opp igjen og så videre. Det er et ork. Rett og slett. Det høres veldig enkelt ut i teorien at man skal gjøre det, men når du sitter der og hører dårlig og sliter med det så er det et tap altså. Det er rett og slett det.»

3.2 En prosess mot aksept og åpenhet

Det har for de fleste informantene tatt mange år å venne seg til det å ha et hørselstap, bli kjent med sitt eget hørselstap eller lære seg å være åpen om dette på arbeidsplassen. To av informantene har hatt hørselstap hele livet, men likevel brukt litt tid på å bli komfortable og være åpen om dette på arbeidsplassen. Det er kun på den nåværende arbeidsplassen de har vært åpne om det fra begynnelsen. De øvrige tre informantene har fått et hørselstap senere i livet. De forteller om sine utfordringer knyttet til det å skulle sette seg inn i alt av hjelpemidler og sørge for at man får høreapparater som gir et godt lydbilde, samtidig som man tenker på hvordan man skal håndtere utfordringene i hverdagen og hvor åpen man skal være om disse utfordringene på arbeidsplassen. Overgangen fra å kunne minimalt om det å ha et hørselstap til det å skulle bli en bevisst og aktiv høreapparatbruker beskrives av mange som overveldende.

«Så tok det jo litt tid før jeg skaffa meg noe mer informasjon. Fordi jeg på en måte hadde nok med bare å svelge det at jeg hadde fått høreapparat og skulle lære meg dette. Og det vondt i øra og da tar det litt tid å.. da er man liksom veldig fokusert på seg selv. Når det lander så får man på en måte googlet, leser blader, HLF.»

De fleste av informantene beskriver seg selv som aktivt søkende, men likevel er det ikke lett å få overblikk over tilbud og hjelpemidler som finnes på markedet. Flere rapporterer at de har gått til fastlegen og senere har stusset over at de ikke fikk informasjon om hvilke tilbud som finnes der ute.

«Fastleger kan godt bli bedre. Fastlegen kan det jeg kan og gjør det jeg sier og det jeg ønsker. Han er veldig fin, men.. jeg er veldig fornøyd med at han tar tak i det jeg ber om, men det er nå jaggu sånn at en må be om det selv da.»

En informant forteller at hun fikk mye informasjon første gangen hun var på hørselssentralen, men at hun på det tidspunktet ikke hadde behov for hjelpemidlene de kunne tilby. Hørselen ble gradvis dårligere og hun var innom mange ganger for å stille på høreapparatene, men fikk ikke videre spørsmål om hvorvidt hun trengte hjelpemidler de senere gangene.

«(...) da var det litt tilfeldig at jeg fikk høre om noen som hadde en sånn Roger-penn som jeg kunne ha med i møter og sånn. Og da hadde jo jeg sittet og slitt så fælt med å ikke høre hva folk sa møter ikke sant. Og jeg visste ikke at det fantes noe sånt. Jeg pleier jo å være sånn som googler alt mulig, men akkurat det hadde jeg ikke.. jeg visste jo ikke at det fantes, så hvordan skulle jeg liksom finne det?»

Det virker som alle informantene på nåværende tidspunkt har kommet langt i prosessen med å bli komfortabel med sitt eget hørselstap og tørre å være åpen om dette. Det kommer tydelig frem at denne prosessen for mange har vært lang og krevende.

«Man må på en måte være litt fremoverlent, og ikke litt heller, men ganske mye faktisk. Det å på en måte skjønne det og komme dit, det er en prosess i seg selv.»

«Jeg har kommet veldig langt. Det har tatt mange år. Det har det, men nå er jeg der og det er.. mm, men jeg har skjønt at det er min redning nå, hvis jeg skal klare å stå i yrkeslivet forhåpentligvis, ikke sant, til jeg blir pensjonist.»

Kunnskap om hørselstap og hvordan det kan påvirke en i hverdagen har vist seg å være svært nyttig for informantene. Kunnskap gjør det lettere å være åpen om hørselstapet, samt bli mer bevisst på hva man trenger i hverdagen. Alle informantene har deltatt på kurset i regi av HLF Briskeby og samtlige trekker frem verdien av å dele erfaringer med mennesker i samme situasjon som en selv. Det kan virke som kunnskap og en følelse av ikke å være alene om vanskene man har kan være med på å bygge opp en selvtillit og selvsikkerhet, som bidrar svært positivt på veien mot aksept og åpenhet.

«Det der med å bli kursa på hva et hørselstap medfører, ikke sant. Og forstå sitt eget audiogram på en måte. Og det med å snakke med andre mennesker som er i samme

situasjon og skjønne at det er en grunn til at man tenker de tankene og føler det man føler. Man er mange i samme båt da, ikke sant. Det har jo gitt, ihvertfall meg, en veldig trygghet. Og fått meg også til å forstå at man kommer langt med å være åpen og tørre å være åpen.»

Flere forteller at de i retrospekt skulle ønske de var tidligere ute med å skaffe seg informasjon, men at de på tidligere tidspunkt opplevde dette som vanskelig. Likevel ser de for seg at de kunne spart seg for mye frustrasjon og at deres jobbsituasjon gjennom årene kunne sett annerledes ut dersom de tidligere hadde blitt koblet på det tilbudet de til slutt fikk.

«Skulle jeg gjort noe så ville jeg vært mere pågående for å få hjelpemidler tidligere, fra øre-nese-hals-stedet da. Og søkt opp informasjon om hjelpemidler og sånt noe selv liksom. Da hadde jeg spart meg for mye frustrasjon og irritasjon hvis jeg hadde fått det før da.»

3.4 Tilrettelegging på arbeidsplassen

En arbeidsplass er også en arena for å være sosial. Informantene trekker frem lunsjen, felles samlinger i sofakroken, utflukter i regi av arbeidsplassen og årlige begivenheter som sosiale møtepunkter med sine kollegaer. Det kommer frem at flere av informantene sliter spesielt med å høre når kollegagruppen møtes på for eksempel en restaurant eller på bar. Disse situasjonene er preget av svært mye bakgrunnsstøy og gir liten mulighet til å delta i samtalen. Gjennom intervjuer med informantene ser jeg en tendens til at de ofte holder seg unna disse arrangementene. En informant forteller derimot at arbeidsplassen har hatt bevissthet rundt effekten og verdien av denne typen arrangementer, og i de senere årene vært flinke til å arrangere andre typer sosiale sammenkomster. Eksempelvis frisbeegolf eller skytebane. Informanten forteller at det i disse sammenhengene er mulig å bli kjent med sine kollegaer uten at samtalen er hovedfokuset, noe som oppleves svært positivt.

Det kommer også frem at informantenes nåværende arbeidsplasser viser velvilje mot å tilrettelegge etter deres behov, men tendensen er noe varierende blant kollegaene. Flere sier at mange er flinke, bidrar og virkelig anstrenger seg for å hjelpe til. Likevel er det andre som ikke viser samme grad av forståelse og som gjerne tenker at problemet er løst fordi man har høreapparater. Det er vanskelig å opprettholde en kultur som er tilrettelagt hørselsvanskene,

og informantene må minne sine kollegaer på at de må snakke tydeligere, ikke snu seg vekk eller snakke høyere.

«Selv om mange vet at jeg hører dårlig, så er det både menneskelig å ikke huske det og glemme seg bort og ikke ha fokus på det til enhver tid, ikke sant. Og det å på en måte stille.. ja, det er vanskelig å ta plass og si noe om de tingene også igjen og igjen. Man føler at man er.. ja, både til bry og til belastning for arbeidsplassen sin, og det synes jeg var krevende.»

Lunjsavviklingen kommer tydelig frem som den minst tilrettelagte arenaen på arbeidsplassen. Samtlige av informantene rapporterer om dårlige lydforhold og akustikk i kantineområdet, noe som fører til at flere får lite sosialt utbytte av å spise lunsj sammen med sine kollegaer.

«Lunsj er jo veldig krevende. Og før korona da.. man kan si mye negativt om dette med å bare være hjemme og da ikke sant. At man på mange måter kan savne det sosiale, men det skal sies at de jeg veldig ofte har valgt meg bort fra det sosiale på jobben og heller spist på eget kontor, istedenfor å gå til lunsj. Det har jeg gjort mange ganger fordi.. og jeg stiller til lunsj på jobben bare fordi jeg må. Det er en helt ærlig sak. Jeg har ikke noe, ja det er følt å si, men jeg har ikke noe sosialt utbytte av det. Det er en så krevende og vanskelig setting å være i.»

Årsakene til at lunsjen oppleves som vanskelig og slitsom er mange. Informantene forteller om store rom uten oppdelinger og lydskjerming i form av vegger, planter eller lyddempende strukturer. En informant forteller at kantineløsningen på arbeidsplassen består av en åpen kjøkkenløsning med et langbord med glassplate. Når kollegaene sitter med hver sin kaffekopp som støter mot glassplaten hver gang de setter den fra seg blir lyden forsterket i høreapparatene. En annen informant forteller også at lyden av kniv og gaffel mot tallerkenen gjør at det er vanskelig å få med seg det andre sier. I tillegg er lunsjen er arena som er preget av rask konversasjon og mye latter. Dette i kombinasjon med bakgrunnsstøy og flere samtaler i samme rom gjør det til et krevende miljø. Samtidig er samtalen i lunsjen ofte ikke kritisk å få med seg. Noe som gjerne resulterer i at den hørselshemmede ikke bruker ekstra energi på å få med seg alt.

«Det er en situasjon hvor jeg ikke orker og gidder å gå inn i den der «unnskyld, hva var det du sa?»-mentaliteten. For det er jo ikke noe jeg må få med meg i en lunsj,

tenker jeg da, i stor grad ihvertfall så er ikke det noe som hører til møtene eller arbeidsoppgavene mine.»

Overordnet virker det som flere aspekter av den sosiale omgangen på jobb krever mer enn det informantene synes å få ut av det.

«Det koster mer enn det jeg får igjen for det. Så sånn som i kantina så.. jo, jeg blir med ned, men jeg får ikke så mye ut av det for det er fryktelig bråkete. Det er jo 30-50 stykker som spiser mat der nede sammen. Så der så er det jo ikke helt forståelse for at jeg kanskje ikke hører der nede.»

Da informantene ble spurt om hvordan kantineløsningen ideelt sett burde vært utformet kom de med flere innspill. Samtlige av informantene ønsker forandring i kantineområdet. Forslag om å spise på mindre rom med kun sin egen avdeling, mindre bord i kantinerommet med plass til færre mennesker per bord og bedre lydskjerming i form av veggplater, planter og skillevegger kommer frem som konkrete ønsker.

3.5 Den digitale hverdagen

Fra og med mars 2020 begynte flesteparten av informantene å sitte på hjemmekontor, i likhet med resten av landet. Hjemmekontoret har gitt innsikt i nye løsninger for å samarbeide med sine kollegaer. Flertallet av de som sitter på hjemmekontor opplever lydmiljøet som mye bedre enn på arbeidsplassen. Hjemme er det ingen andre som skaper støy og man hører ikke during fra eksempelvis ventilasjonsanlegg.

«Jeg har nok mye mer energi når jeg sitter hjemme. For jeg bruker ikke så mye energi på å høre på andre her i nærheten på en måte. Forstyrrende lyder.»

Til tross for at lydforholdene for de fleste har blitt bedre er det en informant som forteller at de har så gode mikrofoner på jobb at lydforholdene på hjemmekontoret er et dårligere alternativ. Flertallet trekker derimot frem videomøtene som noe positivt, da de får lyden rett inn på øret og det er kun en som kan snakke om gangen. Møtene er også ofte preget av mindre småprat og mer strukturert møteledelse.

«Jeg hører jo på mange måter bedre i en sånn høresituasjon som det er nå under koronasituasjonen, enn det jeg gjør i en normalsituasjon på jobb.»

«Jeg synes jo det er veldig mye bedre. Nå plages jo ikke jeg særlig i møtene. Jeg gjør ikke det. Men på Teams.. det er veldig mye negativt å si om teams-møter og zoom-møter og alt sånt noe, men det er bare en som får snakket om gangen.»

«Nei, det synes jeg er veldig deilig egentlig. Det hører jeg mange sier også. At det er litt deilig at det bare er kortere og mer effektive møter fordi det er bare en som får snakket om gangen. Det får ikke foregått to forskjellige møter i samme møte. Så det er veldig greit.»

Da informantene ble spurt om de ønsket å fortsette med denne møteordningen når samfunnet er tilbake til en normalsituasjon var flere positive. Likevel kom det frem at nytteverdien av videomøter var aller størst i de store møtene og at de gjerne ville fortsette med fysiske møter i sammenhenger der det er få møtedeltakere.

«Det er klart at både jeg og veldig mange andre ser jo at sånn felles informasjonsmøter, sånne store med alle, fungerer veldig mye bedre på teams.»

4 Diskusjon

Informantene viser at de daglig tar bevisste valg for å bedre sine egne sjanser til å få med seg hva som blir sagt i møter, en til en med sine kollegaer og i sosiale situasjoner. Ved strategisk å plassere seg slik at de unngår lange avstander mellom seg selv og de som prater bedrer de sine sjanser for å høre hva som sies. Denne formen for tilpasning virker ikke å føre til utmattelse over tid. Likevel er disse tilpasningene ofte ikke tilstrekkelig. Hjelpemidler, som bordmikrofoner, ville for mange vært en god løsning rent auditivt, men hyppig skifte av møterom, jobbreiser og andre praktiske hindringer trekkes frem som faktorer som vil redusere nytten av slike hjelpemidler. I tillegg er det mange som synes det er ubehagelig at hørselstapet blir veldig synlig gjennom hjelpemidlene.

Individuelle strategier for å håndtere hørselstapet kan også være svært tid- og energikrevende. Flere av informantene forteller i retrospekt at de kunne gjort mye annerledes dersom de hadde den informasjonen de har nå. Flere forteller at de gjennom kurs og samtale med andre i

samme situasjon ble bevisst sine egne energikrevende måter å håndtere utfordringer tilknyttet hørselstapet. Dette er strategier som har ført til dobbelt arbeid og dårlig balanse mellom arbeid og fritid. Det å få informasjon gjennom kurs og helsetjenester virker å være en svært viktig faktor for å selv kunne bidra til at man klarer å stå i arbeidslivet frem til pensjonsalder. Disse funnene samsvarer med funn fra en studie gjort i Sverige i 2010, som trekker frem informasjon som en viktig faktor for å minske den fysiske og psykiske påkjenningen av å ha et hørselstap (Wänström et al., 2014). I 2019 utga Helsedirektoratet, på oppdrag fra helse- og omsorgsdepartementet, en rapport som tok for seg tilbudene som finnes for hørselshemmede i Norge. I rapporten fremkommer anbefalinger for videre tiltak, herunder lærings- og mestringstilbud for hørselshemmede. «*Tilstrekkelig opplæring av høreapparatbrukere og pårørende kan føre til økt bruk av hjelpemiddel og en mer hensiktsmessig håndtering av tilværelsen som hørselshemmet.*» (Helsedirektoratet, 2019). På bakgrunn av dette vil jeg trekke frem verdien av god informasjon som et svært viktig aspekt for videre forbedring, da dette vil gi hørselshemmede den kunnskapen de trenger for selv å håndtere eventuelle vansker på best mulig måte. Videre i Helsedirektoratets (2019) rapport konkluderes det med at omfanget av etterkontroller rent teknisk-medisinsk er tilfredsstillende, men det fremmes et behov for flere tilbud på det psykososiale planet. Informantene løfter frem verdien av å snakke med folk i samme situasjon som dem selv og fagpersoner som kan hjelpe dem til å forstå sine egne utfordringer og unngå unødvendige flere fysiske og psykiske påkjenninger.

Ut i fra informantenes betraktninger rundt tilrettelegging på arbeidsplassen kommer det frem at de nåværende arbeidsplassene, fra ledelsens side, viser velvilje til å tilrettelegge for sine ansatte. Flere opplever å bli fulgt opp på en god måte og bli tatt på alvor når de kommer med ønsker og krav for å kunne fungere godt i arbeidshverdagen. Likevel kommer det frem dårlige erfaringer fra tidligere arbeidsplasser som tyder på at det fremdeles er forbedringspotensial på dette området. Gjennom tidligere forskning har behovet for ytterligere tilrettelegging på arbeidsplassen blitt trukket frem (Svinndal et al, 2018). Erfaringene informantene deler i dette prosjektet viser at det fremdeles finnes rom for forbedring på dette området, da graden av tilrettelegging virker å variere fra arbeidsplass til arbeidsplass.

Dersom vi ser bort fra ledelsens evne til å tilrettelegge og ser nærmere på hvilke erfaringer informantene hadde med sine kollegaer, ser vi at erfaringene er svært blandende også innad i kollegagruppen. Informantene opplever det som svært vanskelig å kommunisere med enkelte personer på sin arbeidsplass. Enten fordi de har en utydelig dialekt, snakker for lavt, mumler eller har mye skjegg som skjuler ansiktsmimikken. Flere av faktorene som nevnes er

vanskelig å påvirke, men det kommer også frem at kollegagruppen er svært ulike når det kommer til å vise hensyn eller være oppmerksom på behovene til den hørselshemmede. Dette har muligens innvirkning på hvorvidt den hørselshemmede opplever det som enkelt å si fra om hva man trenger for å høre bedre. Dette er en kompleks utfordring, for det er vanskelig å pålegge kollegagruppen å vise hensyn og være oppmerksomme til enhver tid. Det er menneskelig å glemme. Samtidig er det ikke sikkert kollegaene glemmer, men at de faktisk ikke vet hva som er mest hensiktsmessig for den hørselshemmede. For at de skal vite hva som må til er åpenhet rundt utfordringene knyttet til hørselstapet en forutsetning, men det kommer fram i intervjuene at informantene helst ikke vil være til bry eller lage mye oppstyr rundt seg selv og sine utfordringer. Kompetanseheving blant kollegagruppen vil muligens føre til bedre forståelse, men dersom det ikke er ønskelig at fokuset på hørselstapet blir så stort kan dette være vanskelig å få til. Her er det vanskelig å komme med et fasitsvar, men jeg anser temaet som viktig å belyse.

Jeg ønsker spesielt å belyse et aspekt ved det sosiale samværet på arbeidsplassen. Samtlige informanter rapporterer om dårlig akustisk miljø i lunsjrommet. Denne tendensen vil jeg trekke frem som uheldig. Lunsjen er en sosial arena på arbeidsplassen som gir mulighet til å bli kjent med kollegaer og skape samhold og tilhørighet. Det at samtlige av informantene forteller at de sliter med å høre og ikke får noe utbytte av å spise lunsj sammen med sine kollegaer er dermed svært uheldig. Williams (2018) trekker frem lunsjen som en mulighet til å samle krefter, men det betyr også at man går glipp av samvær med sine kollegaer. I og med at alle deltakerne i denne studien har en arbeidshverdag som preges av en del selvstendig arbeid ytrer de ikke behovet for å hente seg inn i lunsjen. På bakgrunn av disse observasjonene vil jeg understreke viktigheten av forbedring på dette området for å skape et inkluderende arbeidsmiljø for alle.

I lys av pandemien er det mye som har endret seg i arbeidslivet for mange. Flere av løsningene som benyttes nå virker å være mer hensiktsmessige i sett fra et auditivt perspektiv. Faktorer som bedrer lydmiljøet for den enkelte er tydeligere møteledelse i videomøtene enn i fysiske møter, lyden kommer rett inn på øret, minimalt med bakgrunnsstøy og at kun en kan snakke om gangen. Informantene forteller at de har mer energi når de slipper forstyrrende støy fra omgivelsene og flere av de mest utfordrende møtesituasjonene har blitt mye bedre når de begynte med digitale løsninger. Det virker likevel som nytten er størst på møter med mange møtedeltakere. Årsaken til dette virker å være at det i disse situasjonene ofte er vanskelig å plassere seg optimalt. Den auditive fordelene videomøter gir i forhold til fysiske møter med

mange møtedeltakere bør løftes frem og tas i betraktning også etter at arbeidshverdagen normaliseres.

Det er flere aspekter av arbeidslivet som ikke er representert i den digitale hverdagen. Det sosiale på arbeidsplassen, eller felles lunsj, er ikke et tema på hjemmekontor. Dermed vil ikke erfaringene fra den nye hverdagen gi oss ny informasjon om mulige løsninger for disse situasjonene. Forbedring på dette området vil derfor bare kunne baseres på deltakernes tidligere erfaringer og ønsker for fremtiden.

5 Prosjektets begrensninger

Dette forskningsprosjektet er gjennomført innenfor rammene av en masteroppgave. Dermed settes det umiddelbart en del begrensninger for prosjektet, hvorav den største var tid.

Valget om å hente informanter fra *Kurs for yrkesaktive* ble gjort på bakgrunn av to overordnede vurderinger. Kurset dekker alle yrkesgrupper og alle aldre, dermed vil det være mulig å få innsikt i flere aspekter av arbeidslivet. Den andre vurderingen gikk på tid. Prosjektet skulle gjennomføres på relativt kort tid og det var dermed hensiktsmessig å skaffe informanter tidlig. Det at alle informantene er hentet fra samme kurs vil by på noen utfordringer knyttet til utvalgets representativitet. Det er kjent at det å begynne med høreapparat, lære seg å være åpen om hørselstapet og aktivt søke informasjon kan være en tidkrevende og utfordrende prosess (Svinndal et al, 2018). Det at alle informantene har deltatt på kurs viser at de har inntatt en mer aktiv rolle som høreapparatbruker. Derfor kan vi muligens anta at deltakerne har oppnådd en viss grad av aksept rundt sitt eget hørselstap. På bakgrunn av dette vil informasjonen innhentet i dette prosjektet sannsynligvis ikke være representativt for hele variasjonen av mennesker som lever med et hørselstap i arbeidslivet. Vansker og funksjonsnedsettelse er sensitive og på mange måter private temaer. Dette kan ha innvirkning på hvem som ønsker å stille opp og dele sine erfaringer i et prosjekt som dette. På bakgrunn av dette kan vi kanskje anta at informantene som viste interesse for å delta til en viss grad er komfortable og åpne rundt sine utfordringer knyttet til hørselstapet.

Videre har informantene i dette prosjektet forholdsvis lik struktur på arbeidshverdagen. Dermed vil det være sannsynlig at vi har fått bedre innsikt i utfordringene som forekommer i

slike arbeidsmiljøer. Til gjengjeld kan vi ikke si noe om en arbeidshverdag som ikke utspiller seg hovedsakelig på kontor preget av møter og selvstendig arbeid.

I og med at samfunnet er i unntakstilstand under gjennomføringen av prosjektet er det en stund siden flere av informantene har vært fysisk til stede på arbeidsplassen. Mange har sittet i underkant av et år på hjemmekontor. Dermed kan det å spørre om utfordringer på arbeidsplassen oppleves som litt fjernt fra den hverdagen mange av de lever i nå. De må huske tilbake til de utfordringene de hadde for et år siden. To av informantene har også fått nye høreapparater i løpet av sin periode på hjemmekontor og har dermed ikke hatt muligheten til å teste ut disse i en normalsituasjon på jobb.

6 Konklusjon

Resultatene fra dette prosjektet bekrefter på flere måter funn fra tidligere forskning. Arbeidslivet har fremdeles forbedringspotensial rundt tilrettelegging for hørselshemmede. Hørselshemmede gjør mange bevisste og ubevisste valg i et forsøk på å strekke til i arbeidshverdagen. Tilpasningene er ikke alltid tilstrekkelige og flere opplever fysiske og psykiske påkjenninger på grunn av manglende informasjon og tilrettelegging. Informasjon virker å være en viktig faktor i prosessen mot aksept og åpenhet rundt hørselstapet. Informasjon bidrar til at hørselshemmede klarer å unngå å tilpasse seg på energikrevende måter som fører til utmattelse over tid. Graden av tilrettelegging virker å variere fra arbeidsplass til arbeidsplass og innad i kollegagruppen. Dette er et komplekst tema og kan ha god nytte av videre forskning. Lunsjavviklingen virker å være et område med stort forbedringspotensial. Ut ifra resultatene fra denne studien er dette en arena som gir minimalt sosialt utbytte for hørselshemmede per dags dato. Endringene under pandemien har gitt oss innsikt i de auditive fordelene ved å gjennomføre møter med mange deltakere digitalt. Det er ønskelig at disse fordelene også tas i betraktning også etter arbeidshverdagen normaliseres.

Litteraturliste

Helsedirektoratet (2019). *Utbedring av tilbud til hørselshemmede*.

https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/utredning-av-tilbud-til-horselshemmede/vedlegg/Utredning%20av%20tilbud%20til%20h%C3%B8rselshemmede%20.pdf/_attachment/inline/b0e93acf-7d9a-4e05-9d0c-c87f54003543:264996b6e65409ff04cec5f5ec4d1740cf990906/Utredning%20av%20tilbud%20til%20h%C3%B8rselshemmede%20.pdf

HLF Briskeby (2021). *Yrkesaktiv med nedsatt hørsel*.

<https://hlfbriskebyrut.no/kurs/voksne/yrkesaktiv-med-nedsatt-horsel/>

Kvam, M. H. & Tingvold, L. (08.02.2004). *JEG ER SÅ UTROLIG SLITEN ...*

Enkeltpersoners erfaringer med å være hørselshemmet, med særlig vekt på arbeidslivet. (STF78 A044504)

<https://www.hlf.no/globalassets/prosjekter/prosjektdokumenter/sluttrapport-jeg-er-sa-utrolig-slitene.pdf>

Laukli, E. (Red.). (2007). *Nordisk lærebok i audiologi*. Fagbokforlaget

Malterud, K. (2018) *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. (4.utgave).

Universitetsforlaget

Oslo Economics (27.02.2020). *Nedsatt hørsel i arbeidsfør alder: En analyse av*

samfunnskostnader og gevinster ved tiltak (Nedsatt hørsel i arbeidsfør alder/nummer 2020-8) <https://www.hlf.no/globalassets/dokumenter/dette-jobber-vi-med/nedsatt-horsel-i-arbeidsfor-alder.pdf>

Svinndal, E. V., Jensen, C. & Rise, M. B. (2018). Working life trajectories with hearing Impairment. *Taylor & Francis Group*. 2020, VOL. 42, NO. 2, 190-200.

<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1495273>

Wänström, G., Öberg, M., Rydberg, E., Lunner, T., Laplante-Lévesque, A. & Andersson, G.

(2014). The psychological process from avoidance to acceptance in adults with acquired hearing impairment. *Informa Healthcare*. 2014. 12: 27–35.

https://www.researchgate.net/publication/263247146_The_psychological_process_from_avoidance_to_acceptance_in_adults_with_acquired_hearing_impairment

WHO (World Health Organization). (01.04.2021). *Deafness and hearing loss*. WHO.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

Williams, K. C. (2018). *Hørselstap: Stress og mestring*. Gyldendal.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide

1. Om informanten

- Jeg tenkte kanskje du kunne begynne å fortelle litt om deg selv og din bakgrunn?
 - Alder
 - Utdanning
 - Yrke
 - Hvor lenge har du vært i arbeidslivet?
 - Hvordan ser din arbeidssituasjon ut?
 - Hørselstap
 - a. Når oppstod det?
 - b. Grad
 - a. Bruker du høreapparater?
 - b. Kontakt helsepersonell/terapeut eller lignende

2. Faktorer i arbeidshverdagen som påvirkes av hørselstapet

- Kan du fortelle litt mer om jobben din – og hvordan tenker du at hørselstapet påvirker deg?
 - Måter å håndtere utfordringer på
 - Hva gjør du i de situasjonene som er krevende for deg?
 - Hvordan fungerer det for deg?
 - Opplever du dette som tilstrekkelig?
 - Endringer som følge av korona?

3. Grad av forståelse, aksept og hjelp hos kollegaer/sjefer/andre relasjoner

- I hvilken grad har sjef/kollegaer fått informasjon om ditt hørselstap?
- Hvordan fikk de informasjon?
 - Hvilke tanker gjorde du deg rundt det å fortelle om hørselstapet?
 - Hvordan opplever du at informasjonen blitt tatt imot?
 - Har det ført til noen endringer?
 - Opplever du at de har forståelse for ditt hørselstap?

4. Deltakelse

- Hvordan er dere sosiale på din arbeidsplass?
 - Hvordan spiser dere lunsj?
 - Har dere kontakt utenfor arbeidsplassen?
 - Før/etter korona?

5. Utvikling

- Hvordan har årene forløpt / hva tenkte du da, og hva tenker du nå om å ha et hørselstap?
- Hva har påvirket deg underveis?
- Har du hatt noen å støtte deg på / er det noen som har vært spesielt viktig for deg?

6. Den ideelle arbeidsplassen

- Hvis du tenker på din nåværende arbeidsplass hvordan kunne du tenke deg å utforme den hvis du kunne bestemme helt fritt?
- Hvis du skulle valgt på nytt med de erfaringer du har i dag? Ville du valgt samme utdanning og samme yrke?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv til deltakere

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Utfordringer og mestringsstrategier for personer med hørselstap i arbeidslivet»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se nærmere på utfordringer og mestringsstrategier i arbeidslivet knyttet til hørselstap. I dette skrevet gis informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet gjennomføres i forbindelse med en masteroppgave der ønsket er å se nærmere på utfordringer og mestringsstrategier knyttet til hørselstap i arbeidslivet. Formålet med å innhente informasjon på dette området er å bedre fremtidig tilrettelegging for yrkesaktive med hørselstap. Prosjektet omfatter intervjuer av om lag 5-7 deltakere, transkribering av intervjuene og analyse av den samlede informasjonen. Prosjektets foreløpige problemstilling er:

Hvilke utfordringer har personer med hørselstap i arbeidslivet og hvordan håndteres disse utfordringene?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Oslo, Institutt for spesialpedagogikk er ansvarlig for prosjektet. Therese Løseth Jusnes, student ved masterprogrammet audiopedagogikk, står for gjennomføringen av prosjektet og veiledes av seniorrådgiver ved Statped Elisabeth Svinndal og universitetslektor Guri Engernes Nielsen.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget til denne studien hentes inn gjennom HLF Briskebys kurs for yrkesaktive (KY). Deltakerne på kurset har mottatt et kort informasjonsskriv om studien. Informasjonsskrivet sendes i første omgang ut til én gruppe som deltar på KY. Dersom det er behov for flere deltakere på grunn av bortfall vil en ny rekrutteringsrunde igangsettes.

Kriteriene for å delta i denne studien er at du som deltaker:

- er yrkesaktiv eller har vært yrkesaktiv
- har et hørselstap

Hva innebærer det for deg å delta?

Som deltaker vil du ta del i et intervju på om lag 30-60 minutter, men denne tidsrammen er kun veiledende. På grunn av Covid-19 vil intervjuene foregå gjennom videosamtale eller over telefon. For å kunne transkribere intervjuene i etterkant vil lyden bli tatt opp gjennom UiO Nettskjema sin diktafonapp som tilbyr sikker lagring. Videosamtalen (bildet) vil ikke bli tatt opp.

Intervjuet vil basere seg på spørsmål som omhandler:

- ditt hørselstap
- din arbeidssituasjon
- faktorer i din arbeidsdag som påvirkes av hørselstapet
- eventuelle strategier/individuelle tilpasninger som bidrar positivt i arbeidsdagen
- opplevelse av dine medarbeideres forståelse og aksept

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan dine opplysninger oppbevares og brukes

Jeg vil kun bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Opplysningene behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som har tilgang til dine opplysninger er Therese Løseth Jusnes (student), Elisabeth Svinndal (veileder) og Guri Engernes Nielsen (veileder).
- Ditt navn vil oppbevares adskilt fra lydopptak og transkribert intervju og kun knyttes sammen ved hjelp av en kodenøkkel.
- Datamaterialet vil oppbevares i henhold til Universitetet i Oslo sine retningslinjer.
- Personopplysninger vil anonymiseres i masteroppgaven slik at de ikke kan knyttes til deltakerne.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i juli/august 2021. Etter prosjektslutt vil alle personopplysninger og lydopptak slettes.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Therese Løseth Jusnes (student). Telefon: 97066769, e-post: theresju@student.uv.uio.no
- Universitetet i Oslo ved Guri Engernes Nielsen (prosjektansvarlig). Telefon: 47313933, e-post: g.e.nielsen@isp.uio.no
- Vårt personvernombud: Roger Markgraf-Bye. E-post: personvernombud@uio.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med: NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Guri Engernes Nielsen
(Veileder)

Therese Løseth Jusnes
(Student)

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Utfordringer og mestringsstrategier for personer med hørselstap i arbeidslivet

Referansenummer

232618

Registrert

27.01.2021 av Therese Løseth Jusnes - theresju@uio.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det utdanningsvitenskapelige fakultet / Institutt for spesialpedagogikk

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Guri Engerenes Nielsen, g.e.nielsen@isp.uio.no, tlf: 47313933

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Therese Løseth Jusnes, theresju@student.uv.uio.no, tlf: 9766769

Prosjektperiode

01.01.2021 - 31.12.2021

Status

17.03.2021 - Vurdert

Vurdering (1)

17.03.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjema med vedlegg 17.3.2021, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

FORUTSETNINGER FOR VURDERINGEN

Vi legger til grunn at prosjektet har vurdert at det ikke har som formål å skaffe til veie ny kunnskap om helse og sykdom, og dermed ikke er fremleggingspliktig for REK.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:
https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold samt alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.6.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra deltakerne til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at deltakerne får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen som deltakerne vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge deltakerne kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Lykke til med prosjektet!

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

Vedlegg 4: Tidsskriftets forfattermanual

INNLEVERING AV MANUSKRIFT

Alle manuskripter sendes på epost til isf-spa@samfunnsforskning.no.

KRAV TIL MANUSKRIFTENE

En artikkel kan være inntil 50 000 tegn med mellomrom, inkludert figurer, tabeller, noter og referanser.

Manuskriptet skal inneholde følgende:

- Manustittel på norsk og engelsk
- Opplysninger om forfatter(e): navn, akademisk grad, stilling, institusjonstilknytning og kontaktadresse (inkludert e-post)
- Sammendrag/abstact på norsk og engelsk (inntil 100 ord på hvert språk)
- 4–5 nøkkelord på norsk og engelsk
- Selve manusteksten
- Eventuell fotnote med finansieringskilder, takksigelser osv. legges inn etter første setning i brødteksten
- Litteraturreferanser, alfabetisk ordnet
- Nummererte figurer og tabeller plasseres på egne ark bak i manuskriptet. Forslag til plassering i teksten markeres med hakeparenteser på en egen linje

NOTER

Noter skal være i form av fotnoter og må legges inn ved hjelp av fotnotefunksjonen i tekstbehandlingsprogrammet. Minimér bruk av noter.

ILLUSTRASJONER/GRAFER/DIAGRAM

Tabeller og figurer nummereres fortløpende (hver for seg: tabell 1,2,3.... figur 1,2,3....).

Tabeller må leveres i redigerbart format og med norsk tegnsetting. Figurer kan være i både sort/hvitt og farger. Figurtittelen skal ikke inkluderes i figuren, men stå separat over figuren. Noter til figuren (kilde eller liknende) skal også stå utenfor figuren og plasseres under.

Alle figurer og tabeller som benyttes i manuskriptet må være tillatt å publisere på nett. Dersom det ikke er forfatteren selv som har laget figuren, skal navnet på tegner eller fotograf oppgis i figurteksten. Forfatteren innhenter selv tillatelse til bruk av tidligere publiserte illustrasjoner.

REFERANSER I TEKST

Tidsskriftet benytter en tilpasset versjon av APA. EndNote-stil for *Søkelys på arbeidslivet* kan lastes ned på tidsskriftets hjemmeside <https://www.samfunnsforskning.no/publikasjoner/tidsskrifter/soekelys-paa-arbeidslivet/sokelys-pa-arbeidslivet2.ens>.

I teksten oppgis forfatterens etternavn og årstall for utgivelsen: Hansen (1986) hvis navnet er i teksten, (Hansen 1986) hvis navnet ikke er i teksten. Sidetall kan oppgis hvis det hjelper leseren: Hansen (1986: 345). Oppgi bare forfatterens etternavn i teksten, ikke mellomnavn (f.eks. Hansen og ikke Nordli Hansen). Referanse til flere artikler av samme forfatter på samme sted i teksten, gjøres som følger: (Hansen 1986, 1987). Ved referanse til arbeider skrevet av to forfattere brukes formen: (Knudsen & Ludviksen 1993).

Hvis to eller flere arbeider av samme forfatter er fra samme årstall, tilføyes bokstavene a,b,c etter årstallet: (Hansen 1986a). Referanser til flere forfattere på samme sted i teksten gjøres som følger: (Hansen 1986; Olsen 1987), eller med sidetall: (Hansen 1986: 97; Olsen 1987: 65). Disse skal sorteres alfabetisk, ikke etter årstall. Ved tre eller flere forfattere oppgis alle forfatterne første gang: (Falch, Hardoy & Røed 2011) og deretter forkortelsen mfl.: (Falch mfl. 2011).

Offentlige dokumenter refereres med serie og årstall, eller med full tittel dersom det er hensiktsmessig, for eksempel (NOU 1992: 323) og St.meld. nr. 14 (1993–94).

REFERANSELISTE OG DOI

Referansene følger etter selve manusteksten i alfabetisk orden. Alle referanser som brukes i teksten, må være med. Bare initialer, ikke fulle fornavn og mellomnavn oppgis. Referansene skal alltid inkludere DOI (digital object identifier) for kilder som har dette.

Referansene skal alltid inkludere DOI (digital object identifier) for kilder som har dette. DOI skal være en klikkbar URL og plasseres til sist i referansen. Hvis du er usikker på hva DOI-koden til en referanse er, eller om en DOI-kode finnes, kan du gjøre et raskt søk etter tittel, forfatternavn osv. på <http://search.crossref.org/>

Eksempel på plassering av DOI-kode med tidsskriftets referansestil: Manning, A. (2006). A generalised model of monopsony. *The Economic Journal*, 116(508), 84–100. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01048.x>

Eksempler på referanser i referanseliste

Bøker:

Elster, J. (1989). *The Cement of Society. A Study of Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tidsskrifter:

Lyonette, C. & Crompton, R. (2015). Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour. *Work, employment and society*, 29, 23–40. <https://doi.org/10.1177/0950017014523661>

Antologier og artikkelsamlinger:

Teigen, M. & Midtbøen, A. H. (2015). Kunnskap om kjønnsbalanse. I M. Teigen (red.) *Virkninger av kjønnskvolter i norsk næringsliv* (s. 27–47). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Rapporter fra forskningsinstitutter:

Høgsnes, G. & Dale-Olsen, H. (1997). *Fastlønn og tilleggslønn for utvalgte stillingsgrupper i norsk arbeidsliv*. Rapport 97:21. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

NOU-er og stortingsmeldinger:

NOU, Norges offentlige utredninger (2015:1). *Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd*. Oslo: Finansdepartementet.

Stortingsmelding nr.14 (1993–94). *Studiefinansiering og studentvelferd*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.

Online databaser og nettsider:

Eurostat ESSPROS (2006). European system of integrated social protection statistics. Hentet fra http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/social_protection/data/main_tables

PUBLISERINGSETIKK

Redaksjonen er opptatt av at det som publiseres i tidsskriftene, er av høy faglig kvalitet og følger internasjonale etiske standarder for vitenskapelig publisering. Tidsskriftet følger retningslinjene til [Committee of Publication Ethics \(COPE\)](#).

FAGFELLEVRDERING

Tidsskriftet har gjensidig anonym fagfellevurdering for å sikre den vitenskapelige kvaliteten til artiklene. Mottatte bidrag blir først vurdert av ansvarlig redaktør med tanke på relevans og kvalitet. Relevante artikler sendes til en eller flere fagfeller som gjør sine vurderinger i anonymisert form. Tidsskriftet følger et tosidig anonymitets-prinsipp: både forfatter og fagfelle er anonyme for hverandre. Fagfelle mottar derfor en anonymisert versjon av manuskriptet der redaktøren har fjernet opplysninger om forfatter, finansieringskilder mm. Redaksjonen konkluderer på grunnlag av fagfellevurderingene og diskusjoner i redaksjonen.

Ettersom *Søkelys på arbeidslivet* er et flerfaglig tidsskrift, kan det forekomme at fagfellevurderingen gjøres av forskere fra andre disipliner enn forfatterne.

Redaksjonen består av forskere med arbeidsmarked som forskningsfelt, og tidsskriftet vurderer derfor av og til bidrag fra medlemmer av redaksjonen. Fagfellevurderingen gjøres da av forskere som ikke har en formell tilknytning til Institutt for samfunnsforskning, og som ikke har bindinger til forfatterne. Dersom en av redaktørene er forfatter, håndteres manuskriptet av andre i redaksjonen, og forfatter holdes utenfor beslutningsprosessen for manuskriptet.

INTERESSEKONFLIKTER

Vi ber om at alle forfattere oppgir eventuelle interessekonflikter ved innsendelse av manuskriptet.

HVIS MANUSKRIFTET BLIR GODTATT

Dersom manuskriptet godkjennes for publisering, vil forfatter motta en 1. korrektur som en pdf-fil vedlagt en e-post før publisering. Det skal kun rettes opp korrekturfeil og ikke foretas noen endringer i teksten i forhold til godkjent manuskript (omredigering, ny tekst etc.). Senere korrekturversjoner håndteres av redaktørene.

Forfatter vil motta lenke til artikkelen etter at den er publisert.