

Masteroppgave

«Det er viktig å holde deg i arbeid, det er viktig å ha deg her og det er viktig at det er akkurat du som er her»

En kvalitativ studie om yrkesaktive med hørselstap sine erfaringer med tilpasningsprosessen på arbeidsplassen og vurderinger de tar knyttet til å be om aktuell tilrettelegging

Marte Vik Pettersen

Masteroppgave i Spesialpedagogikk
Fordypning i Audiopedagogikk
40 studiepoeng

Institutt for spesialpedagogikk
Det utdanningsvitenskapelige fakultetet
Universitetet i Oslo

Vår 2022



© Marte Vik Pettersen

2022

Sammendrag

Formål og problemstilling

Gjennom IA-avtalen til regjeringen kommer det frem at styresmaktene i landet ønsker at så mange som mulig skal være i arbeid. Dette er helt i tråd med yrkesaktive med hørselstap sine ønsker, de vil være i jobb. Dermed blir spørsmålet hva som likevel kan gjøre arbeidsdeltakelse utfordrende for denne gruppen arbeidstakere. Et viktig moment for arbeidsdeltakelse er tilpasningsprosessen, der tilrettelegging er en aktuell del. Oppgavens problemstilling er som følger: *Hvilke erfaringer har yrkesaktive med hørselstap om tilpasningsprosessen på arbeidsplassen for å sikre god arbeidsdeltakelse og hvilke vurderinger avgjør om de ber om aktuell tilrettelegging?*

Metode

Studien er gjennomført med en kvalitativ forskningsmetode, nærmere bestemt fokusgrupper. Dette er en passende metode for problemstillingen fordi formålet var å undersøke erfaringer, opplevelser og tanker til aktuelle informanter. Fokusgrupper kan få frem andre temaer enn hva individuelle intervjuer kan gjøre fordi de baserer seg på gruppediskusjoner. Utvalgsmetoden som ble benyttet var bekvemmelighetsutvalg. Jeg presenterte prosjektet på HLF Briskeby sitt kurs for yrkesaktive med hørselstap og la ut et innlegg på facebook-gruppen «Hørselshemmet». Alle som tok kontakt var aktuelle informanter med tanke på inklusjonskriteriene. Analysemetoden som ble benyttet for å analysere intervjuene var systematisk tekstkondensering.

Resultater

Arbeidstakerne med hørselstap hadde erfaringer med at arbeidsgivere hadde en positiv innstilling til tilpasningsprosessen, men mange savnet mer initiativ fra arbeidsgiver for å sette den i gang. Mange opplevde å stå alene om å sette i gang prosessen med tilpassing, samt benytte aktuell tilrettelegging når den var kommet på plass. Dette kom som en ekstra belastning i tillegg til kompenseringsarbeidet de allerede måtte gjøre knyttet til verbal kommunikasjon. En alliert på arbeidsplassen ble funnet å redusere deler av belastningen. Studien fant også at flere av arbeidstakerne med hørselstap opplevde ulike dilemmaer i tilpasningsprosessen, som ble beskrevet som en kamp med seg selv og miljøet.

Konklusjon

Studiens funn er i tråd med hva tidligere studier har funnet og antyder at mange arbeidstakere med hørselstap opplever tilpasningsprosessen som utfordrende. Enkelte har erfaringer som tilsier at prosessen byr på dilemmaer og oppleves ensomt. Dette spiller negativt inn på vurderingen om å be om aktuell tilrettelegging og krever mye ekstra energi. Leder og kollegaer ser ut å spille en viktig rolle knyttet til dette og kan bidra til at belastningen reduseres. Når tilpasningsprosessen er ment å redusere belastningen for arbeidstakeren, er det svært uheldig at mange opplever at den heller øker belastningen. Dette bidrar til at disse arbeidstakerne har økt risiko for utmattelse og videre ta ut sykemelding. Samfunnet er nødt å rette fokus mot denne problematikken, ettersom det er ønskelig å legge til rette for et bærekraftig arbeidsliv og redusere hyppigheten av sykemeldinger i arbeidslivet.

Forord

Denne masteroppgaven er markeringen på to års skolegang ved Universitetet i Oslo, tre år ved Universitetet i Bergen og et år ved Universitetet i Tromsø, men også starten på arbeidslivet som audiopedagog. Det har vært seks spennende, utfordrende og lærerike studieår. Det siste halvåret har minst vært det dobbelte av alle tre.

Først og fremst må jeg takke min dyktige og inspirerende veileder, Elisabeth Svinndal. Tusen takk for ditt engasjement, tilgjengelighet og tydelige, konkrete og nyttige tilbakemeldinger. Verken oppgaven, studien eller min opplevelse av å skrive denne oppgaven hadde blitt det samme uten deg.

Jeg vil også gi en stor takk til informantene som stilte opp til studien min. Dette prosjektet hadde ikke vært mulig uten deres erfaringer og tanker. Tusen takk for at dere tok dere tid til å dele.

Ikke minst vil jeg takke Vemund, foreldrene mine, vennene mine, Pernille og Sofie for forståelse og støtte dette halvåret. For en fantastisk heiagjeng jeg har. En ekstra takk til Snorre for lånet av utstyr til digitalt intervju og til besteforeldrene mine som har lyttet og diskutert med meg.

Tusen takk alle sammen!

Nå sier jeg meg fornøyd med å være student for en stund og går ut av 19.klasse med et stort smil om munnen og masse motivasjon for arbeidslivet.

Marte Vik Pettersen

Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon	1
1.1 Krav og rettigheter i Norge	4
1.2 Formål og problemstilling	5
1.3 Begrepsavklaring.....	5
1.4 Oppgavens struktur	6
2. Teoretisk rammeverk.....	8
2.1 Konsekvenser av nedsatt hørsel	8
2.1.1 Nedsatt hørsel.....	8
2.1.2 Primære konsekvenser.....	10
2.1.3 Hjelpemidler som kompenserer for nedsatt hørsel.....	11
2.1.4 Sekundære konsekvenser	11
2.2 Hørselstap i arbeidslivet	12
2.3 Tilpassing på arbeidsplassen	15
2.3.1 Ulike former for tilpassing	17
2.3.2 Tilbakeholdenhet knyttet til tilrettelegging på arbeidsplassen	19
2.3.3 Forekomst av tilrettelegging i arbeidslivet i Norge.....	21
3. Metode.....	22
3.1 Kvalitativ metode	22
3.2 Fokusgrupper.....	22
3.3 Utvalg og rekruttering	23
3.3.1 Metning	25
3.4 Datainnsamling.....	25
3.4.1 Intervjuguide	25
3.4.2 Gjennomføring av intervjuene	26
3.5 Databehandling.....	27
3.5.1 Transkribering	27

3.5.2 Analyse – systematisk tekstkondensering	27
3.6 Studiens kvalitet	31
3.6.1 Refleksivitet	31
3.6.2 Studiens design.....	32
3.6.3 Analyse og funn	34
3.7 Forskningsetiske hensyn	34
4. Resultater.....	36
4.1 Positiv innstilling inkluderer ikke alltid initiativ.....	36
4.2 Tilpasningsprosessen kan by på dilemmaer	37
4.3 Arbeidstaker tar ansvar, likevel glemmer miljøet	39
4.4 En alliert avlaster i en energikrevende hverdag	40
5. Diskusjon.....	42
5.1 Arbeidsplassen er ofte positivt innstilt til tilpassing, men initiativ etterlyses	42
5.2 Arbeidshverdagen oppleves energikrevende, men det hjelper å ha noen på laget	45
5.3 Dilemmaer i tilpasningsprosessen	48
5.4 Ytre instanser.....	51
6. Konklusjon, implikasjoner for praksis og forslag til videre forskning	53
7. Litteraturliste	56
Vedlegg 1 – Vurdering fra Personverntjenester under Sikt	65
Vedlegg 2 – Informasjonsskriv	69
Vedlegg 3 – Samtykkeerklæring	71
Vedlegg 4 – Intervjuguide.....	72

Antall ord: 19 483

1. Introduksjon

Det er av personlig, økonomisk og samfunnsmessig interesse at flest mulig står i arbeid frem til pensjonsalder. For mange mennesker spiller jobben en sentral rolle i utvikling og vedlikehold av velvære og tilfredshet (Blustein, 2008). Å være i arbeid er forbundet med høyere inntekt og større økonomiske muligheter for å delta på ulike aktiviteter i samfunnet (Helsedirektoratet & Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2021). Arbeidsdeltakelse er også knyttet til sosialt liv (Svinndal et al., 2020b) og følelse av tilhørighet (Helsedirektoratet & Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2021). I tillegg knytter mange store deler identiteten sin tett til yrket en har (Williams, 2018). Arbeidsdeltakelse kan gi positive helseeffekter for mange mennesker, men kan også av ulike årsaker føre til overbelastning (Helsedirektoratet & Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2021). Statistisk sentralbyrå (SSB) (2022b) sine tall viser at nesten 70% av befolkningen i Norge er i jobb.

Arbeidskraften er en viktig ressurs i Norge og høy grad av arbeidsdeltakelse er essensielt for et bærekraftig velferdssamfunn (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018b). Fokus på å fremme arbeidsdeltakelse og redusere sykefravær er de viktigste tiltakene for å forebygge permanent frafall fra arbeidslivet og minske behovet for trygdeytelser (Helsedirektoratet & Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2021). Regjeringen har utarbeidet avtalen om «Inkluderende arbeidsliv» som har holdt på å flere år (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018b). Avtalen forkortes til IA-avtalen. I avtalen presiseres det at det skal legges ekstra innsats mot lange og gjentakende fravær og at denne innsatsen skal være kunnskapsbasert. I tillegg påpekes det at det er viktig med et godt forebyggende arbeidsmiljø der en er tidlig ute når arbeidstakere opplever utfordringer (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018b). IA-avtalen 2019-2022 består av to hovedmål. Det første omhandler sykefravær og at sykefraværsprosenten skal reduseres, det andre tar for seg frafall og at frafallet fra arbeidslivet også skal reduseres (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018b). Opprinnelig hadde avtalen også inkludert et delmål om å hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018a). Dette er fjernet fra den nye IA-avtalen (2019-2022) og plassert på inkluderingsdugnaden som regjeringen har igangsatt (Javaid, 2019; Kommunal- og distriktsdepartementet, 2021).

Blant mennesker med nedsatt funksjonsevne er under 40% i arbeid (Statistisk sentralbyrå, 2022c). Dette tallet har vært stabilt siden 2006 ifølge en rapport som vurderte måloppnåelsene for IA-avtalen (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019). Ifølge en rapport av inkluderingsdugnaden har statlige virksomheter økt antall nyansettelser blant arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2021). Likevel viser også rapporten at det gjenstår holdningsarbeid for økt kunnskap om betydningen av mangfold i arbeidslivet. Videre påpeker rapporten at flere statlige virksomheter mener inkludering er et langsiktig arbeid og at det kan ta tid før resultatene vil bli synlige. For at resultatene skal bli merkbare krever det at fokus og oppmerksomhet rundt tematikken blir opprettholdt (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2021). I tillegg til nevnte positive momenter ved å være i jobb, kan det også være andre årsaker til at det er hensiktsmessig for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Det kan oppleves mindre utfordrende å håndtere sine begrensninger, dersom de føler at jobben de gjør er nyttig (Purc-Stephenson et al., 2017). I tillegg kan arbeidet bidra til at personen knytter identiteten sin opp til andre faktorer enn å ha en funksjonsnedsettelse (Purc-Stephenson et al., 2017).

Verdens helseorganisasjon (WHO) anslår at 20% av verdens befolkning har et hørselstap og er den funksjonsnedsettelsen som forekommer hyppigst (World Health Organization, 2021). I Norge er det anslått at 10% har et hørselstap, basert på Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag (Engdahl, 2015). Prevalensen av hørselstap øker med alder, men det forekommer av ulike årsaker tidligere i livet også (World Health Organization, 2021). Det er individuelt hvordan arbeidslivet oppleves for yrkesaktive med hørselstap, som med alle andre. Likevel finner tidligere studier at mennesker med nedsatt hørsel har økt sannsynlighet for å være deltidsansatt (World Health Organization, 2021) eller gå ut i tidlig pensjon (Helvik et al., 2013a). Dette kan forklares med at arbeidsplassen av ulike årsaker kan føre til ekstra belastning for arbeidstakere med nedsatt hørsel. Verbal kommunikasjon er ofte hovedutfordringen fordi tilgangen på lyd er begrenset (Tye-Murray, 2020). Dette medfører at vedkommende jobber aktivt med å oppfatte hva samtalepartneren sier (Williams, 2018), noe som skjer automatisk hos mennesker uten hørselstap. Utfordringen knyttet til verbal kommunikasjon øker ytterligere i støyende omgivelser eller på lengre avstander (Tye-Murray, 2020; Williams, 2018).

Dobbeltarbeidet mennesker med hørselstap må gjøre for å få med seg muntlig kommunikasjon krever ekstra mye kognitive ressurser, som oppmerksomhet, hukommelse og konsentrasjon (Tye-Murray, 2020; Williams, 2018). Dersom personen ikke får hvilt tilstrekkelig mellom hver lyttesituasjon, kan dette ha uheldige konsekvenser over tid (Williams, 2018). Denne ekstra belastningen knyttet til lytting kan føre til økt mentalt stress (Nordvik et al., 2018), sosial tilbaketrekning (Hua et al., 2015; Schow & Nerbonne, 2018) og utmattelse (Svinndal et al., 2018; Williams, 2018). Utmattelse kan merkes både fysisk og psykisk i kroppen (Hua et al., 2015). Utmattelse kan videre føre til sykemelding (Svinndal et al., 2018). Yrkesaktive med nedsatt hørsel har større sannsynlighet for å ta ut sykemelding, sammenlignet med de uten hørselstap (Kramer et al., 2006).

Tilpassing på arbeidsplassen er viktig for å redusere belastningen (Helsedirektoratet, 2016; NAV, 2019). Tilpassing innebærer at både arbeidsplassen og arbeidstaker innordner seg hverandre (Ordbøkene, u.å.). For arbeidstakere med nedsatt hørsel er tilpasningsprosessen viktig for å finne god og passende tilrettelegging på arbeidsplassen. Dette kan bidra til å redusere belastningen og derav forebygge sykemelding eller gjøre det lettere å komme tilbake i arbeid etter sykefravær (Helsedirektoratet, 2016). Tilpasningsprosessen har altså som hensikt å redusere de sekundære konsekvensene av hørselstapet, samt legge til rette for god arbeidsdeltakelse. God arbeidsdeltakelse innebærer at arbeidstakeren med nedsatt funksjonsevne ikke opplever mye mer belastning enn andre arbeidstakere uten nedsatt funksjonsevne.

Tilpasningsprosessen bør være basert på positiv innstilling, trygghet og tillit (Svinndal et al., 2020b, 2020a) slik at sannsynligheten for at arbeidstakeren ber om nødvendig tilrettelegging øker (Baldrige & Veiga, 2001). Arbeidsgivere forventer ofte at arbeidstakeren med hørselstap selv vet hva som skal til med tanke på tilrettelegging (Svinndal et al., 2020a). Samtidig er det ikke alltid slik at arbeidstakeren har forståelsen eller kompetansen til å vite hva det er behov for, noe som er assosiert med lavere grad av tilrettelegging på arbeidsplassen (Svinndal et al., 2020b). I tillegg har hvert individ ulike behov, slik at arbeidstakeren må sammen med arbeidsgiveren finne frem til den gode og spesifikke tilretteleggingen (Arbeidstilsynet, u.å.; Nevala et al., 2015). Tidligere forskning har vist at flere arbeidstakere med nedsatt hørsel velger å ikke be om tilrettelegging på arbeidsplassen (Baldrige & Swift,

2013; Punch, 2016; Svinndal et al., 2018, 2020b). Det kan være flere årsaker til dette, både knyttet til miljøet og individet (Baldridge & Veiga, 2001). Når vi vet at tilrettelegging kan bidra til å redusere belastningen på arbeidstakeren med hørselstap og derav minske de sekundære konsekvensene, vil dette være essensielt for å kunne stå i arbeidslivet frem til pensjonsalder.

1.1 Krav og rettigheter i Norge

Tilretteleggingsplikten for arbeidsgivere er regulert både gjennom Arbeidsmiljøloven (2006) og Likestillings- og diskrimineringsloven (2018). Arbeidsmiljøloven (2006, § 1-1) påpeker at formålet med loven blant annet er å legge til rette for et inkluderende arbeidsliv og tilpasse arbeidsforholdet knyttet til arbeidstakernes forutsetninger og livssituasjon. § 2-1 påpeker at arbeidsgiver er pliktig å sørge for at arbeidsmiljøloven blir fulgt (Arbeidsmiljøloven, 2006). Likestilling- og diskrimineringsloven (2018, § 22) får frem at hver enkelt arbeidssøker og arbeidstaker har rett på individuell tilrettelegging, både knyttet til ansettelsesprosessen, arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Dette skal blant annet sikre at de kan få eller beholde jobben, samt mulighet til fremgang i arbeidet, på lik linje med andre. Her presiseres det også at det særlig skal legges vekt på tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med nedsatt funksjonsevne (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, § 22).

Arbeidstakere har også plikter angående tilrettelegging (Arbeidsmiljøloven, 2006), og oppmuntres til å ta kontakt med Likestilling- og diskrimineringsombudet (u.å.) dersom de opplever diskriminering. Arbeidsmiljøloven (2006, § 2-3) påpeker at arbeidstaker har plikter knyttet til medvirkning av tilrettelegging, hvor det blant annet kommer frem at arbeidstaker er pliktig å medvirke i utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved fravær grunnet slitasje. I tillegg påpeker Arbeidstilsynet (u.å.) at det er essensielt at arbeidstaker selv melder ifra om tilretteleggingsbehov og at dette bør skje i den vanlige dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom arbeidstakeren med nedsatt funksjonsevne opplever diskriminering på arbeidsplassen, kan Likestilling- og diskrimineringsombudet motta og behandle klager, samt bistå med råd (Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.å.). Ombudet har ansvar for å se til at norsk rett samsvarer med FNs kvinnekonvensjon (CEDAW), rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og konvensjonen om rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD) (Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.å.).

1.2 Formål og problemstilling

Gjennom IA-avtalen ser en at styresmaktene i landet ønsker at så mange som mulig skal være i arbeid (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018b). Dette er helt i tråd med hva yrkesaktive med nedsatt hørsel ønsker, de vil være i jobb. Da kan en stille seg spørsmålet om hva som gjør arbeidsdeltakelse utfordrende for yrkesaktive med nedsatt hørsel. Som beskrevet over er tilpasningsprosessen viktig for arbeidsdeltakelse. Dermed ble formålet med denne masteroppgaven å undersøke hvordan prosessen med tilpassing på arbeidsplassen oppleves for yrkesaktive med hørselstap, samt hva som spiller inn på hvorvidt de ber om aktuell tilrettelegging. Dette kan bidra til å finne ut mer om hvilke områder som fungerer og hvilke områder det kanskje er behov for ytterligere innsats. På denne måten kan forståelsen for hvordan tilpasningsprosessen oppleves være en nødvendig del for å bidra til å se hva som bør forbedres. På sikt kan dette hjelpe yrkesaktive med nedsatt hørsel å stå i arbeidslivet frem til pensjonsalder.

Oppgavens problemstilling er som følger: *Hvilke erfaringer har yrkesaktive med hørselstap om tilpasningsprosessen på arbeidsplassen for å sikre god arbeidsdeltakelse og hvilke vurderinger avgjør om de ber om aktuell tilrettelegging?*

1.3 Begrepsavklaring

Jeg ønsker å tydeliggjøre hvilke begreper jeg har valgt å benytte meg av i denne oppgaven, samt hva jeg har tenkt omkring deres betydning. Nedsatt hørsel og hørselstap blir benyttet om hverandre. I denne oppgaven brukes begrepene om den fysiologiske tilstanden, en permanent tilstand som er målbar i henhold til WHO sin kategorisering (Tye-Murray, 2020; World Health Organization, 2021). Det er ikke inkludert andre hørselstilstander som også kan forstyrre taleoppfattelsen, slik som tinnitus eller auditive prosesseringsvansker.

Ordbøkene (u.å.) definerer tilpassing som å innordne seg. Dermed brukes tilpassing i denne oppgaven som en «paraplybetegnelse» for både det arbeidsgiver, arbeidstaker og ytre instanser kan bidra med for å gjøre arbeidshverdagen mindre belastende for arbeidstakeren med nedsatt hørsel. Dette kan handle om å gjøre nødvendige tilpasninger på arbeidsplassen, samt organisere ulike tiltak (NAV, 2019). I tillegg omhandler begrepet prosessen arbeidstakeren går gjennom med å be om, anskaffe og bruke egnet tilrettelegging for den det

gjelder. Samtidig omfatter det også egeninnsatsen som ofte kreves av en med nedsatt hørsel, som overordnet sett handler om å kjenne sine egne behov og stå opp for seg selv.

Tilrettelegging innebærer det som konkret legges til rette for å redusere belastningen på arbeidstakeren (NAV, 2019; Ordbøkene, u.å.). I denne oppgaven brukes begrepet tilrettelegging med et bredt perspektiv. Dermed omhandler det både fysisk, tekniske og organisatoriske former for tilrettelegging. Jeg har likevel innsnevret bruken av begrepet litt ved å ha et forebyggende fokus på tilrettelegging for å unngå sykemelding. Dette vurderes mest bærekraftig for arbeidstakerne med hørselstap og samfunnet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018b).

God arbeidsdeltakelse i denne oppgaven innebærer at arbeidstakeren får delta på sine premisser og at det legges til rette for at vedkommende skal få gjennomføre arbeidsoppgavene knyttet til sin stilling.

1.4 Oppgavens struktur

I teorikapittelet har jeg ønsket å gi leseren en forståelse av utfordringene mennesker med nedsatt hørsel kan oppleve, som kan ha konsekvenser som går ut over vedkommendes liv. Fokuset i denne oppgaven har vært konsekvensene og utfordringene nedsatt hørsel kan ha i arbeidslivet, samt hva som kan legges til rette av både individet og miljøet for å redusere disse utfordringene. For å vise kompleksiteten av dette har jeg presentert Svinndal et al. (2020b) sitt rammeverk, som viser hvordan ulike faktorer kan fremme eller hemme deltakelse i arbeidslivet for yrkesaktive med nedsatt hørsel. I tillegg har jeg valgt å benytte Baldrige og Veiga (2001) sin modell om hvorfor enkelte arbeidstakere kan la være å be om tilrettelegging på arbeidsplassen, selv om en kan kjenne behovet.

Metodekapittelet redegjør for hvordan studien og analysen har blitt gjennomført. Her presenteres hvilke valg jeg har tatt i løpet av prosessen og styrkene og svakhetene ved disse valgene diskuteres opp mot metodeteori og personvern. Resultatet av analysen presenteres i resultatkapittelet.

Diskusjonskapittelet baserer seg hovedsakelig på studiens resultater og teorikapittelet. Noen andre kilder ble trukket inn for å vise hvordan tematikken er samfunnsrelevant.

Avslutningsvis presenteres en konklusjon basert på problemstillingen og studiens resultater, samt implikasjoner for praksis og videre forskning.

2. Teoretisk rammeverk

I det følgende presenteres teori og tidligere forskning som gir en forståelse for hvorfor nedsatt hørsel kan by på utfordringer i arbeidslivet, samt hva tidligere forskning har funnet innen tematikken. Hovedvekten i dette kapittelet er arbeidslivet for yrkesaktive med nedsatt hørsel. Dette vil bidra til å plassere resultatene fra oppgavens studie i en større sammenheng.

2.1 Konsekvenser av nedsatt hørsel

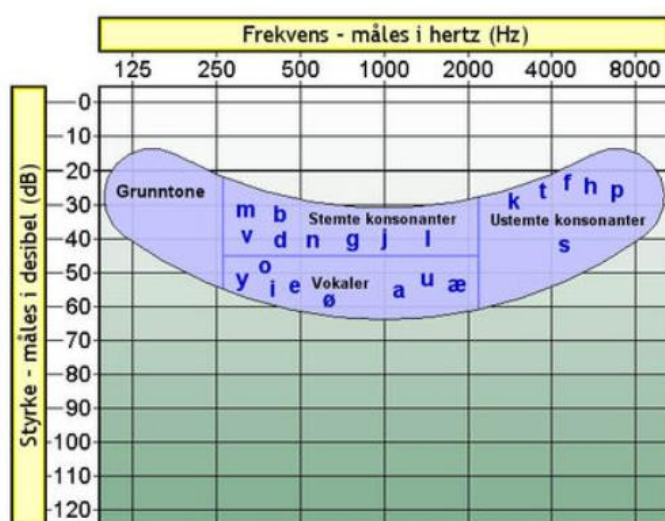
Det anslås at omkring 10% av Norges befolkning har nedsatt hørsel (Engdahl, 2015) og prevalensen øker med alder (World Health Organization, 2021). Å ha nedsatt hørsel blir ansett å være en «usynlig funksjonsnedsettelse» blant annet fordi hjelpemidlene som skal kompensere er ofte så smått at en nesten ikke ser det (Tye-Murray, 2020). Samtidig kan hørselstap ha konsekvenser som går utover personens hverdag og livskvalitet (Tye-Murray, 2020). Et hørselstap blir ofte forklart som en kommunikasjonsvanske, fordi det først og fremst påvirker personens lytteevne i verbal kommunikasjon med andre mennesker (Schow et al., 2018). Dette kan føre til et omfattende kompenseringsarbeid for å få med seg det som blir sagt, noe som krever mye energi. På denne måten kan hørselstapet i andre rekke gå utover personens energinivå i hverdagen og spille inn på hva vedkommende orker å delta på. Dette kan videre ha uheldige konsekvenser for eksempel i relasjoner til andre mennesker og for arbeidsdeltakelse (Tye-Murray, 2020).

2.1.1 Nedsatt hørsel

Basert på rentoneaudiometri og andre hørselsundersøkelser kan en finne ut av graden av hørselstapet og noen ganger årsaken til det. Gradene av hørselstap vi ofte bruker er mildt, moderat, stort eller alvorlig hørselstap, i tillegg til totalt fravær av hørsel også kalt døvhet (World Health Organization, 2021). Rentoneaudiometri alene er ikke alltid nok til å si noe om hvordan hørselen fungerer i hverdagen (World Health Organization, 2021). Samme type hørselstapet kan oppleves ulikt fra individ til individ, slik at personens subjektive vurdering er viktig (Manchaiah & Stephens, 2013). I tillegg kan det være relevant å gjennomføre taletester på personen med nedsatt hørsel for å få et bedre inntrykk av hvordan hørselstapet påvirker den verbale kommunikasjonen med andre (World Health Organization, 2021).

Et hørselstap kan både være medfødt eller ervervet (Tye-Murray, 2020). Dette kan spille inn

på hvordan individet opplever å ha et hørselstap og hvilken hjelp det er behov for. For en med medfødt hørselstap kan det være viktig med språktrening dersom det er ønskelig at barnet skal lære seg muntlig språk eller tegnspråkopplæring i familien dersom de ikke kan det, mens for en voksen som får nedsatt hørsel kan vedkommende trenge mer støtte mot aksept og tilvenning (Tye-Murray, 2020). I tillegg deles hørselstap inn i tre typer: mekanisk, nevrogen og kombinert hørselstap (Lee & Bance, 2018; World Health Organization, 2021). Ved et mekanisk hørselstap blir lyden forhindret fra å nå et ellers normalt indre øre (Tye-Murray, 2020). Noen vanlige årsaker er opphopning av ørevoks, ørebetennelse eller perforering av trommehinnen (Lee & Bance, 2018). Fordi det indre øret er intakt, kan tilstrekkelig forsterkning av lyden i noen tilfeller gjøre at en med et mekanisk hørselstap kan oppfatte lyd godt (Tye-Murray, 2020). Ved enkelte tilfeller kan operasjon gjøre at det mekaniske hørselstapet forbedres (Lee & Bance, 2018; Tye-Murray, 2020). Ved et nevrogen hørselstap er årsaken lokalisert i det indre øret eller hørselsnerven (World Health Organization, 2021). Slike hørselstap er typisk permanente og resulterer ofte i lavere taleoppfattelse (Tye-Murray, 2020). Det er ikke alltid forsterkning av lyd fører til bedring i taleoppfattelse fordi den nevralt kapasiteten til å sende lyd til hjernen er redusert (Tye-Murray, 2020). Kombinert hørselstap er en betegnelse som blir brukt i tilfeller der både et mekanisk og nevrogen hørselstap opptrer i samme øret (World Health Organization, 2021). Et hørselstap kan også være bilateralt eller unilateralt. Et bilateralt hørselstap betyr at det opptrer på begge ørene, mens et unilateralt betyr at hørselstapet opptrer på et av ørene (Tye-Murray, 2020).



Figur 1. Talebananen. Av Statped, u.å. (<https://www.statped.no/horsel/hvordan-fungerer-horselen/#konsekvenser>)

Talebanaanen (Figur 1) viser hvordan språklydene i norsk muntlig språk omtrentlig er fordelt (Statped, u.å.). Diagrammet i Figur 1 viser hvilke frekvenser, målt i hertz (Hz), og lydstyrke, målt i decibel (dB), rentoneaudiometri måler (Schlauch & Nelson, 2015). Disse frekvensområdene testes fordi det er der talespråket befinner seg (Schlauch & Nelson, 2015). Høreterskel refererer til den laveste lydstyrken (dB) personen kan høre på en gitt frekvens (Hz) (Lee & Bance, 2018; Schlauch & Nelson, 2015). Gjennomsnittet av høreterskelene på 500, 1000, 2000 og 4000 Hz, på det beste øret, brukes som utgangspunkt for å klassifisere hørselstapets grad (World Health Organization, 2021). Dersom personen har et hørselstap på rundt 40 dB, vil muligens språklyder som a, y og e være vanskeligere å oppfatte enn m, f og p, basert på talebanaanens fordeling. En samtalepartner med mørk eller lys stemme kan bli utfordrende å forstå, avhengig av om personen har hørselstap i de mørke eller lyse frekvensområdene.

2.1.2 Primære konsekvenser

En person med nedsatt hørsel kan miste tilgangen på enkelte språklyder, dermed vil ofte muntlig kommunikasjon bli utfordrende, spesielt å lytte til hva andre sier. Det blir vanskeligere å gjenkjenne, identifisere, skille og lokalisere de ulike språklydene desto større hørselstapet er (Schow et al., 2018). Slike utfordringer kan gjøre at personen med nedsatt hørsel blander ord som høres like ut eller har flere like språklyder, noe som kan føre til forvirring og misforståelser. En med nedsatt hørsel må jobbe aktivt for å skille lydene i det samtalepartneren sier, slik at det blir meningsfylte ord og setninger (Williams, 2018). Denne prosessen skjer automatisk for de uten hørselstap.

I tillegg kan hørselstap føre til utfordringer med å lokalisere lydkilden (Tye-Murray, 2020). Vi bruker begge ørene til å lokalisere hvor lyden vi hører kommer fra, det øret som er nærmest hører lyden best (Phillips & Dingle, 2015). Spesielt ved et unilateralt hørselstap kan det bli ekstra utfordrende å lokalisere hvor lyden kommer fra (Phillips & Dingle, 2015). Dette kan gjøre det ekstra krevende å lytte fordi hodet fungerer som en lydmur, slik at personen må sørge for å sitte med det beste øret til lydkilden eller den som prater (Williams, 2018). Å lytte blir ofte ekstra utfordrende i støyende omgivelser eller på lengre avstander, uansett type hørselstap (World Health Organization, 2021). Bakgrunnsstøy blir en konkurrerende lyd med det samtalepartneren sier og dermed må personen i tillegg aktivt skille mellom hva som er tale

og støy, det er ikke alle som klarer dette like godt (Tye-Murray, 2020). Dette betyr at nedsatt hørsel krever mye kompenseringarbeid i hverdagen (Williams, 2018).

2.1.3 Hjelpemidler som kompenserer for nedsatt hørsel

Forsterkning av lyd bidrar til å gjøre lyttesituasjoner mindre krevende for en med nedsatt hørsel (Shaw et al., 2013). For å minimere kommunikasjonsutfordringene og maksimere utbyttet av resterende hørsel, finnes det hjelpemidler som kan benyttes (Tye-Murray, 2020). Det vanligste hørselstekniske hjelpemiddelet er høreapparat, som forsterker lydene til øret (World Health Organization, 2021). Dersom dette blir justert tilstrekkelig med tanke på individets hørselstap og preferanser, kan høreapparat fungere for mange (Kaplan & Holmes, 2018). Enkelte studier finner at mennesker med hørselstap som har hatt redusert livskvalitet på grunn av hørselstapet, kan oppleve at livskvaliteten øker ved å anskaffe gode høreapparater (Nordvik et al., 2018). Det finnes ekstra hjelpemidler som kan benyttes i situasjoner der høreapparat ikke fungerer godt nok, for eksempel til å redusere bakgrunnsstøy (Tye-Murray, 2020). Eksempler på dette kan være mikrofoner, blåtann tilkobling til telefonen eller sengevibrator for å stå opp om morgenen (Kaplan & Holmes, 2018). Disse ekstra hørselstekniske hjelpemidlene kan benyttes i alle situasjoner der personen måtte trenge det, både privat og profesjonelt. Samtidig er det viktig å påpeke at høreapparat eller andre tekniske hjelpemidler kompenserer ikke nok til at det blir det samme som å få tilbake normal hørsel (Kaplan & Holmes, 2018).

2.1.4 Sekundære konsekvenser

Kompenseringarbeidet som kreves for at en med nedsatt hørsel skal få med seg hva som blir sagt medfører at vedkommende må bruke mer energi på kognitive funksjoner som oppmerksomhet, hukommelse og konsentrasjon, for å være med i en samtale (Tye-Murray, 2020; Williams, 2018). Følgelig kan vedkommende bli raskere sliten av å delta sosialt eller i møter, sammenlignet med en uten nedsatt hørsel. Dermed kan vedkommende oppleve å sitte på sidelinjen og ikke få med seg det som blir sagt (Tye-Murray, 2020). I tillegg vil større energibruk også kreve økt behov for hvile (Williams, 2018). Dersom en ikke får tilstrekkelig hvile mellom hver arbeidsøkt kan dette få uheldige konsekvenser (Williams, 2018). Dette kan for eksempel føre til at personen ikke orker å delta på det sosiale på og utenfor arbeidsplassen (Hua et al., 2015). Et eksempel på dette kan være at personen velger å spise alene på kontoret fremfor i kantina med de andre kollegaene eller ikke orker å delta på sosiale aktiviteter etter

arbeidstiden (Hua et al., 2015). Denne sosiale tilbaketrekningen kan bidra til at personen ikke føler en sosial tilhørighet på arbeidsplassen og føler seg ensom (Schow & Nerbonne, 2018). Sosial tilhørighet kan spille inn på hvor tilfreds vedkommende er med arbeidsplassen og hvor produktiv en vurderer seg selv i jobben sin (Nachtegaal et al., 2012).

I tillegg er det andre uheldige konsekvenser som kan oppstå ved manglende hvile. Utmattelse kan oppstå fordi arbeidstakeren ikke oppnår tilstrekkelig hvile mellom hver arbeidsøkt eller arbeidsdag, over en lengre periode (Williams, 2018). Utmattelse kan både være knyttet til psykiske faktorer og fysiske, som spenninger i nakken, skuldre og rygg (Hua et al., 2015). Grad av hørselstap er assosiert med blant annet lavere arbeidsevne og utmattelse (Nachtegaal et al., 2012; Svinndal et al., 2018). Videre er utmattelse assosiert med sykemelding (Svinndal et al., 2018). Ansatte med hørselstap har større sannsynlighet for å ta ut sykemelding, sammenlignet med de med uten nedsatt hørsel (Kramer et al., 2006). Det ser ikke ut til å være en direkte assosiasjon mellom hørselstap og sykemelding, men dersom utmattelse eller fysiske plager oppstår på grunn av hørselstapets konsekvenser bør dette gis oppmerksomhet.

Det er også funnet at hørselstap er assosiert med økt risiko for mentalt stress, som videre kan være assosiert med redusert livskvalitet (Nordvik et al., 2018). Risiko for økt mentalt stress kan henge sammen med kompenseringarbeidet som kreves for å få med seg muntlig kommunikasjon og nevnte utfordringer dette kan føre til (Nordvik et al., 2018). Enkelte mennesker med nedsatt hørsel kan være redd for at andre skal vurdere en negativt på grunn av hørselstapet (Williams et al., 2015). En slik frykt kan være sterk og bidra til økt mentalt stress (Williams et al., 2015). Det er imidlertid ikke funnet økt sannsynlighet for mer mentalt stress med større grad av hørselstap (Williams et al., 2015). Dette indikerer at graden på hørselstap ikke avgjør hvor mye mentalt stress personen kan oppleve, men at det kommer an på hvordan personen selv opplever hørselstapet i sin hverdag.

2.2 Hørselstap i arbeidslivet

Det vil være individuelt hvordan arbeidstakere med nedsatt hørsel opplever arbeidslivet, men for mange kan det oppleves ekstra strevsomt, spesielt på grunn av de sekundære konsekvensene ved et hørselstap (Punch, 2016). Disse sekundære konsekvensene gjør at arbeidstakere med hørselstap skårer høyt på risikofaktorene for å falle ut av arbeidslivet

(Granberg & Gustafsson, 2021). Dette tydeliggjøres gjennom funn fra tidligere studier, mennesker med nedsatt hørsel har økt sannsynlighet for å ha redusert arbeidsstilling (Svinndal et al., 2018), motta uføretrygd (Helvik et al., 2013b) og ta ut stressrelaterte sykemeldinger (Kramer et al., 2006), sammenlignet med mennesker uten nedsatt hørsel. Årsaker til dette kan være mange og komplekse, men utfordringer med effektiv muntlig kommunikasjon kan gjøre det utfordrende i det moderne arbeidsmarkedet (Dammeyer et al., 2019). Samtidig er det flere ulike faktorer som kan virke hemmende eller fremmende på arbeidsdeltakelse for arbeidstakere med nedsatt hørsel.

Svinndal, Jensen og Rise (2020b) gjennomførte dybdeintervjuer med individer med hørselstap som hadde daværende eller nylig yrkesmessig tilknytning. Formålet med dybdeintervjuene var å identifisere faktorer som fremmer eller hemmer arbeidsdeltakelse for mennesker med nedsatt hørsel. Analysen av intervjuene resulterte i et rammeverk med flere faktorer som fremmer og hemmer deltakelse, gjennom tre faser av anerkjennelse av hørselstapet: pre-anerkjennelse, anerkjennelse og post-anerkjennelse. Disse fasene ble påvirket av graden strev arbeidstakeren opplever. Graden av strev ble påvirket av personlige faktorer, jobbkontekst og kvaliteten på tilbudet for hjelp knyttet til hørselstapet. Personlige faktorer inkluderte kunnskap om hørselstapets konsekvenser, strategier benyttet for å håndtere konsekvensene og personlige holdninger knyttet til hørselstap. Jobbkontekst var knyttet til faktorer som spilte inn på belastningen arbeidet førte til hos arbeidstakeren med hørselstap. Det gjaldt lyttekrav, fleksibilitet og ansvarsfordeling mellom arbeidstaker, kollegaer og leder knyttet til å benytte tilretteleggingen. Kvaliteten på tilbudet for hjelp knyttet til hørselstapet omhandlet faktorer som er viktige for å redusere belastningen arbeidet kan føre til. Det ble trukket frem tilgang på hjelp, omfanget av hjelpen og profesjonalitet og dyktighet i hjelpen som ble gitt.

Det som fremmet arbeidsdeltakelse i pre-anerkjennelsesfasen var positiv erfaring med tilpasning av høreapparat, mildt hørselstap og lave lyttekrav på arbeidsplassen (Svinndal et al., 2020b). Det som hemmet arbeidsdeltakelse i denne fasen var lite effektive høreapparater, alvorlig tinnitus, lite kunnskap om hørselstap blant kollegaer og arbeidsgiver, og bli værende i denne fasen over en lengre periode. Lignende funn ble også gjort av Hua et al. (2015), som fant at utfordringer med høreapparattilpasning, tinnitus og høy nonverbal støy bidro til at arbeidshverdagen ble vanskeligere.

Faktorer som fremmet arbeidsdeltakelse i anerkjennelsesfasen i rammeverket til Svinndal et al. (2020b) var tilgang på omfattende informasjon om hørselstapets konsekvenser gjennom blant annet kurs, utvikling av flere nyttige verktøy for å mestre arbeidshverdagen og tilgang på likesinnede. Faktorer som hemmet deltakelse i anerkjennelsesfasen, var begrenset tilgang på informasjon som førte til begrensende verktøy for å mestre arbeidshverdagen. Dette førte til en langsom overgang til anerkjennelse av eget hørselstap og forståelse for hvilken tilrettelegging som kan redusere arbeidsbelastningen. Shaw et al. (2013) fant at mangel på informasjon og profesjonell hjelp var hemmende for arbeidsdeltakelse blant yrkesaktive med nedsatt hørsel. Det ble også funnet at det var essensielt å anskaffe nok kunnskap for å beskrive og forklare behovet for tilpassing på arbeidsplassen (Shaw et al., 2013).

I post-ankjennelsesfasen var det fremmende med konstruktiv(e) og samarbeidsvillig(e) leder og kollegaer som hadde positiv innstilling til tilpassing, at ansvaret på jobb fordeles knyttet til hjelpemidlene og et hjelpsomt nettverk av ytre instanser knyttet til tilrettelegging (Svinndal et al., 2020b). I tillegg var det fremmende om personen med nedsatt hørsel har et nettverk med støttende mennesker. Dette bidro til at yrkesaktive med hørselstap kunne stå i arbeidslivet over lengre tid. Granberg og Gustafsson (2021) fant også at støtte fra kollegaer og ledere var en fremmende faktor for at mennesker med nedsatt hørsel deltar i arbeidslivet. De hemmende faktorene for arbeidsdeltakelse i post- anerkjennelsesfasen var motstand hos arbeidstakeren knyttet til for eksempel anskaffelse av tilrettelegging på arbeidsplassen, ikke-støttende kollegaer, leder eller hjelpeinstanser og hyppig utskiftning av kollegaer og saksbehandlere (Svinndal et al., 2020b). Arbeidsforskningsinstituttet sin rapport 2021:07 (Underthun et al., 2021) fant noe tilsvarende, nemlig at negative holdninger generelt hos arbeidsgiver kan spille inn på hvordan arbeidstakerne blir behandlet. Dette kan føre til en suboptimal utnyttelse av deres potensiale fordi det ikke blir lagt til rette for god arbeidsdeltakelse (Underthun et al., 2021).

Dersom en person opplever stor arbeidsbelastning over tid, uten tilgang på verktøyene for å redusere dette (Svinndal et al., 2020b), kan belastningen gjøre at en blir utmattet og sykemeldt (Svinndal et al., 2018). Personens forståelse av egne utfordringer (Shaw et al., 2013), tilrettelegging (Helsedirektoratet, 2016) og sosial støtte (Nachtegaal et al., 2012) på arbeidsplassen er viktige faktorer knyttet til arbeidsdeltakelse. Opplevelsen av sosial støtte på arbeidsplassen kan gjøre at en arbeidstaker med nedsatt hørsel klarer å stå i jobben og

vurderer seg selv som like produktiv som sine kollegaer uten nedsatt hørsel (Nachtegaal et al., 2012).

2.3 Tilpassing på arbeidsplassen

Intensjonen med tilpasningsprosessen på arbeidsplassen er å finne løsninger for å sikre god arbeidsdeltakelse. Dette vil bidra til å redusere belastningen og på denne måten forebygge de sekundære konsekvensene, for å unngå at arbeidstakerne blir overbelastet og utslitt (Helsedirektoratet, 2016). Arbeidsgiver har en særskilt plikt overfor arbeidstakere med redusert arbeidsevne som har økt risiko for å ta ut sykemelding (Arbeidstilsynet, u.å.). Hvorvidt en arbeidstaker med nedsatt hørsel har redusert arbeidsevne avhenger av mange ulike faktorer. Det er ofte opp til arbeidstakeren å si ifra om opplevde utfordringer på arbeidsplassen (Arbeidstilsynet, u.å.). Samtidig er arbeidstaker pliktig å medvirke slik at det sikres god arbeidsdeltakelse (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 2-3). Dette betyr at et viktig moment i tilpasningsprosessen er at arbeidsgiver og arbeidstaker snakker sammen for å finne frem til de gode løsningene.

Helsedirektoratet (2016) skriver at tilrettelegging på arbeidsplassen kan være med å redusere belastning på arbeidstakeren og på denne måten forebygge sykemelding. Flere studier har funnet en sammenheng mellom hørselstap og utmattelse, og videre utmattelse og sykemelding (Kramer et al., 2006; Nachtegaal et al., 2012; Svinndal et al., 2018). Tilrettelegging på arbeidsplassen er funnet å være blant de viktigste faktorene for å bli værende i arbeidslivet (Jansen et al., 2021). Dermed vil aktuell tilrettelegging være essensielt å organisere og anskaffe i tilpasningsprosessen. Tilrettelegging omhandler alle tiltak som utføres knyttet til organisering og utførelse av arbeidet, utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet (Arbeidstilsynet, u.å.). Mange yrkesaktive med funksjonsnedsettelse opplever det som positivt å motta tilrettelegging (Purc-Stephenson et al., 2017). Spesifikk tilrettelegging rettet mot arbeidstakerens behov gjør at flere mennesker med funksjonsnedsettelse klarer å stå lengre i jobb eller komme seg tilbake i arbeidslivet etter sykemelding (Nevala et al., 2015). NAV Hjelpemiddelsentral kan være en god ressurs i denne prosessen. De kan veilede, bidra med å finne de gode løsningene på arbeidsplassen og bistå med diverse hjelpemidler på arbeidsplassen (NAV, 2019).

Selv om både arbeidsgiver og arbeidstaker har lovpålagte plikter (Arbeidsmiljøloven, 2006; Ligestillings- og diskrimineringsloven, 2018) og vi vet at tilrettelegging er en viktig faktor for å forebygge overbelastning (Helsedirektoratet, 2016), er det likevel andre momenter som også er viktige i tilpasningsprosessen. Holdninger og fokusområder hos lederen på arbeidsplassen er essensielt (Fløvik et al., 2020; Svinndal et al., 2020a; Underthun et al., 2021). En leder med fokus på rettferdighet, empowerment og støtte er positivt (Fløvik et al., 2020). Dette kan bidra til å skape et forutsigbart og trygt arbeidsmiljø (Fløvik et al., 2020). I tillegg er det viktig med en leder som er engasjert, interessert, observant og opptatt av å bygge tillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (Svinndal et al., 2020a). Disse egenskapene hos en leder kan bidra til at en arbeidstaker med tilretteleggingsbehov opplever lav terskel for å diskutere aktuelle utfordringer (Fløvik et al., 2020; Svinndal et al., 2020a). Et annet viktig element her er at arbeidsgivere som allerede har ansatte med hørselstap har erfaring med hvor bra det kan gå. Dette fører til at disse arbeidsgiverne ofte er positivt innstilt til å ansette flere med hørselstap senere (Svinndal et al., 2020a).

Kommunikasjonsutfordringene knyttet til hørselstap kan kompenseres for, men det krever at individet identifiserer hvilke behov de har på jobben (Shaw et al., 2013). Arbeidsgivere forventer ofte at arbeidstakeren selv vet hva som skal til for å redusere belastningen (Svinndal et al., 2020a). Dette krever at arbeidstakeren forstår konsekvensene av eget hørselstap, samt hvordan det påvirker arbeidsoppgavene vedkommende har (Svinndal et al., 2020b). Lav forståelse av egen situasjon er assosiert med mindre grad av tilrettelegging på arbeidsplassen (Svinndal et al., 2020b). Dette fremhever at det er viktig med forståelse omkring eget hørselstap og hvordan det kan henge sammen med økt behov for hvile, samt hva som kan gjøres for å forebygge utmattelse (Williams, 2018). Det er ikke alle som har denne klare forståelsen av egen situasjon og hvordan hørselstapet kan påvirke andre faktorer i livet. Da kan arbeidstakeren tilegne seg denne kunnskapen på ulike måter. Et eksempel er kurs for yrkesaktive med hørselstap hos Hørselshemmedes landsforbund Briskeby Kompetansesenter AS (HLF Briskeby, u.å.). Der kan yrkesaktive med hørselstap lære om blant annet konsekvenser av hørselstap og rettighetene en har i forbindelse med det i arbeidslivet (HLF Briskeby, u.å.).

Som omtalt tidligere i teorikapittelet (2.1.2) er hovedutfordringen med hørselstap muntlig kommunikasjon. Det kan videre føre til andre utfordringer som kan kreve ekstra mye energi i

hverdagen (se 2.1.4). Av ulike årsaker kan også arbeidslivet føre til økt belastning, selv om aktuell tilrettelegging blir organisert og anskaffet. Hørselstap blir ofte ansett å være en «usynlig funksjonsnedsettelse» (Tye-Murray, 2020). Dette kan være med å forklare hvorfor arbeidstakere med hørselstap ofte opplever at leder og kollegaer ofte glemmer at de har hørselstap og utfordringene knyttet til det (Hua et al., 2015; Svinndal et al., 2020b). Dette til tross for at arbeidsgivere føler på et ansvar for arbeidstakernes helse og funksjon på arbeidsplassen (Svinndal et al., 2020a). Dette fører til at arbeidstakerne ofte må repetere behovene de har, som at samtalepartneren må se på vedkommende mens de prater (Shaw et al., 2013; Svinndal et al., 2020b). Dermed kan arbeidstakeren bruke ekstra energi på å repetere beskjeder som allerede er gitt. I tillegg er det funnet at arbeidstakeren med hørselstap ofte står alene om ansvaret for å benytte tilretteleggingen, som for eksempel å sørge for å bruke mikrofoner i møter (Svinndal et al., 2020b). Dette kan oppleves svært strevsomt og kan føre til en større belastning på arbeidstakeren (Svinndal et al., 2020b). En av årsakene til at det blir ekstra strevsomt å repetere behovene og stå alene om å benytte tilretteleggingen er at behovene er gjentakende (Baldrige & Veiga, 2006). Behovet er tilstedeværende hver gang det foregår muntlig kommunikasjon på arbeidsplassen (Baldrige & Veiga, 2006). Dette påpeker hvorfor det er viktig med et fokus på delt ansvar knyttet til bruken av tilretteleggingen på arbeidsplassen, inkludert vedlikehold av hjelpemidler og å be noen gjentatte ganger dersom de mumler (Nevala et al., 2015).

2.3.1 Ulike former for tilpassing

En av hovedutfordringene med nedsatt hørsel er muntlig kommunikasjon og tilpassningsprosessen er ment å redusere utfordringene knyttet til dette. Det som er nødvendig for en person med nedsatt hørsel er ikke nødvendigvis det samme som for en annen. I tillegg til individuelle forskjeller, vil arbeidsoppgaver og arbeidsplass spille en viktig rolle for hva det er behov for (Hua et al., 2015; Williams, 2018).

Fysisk tilrettelegging

Kommunikasjon i omgivelser med bakgrunnsstøy er ekstra utfordrende for mennesker med hørselstap (Hua et al., 2015; Shaw et al., 2013; Svinndal et al., 2020b; Williams, 2018). De opplever ofte støyen som mer forstyrrende enn andre uten nedsatt hørsel (Hua et al., 2014). Dermed er støyreducerende tiltak veldig viktig for arbeidstakere med hørselstap. Dette kan innebære å bedre romakustikken ved hjelp av materialer som absorberer lyd som gardiner,

møbler og tepper (Stephens & Kramer, 2010). Mange med nedsatt hørsel merker stor, positiv forskjell på å gå inn i et rom som er akustisk behandlet, sammenlignet med rom som ikke er det (Hua et al., 2015). Å ha et eget kontor med dør, fremfor å jobbe i åpent kontorlandskap er også trukket frem som positivt med tanke på støyreduksjon av flere med nedsatt hørsel (Shaw et al., 2013).

Teknisk tilrettelegging

Det kan være flere situasjoner på arbeidsplassen der høreapparat ikke er tilstrekkelig for å få god nok lyd. Da finnes det ekstra hjelpemidler som kan benyttes. Yrkesaktive med hørselstap har trukket frem flere hørselstekniske hjelpemidler som er viktige og hjelpsomme for dem i arbeidshverdagen (Kaplan & Holmes, 2018; Tye-Murray, 2020). Eksempler på dette er mikrofoner og teleslynge i møter og på seminarer, telefonforsterker eller blåtann tilkobling for å få telefonsamtalen direkte inn i høreapparatet og armbåndsur med taktil varsling (Hua et al., 2015; Shaw et al., 2013).

Organisatorisk tilrettelegging

Mennesker med nedsatt hørsel har et større behov for å ha kontroll over arbeidshverdagen sin, sammenlignet med mennesker uten nedsatt hørsel (Stephens & Kramer, 2010). Opplevelsen av kontroll over arbeidshverdagen fremmer en følelse av tilfredshet og velvære (Stephens & Kramer, 2010). Følelse av kontroll og mindre strev kan inkludere å ha en fleksibel timeplan, slik at for eksempel pauser kan legges inn der det er behov (Stephens & Kramer, 2010; Svinndal et al., 2020b). God møtestruktur, der deltakerne prater en om gangen og viktig informasjon gis skriftlig, er fremhevet som positivt blant yrkesaktive med nedsatt hørsel (Svinndal et al., 2020b). Å ha en alliert på arbeidsplassen er ansett som veldig positivt, dette innebærer for eksempel å ha kollega eller leder som tar initiativ til at mikrofoner blir brukt eller tar notater på vegne av kollegaen med nedsatt hørsel (Hua et al., 2015; Shaw et al., 2013; Svinndal et al., 2020b). En slik type støtte i arbeidsmiljøet er beskrevet å redusere en del av belastningen og bekymringen en arbeidstaker med nedsatt hørsel kan ha (Hua et al., 2015).

Egeninnsats og personlige strategier

Det er flere faktorer personen med nedsatt hørsel selv kan ta ansvar for, for å forbedre kommunikasjonen på arbeidsplassen. Eksempler på dette kan være å be samtalepartneren om å repetere, flytte seg nærmere den som snakker, justere høreapparatene (enten ved å bestille

time til audiograf ved større justeringer eller benytte applikasjon tilkoblet høreapparatet med ulike programmer for ulike situasjoner) og informere kollegaer om hørselstapet og konsekvensene av dette (Hua et al., 2015). Andre ting kan være å forberede seg til utfordrende arbeidssituasjoner, som å avtale private møter eller bruke e-post over telefon, eller spørre en kollega om å bistå i ekstra utfordrende lyttesituasjoner slik at personen med hørselstap får med seg det som blir snakket om (Granberg & Gustafsson, 2021; Shaw et al., 2013). I tillegg er det hensiktsmessig av personen med nedsatt hørsel å plassere seg et strategisk sted i et rom med tanke på lytte- og lysforhold, for eksempel i et møte (Shaw et al., 2013; Svinndal et al., 2020b). Det blir ofte arbeidstakers ansvar å fortelle om sine utfordringer, slik at arbeidsgiver kan legge til rette for at situasjonen blir bedre (Arbeidstilsynet, u.å.; Svinndal et al., 2020a).

2.3.2 Tilbakeholdenhet knyttet til tilrettelegging på arbeidsplassen

Baldrige og Veiga (2001) har presentert en modell som beskriver ulike faktorer som spiller inn på villigheten til arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne til å be om tilrettelegging. De påpeker at oppmerksomheten bør rettes mot faktorer som påvirker villigheten deres, for å forstå mer om tilbakeholdenheten enkelte kan ha knyttet til å be om tilrettelegging, til tross for at en kjenner behovet. Modellen er utviklet med utgangspunkt i teorier om atferd, villighet til å be om hjelp og rettferdighet (Baldrige & Veiga, 2001). Rammeverket forutsetter at arbeidstakere kjenner lovverket og rettighetene sine knyttet til tilrettelegging på arbeidsplassen. Det blir presentert ni faktorer som spiller inn på villigheten til personen knyttet til å be om tilrettelegging, fire personlige vurderinger, to normative vurderinger og tre karakteristikk ved arbeidskonteksten.

Den første personlige vurderingen handler om hvorvidt arbeidstakeren opplever tilretteleggingen som nyttig for arbeidsoppgavene vedkommende har. Dette innebærer både anerkjennelse av et problem og tro på at det kan løses hvis personen selv og andre investerer tid, innsats og ressurser. Dersom personen opplever tilrettelegging som nyttig er det større sannsynlighet for at personen kommer til å be om tilrettelegging på arbeidsplassen. Den andre personlige vurderingen handler om at vi ikke vil be om hjelp dersom en tror det kan endre hvordan andre oppfatter personen, en vil ofte ikke at det skal koste for mye sosial kapital. Det kan for eksempel handle om bekymring knyttet til stigmatisering. For en med nedsatt hørsel kan det å be om tilrettelegging føre til at funksjonsnedsettelsen blir mer synlig enn hva den var. Den tredje personlige vurderingen handler om fordelingen av ressurser på arbeidsplassen.

Dersom personen tenker at ressurser på arbeidsplassen bør tilegnes individuelle behov er sannsynligheten større for at personen ber om tilrettelegging, motsatt skjer dersom personen tenker at alle bør behandles likt uavhengig av behov. Folk vil ofte ikke ha spesiell behandling. Den fjerde personlige vurderingen handler om hvorvidt personen tror at tilretteleggingen vil gjennomføres, etter at søknaden legges inn. Dersom personen har en oppfatning om at lederen kommer til å overholde bruk av tilretteleggingen er sannsynligheten større for at vedkommende ber om tilrettelegging.

Den første normative vurderingen handler om normer og regler i det sosiale miljøet (Baldrige & Veiga, 2001). Dette er knyttet opp til om personen med tilretteleggingsbehov har en opplevelse av at det er greit eller ikke greit å be om tilrettelegging. Dersom personen opplever at det er sosialt akseptert å be om hjelp, øker sannsynligheten for at personen ber om tilrettelegging. Den andre normative vurderingen handler om hvorvidt personen med nedsatt funksjonsevne oppfatter det som en sosial forpliktelse å be om tilrettelegging. Å be om tilrettelegging kan bli sett på som forlenget aktivisme og fremheve rettighetene sine, slik at andre med nedsatt funksjonsevne og senere generasjoner også kan benytte seg av disse. Dersom personen med nedsatt funksjonsevne føler på denne sosiale forpliktelsen, er det større sannsynlighet for at vedkommende ber om tilrettelegging.

Videre fremhever rammeverket tre faktorer knyttet til karakteristikk ved arbeidskonteksten: holdninger på arbeidsplassen og tilretteleggingskulturen, holdninger knyttet til tilrettelegging og holdninger knyttet til nedsatt funksjonsevne. Tilretteleggingskulturen på en arbeidsplass henger sammen med hvorvidt organisasjonen støtter og verdsetter inkludering av ulike mennesker. Desto mer støttende miljø på arbeidsplassen, jo mer positive er arbeidstakernes personlige og normative vurderinger og derav øker sannsynligheten for å be om tilrettelegging. Omfanget av tilrettelegging påvirker holdningene andre har til det. Større omfang av tilrettelegging påvirker negativt de personlige og normative vurderingene og sannsynligheten for å be om tilrettelegging minskes. Personen med nedsatt funksjonsevne vil ofte ikke være til bry for andre. Holdningene andre på arbeidsplassen har knyttet til nedsatt funksjonsevne henger sammen med hvorvidt personen med nedsatt funksjonsevne har kontroll over årsaken til nedsatt funksjonsevne eller ikke. Dersom personen ikke har kontroll over årsaken til den nedsatte funksjonsevnen, kan dette føre til at miljøet rundt er mer

sympatiske og derav øker sannsynligheten for å be om tilrettelegging (Baldrige & Veiga, 2001).

2.3.3 Forekomst av tilrettelegging i arbeidslivet i Norge

Ifølge Statistisk sentralbyrå (2022a) oppga 62% blant yrkesaktive med nedsatt funksjonsevne som ikke hadde tilrettelegging på arbeidsplassen, at de hadde et tilretteleggingsbehov. 37% av de som hadde tilrettelegging på arbeidsplassen, hadde behov for mer. Blant de som har tilrettelagt arbeidsoppgaver, arbeidstid eller hjelpemidler er det ikke angitt hvor mange som føler et ytterligere behov for tilrettelegging. Det er imidlertid angitt hvor mange som føler de ikke trenger mer tilrettelegging, det er henholdsvis 21%, 13% og 7% (Statistisk sentralbyrå, 2022a). Blant yrkesaktive med nedsatt hørsel er det funnet økt hyppighet av tilrettelegging på arbeidsplassen med høyere grad av hørselstap (Svinndal et al., 2018). Dette til tross for at tilrettelegging kan være nyttig for alle med hørselstap, uansett grad (Hua et al., 2015). Det er også funnet at over 30% av yrkesaktive med hørselstap føler et behov for tilrettelegging på arbeidsplassen, uten å ha det (Svinndal et al., 2018).

3. Metode

I dette kapittelet gis en oversikt over teorien jeg har støttet meg på i forbindelse med studien min for å belyse problemstillingen: *Hvilke erfaringer har yrkesaktive med hørselstap om tilpasningsprosessen på arbeidsplassen for å sikre god arbeidsdeltakelse og hvilke vurderinger avgjør om de ber om aktuell tilrettelegging?* I tillegg diskuterer jeg styrkene og svakhetene ved valgene jeg har tatt. Dette kapittelet har som formål å gjøre studien transparent og vise hva jeg har tenkt og gjort, basert på metodeteori.

3.1 Kvalitativ metode

Kvalitative metoder er egnet når vi ønsker å vite mer om menneskelige egenskaper som erfaringer, opplevelser, tanker, forventninger, motiver eller holdninger (Malterud, 2017; Patton, 2002). Basert på dette ble det valgt å benytte en kvalitativ metode i dette masterprosjektet fordi formålet var å få frem erfaringer, opplevelser og tanker yrkesaktive med nedsatt hørsel har knyttet til problemstillingen.

3.2 Fokusgrupper

Fokusgrupper er en intervjumetode der kvalitative data blir samlet inn fra gruppediskusjoner om et tema forskeren vil vite mer om (Krueger & Casey, 2015). Dette er en relevant forskningsmetode dersom formålet med studien er å utforske fenomener som gjelder felles erfaringer blant flere mennesker (Krueger & Casey, 2015). Metoden har som formål å få frem forskjellige synspunkter om temaet for studien (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette innebærer at kommunikasjonen mellom informantene står sentralt i fokusgrupper (Malterud, 2012). Individuelle intervjuer passer når vi vil gi informantene tid til å hente frem erfaringer og tanker som krever trygge rammer for å deles (Malterud, 2017). Ved fokusgrupper kan informantene dele andre type erfaringer enn de samme menneskene ville gjort ved individuelle intervjuer (Malterud, 2012). Moderator (samtalestyreren) oppmuntrer informantene til å snakke med hverandre, stille spørsmål, utveksle erfaringer og kommentere på hverandres utsagn, synspunkter og erfaringer. På denne måten kan moderator få i gang en diskusjon mellom informantene fremfor å stille spørsmål til hver enkelt (Malterud, 2012). Diskusjonen blant flere informanter med gjensidige likhetstrekk kan føre til flere synspunkter innen samme tema, sammenlignet med hva som kunne oppstått ved individuelle intervjuer. I tillegg kan informantene diskutere ulike temaer som moderator ikke hadde tenkt på i forkant, men som likevel kan være relevant for problemstillingen (Malterud, 2012).

Med bakgrunn i dette ble fokusgrupper valgt som forskningsmetode for dette masterprosjektet, med formål å finne ut hvilke ulike erfaringer yrkesaktive med nedsatt hørsel har knyttet til prosessen med tilpassing for god arbeidsdeltakelse. Aktuelle informanter ble antatt å ha varierte erfaringer, tanker og holdninger innen temaet. Dette ble ansett som positivt fordi det kunne føre til god diskusjon under fokusgruppeintervjuene. Dette er gunstig for å få frem mangfold, subjektive erfaringer og derav flere perspektiver innen temaet.

3.3 Utvalg og rekruttering

Det finnes ulike metoder for å rekruttere informanter til en kvalitativ studie, men ofte er det hensiktsmessig med en strategisk utvalgsmetode for å besvare studiens problemstilling (Malterud, 2017; Patton, 2002). Ved et strategisk utvalg prioriteres informantene som har erfaringene eller opplevelsene (informasjonsstyrke) som kan gi gode data til å svare på problemstillingen (Marshall & Rossman, 2011; Patton, 2002). Informasjonssterke informanter gir dypere forståelse for et tema, fremfor generalisering (Patton, 2002). Det finnes ulike former for utvalgsmetoder som alle har styrker og svakheter. Hvilken metode som benyttes avhenger av studiens formål og ressurser tilgjengelig (Patton, 2002). Et strategisk utvalg krever at en har mange mennesker å velge mellom, slik en noen prioriteres og andre ikke (Malterud, 2017). Å benytte et strategisk utvalg lar seg ikke alltid gjennomføre av ulike årsaker og da må en benytte andre strategier som bekvemmelighetsutvalg, der det inkluderes informantene en får tak i (Malterud, 2017; Patton, 2002). I utgangspunktet ønsket jeg et strategisk utvalg, men på grunn av tidsbegrensningen ved en masteroppgave endte jeg opp med å benytte bekvemmelighetsutvalg. Jeg inkluderte informanter som ønsket å delta og tilfredsstilte kriteriene jeg satte for å få mest mulig informasjonssterke informanter.

Det ble satt fire inklusjonskriterier som tillot relativt store individuelle forskjeller mellom informantene. Inklusjonskriteriene var:

- Har nedsatt hørsel
- Minst fire års arbeidserfaring
- Maks et år siden de var yrkesaktive
- Bruker talespråk som kommunikasjonsform

Det var ønskelig med informanter både med og uten tilrettelegging på arbeidsplassen og ulik grad av stillingsprosent. Dette ble satt som utgangspunkt fordi det var ønskelig med en bredde av erfaringer, synspunkter og holdninger knyttet til tilpasningsprosessen på arbeidsplassen. Eksklusjonskriteriene var de som ikke fyller inklusjonskriteriene. Alle som tok kontakt med meg var aktuelle informanter med tanke på inklusjonskriteriene.

For å rekruttere informanter til studien spurte jeg Hørselshemmedes landsforbund (HLF) Briskeby Kompetansesenter AS om å få holde et kort innlegg på et av deres kurs for yrkesaktive mennesker med hørselstap. HLF er en hørselsorganisasjon i Norge som jobber for å gjøre hverdagen enklere for hørselshemmede, gjennom blant annet ulike kurs (HLF, u.å.). I tillegg la jeg ut et innlegg på Facebook-gruppen «Hørselshemmet». Begge steder presenterte jeg prosjektet mitt og ba interesserte om å ta kontakt med meg på e-post for spørsmål eller deltakelse, samt skrive kort om seg selv og sin arbeidssituasjon. Både deltakere på kurs hos HLF Briskeby og medlemmer av Facebook-gruppen «Hørselshemmet» som meldte interesse, ble antatt å være informasjon- og erfaringsrike og derfor ble disse plattformene valgt for å innhente informanter.

Første rekrutteringsrunde på Facebook-gruppen og innlegget på kurs hos HLF Briskeby resulterte i seks personer som var interessert i å delta. Fire stykker hadde anledning til intervju på samme tidspunkt, en avtalte jeg å komme med nytt forslag til intervju og en falt fra. Jeg ønsket å ha minst to intervjuer, dermed gikk jeg i gang med en ny rekrutteringsrunde. Den andre runden resulterte i fem personer som meldte interesse, i tillegg til informanten som ikke hadde anledning første runden. Disse informantene bodde spredt rundt i Norge. Fire hadde anledning til å delta på digitalt intervju. Det ble to intervjuer med to informanter. Totalt var det 11 stykker som meldte interesse, to trakk seg og en møtte ikke. Åtte informanter har vært med på intervju totalt sett.

Fire-fem informanter ble ansett som maksimalt antall per gruppe. Dette ble satt som grense med hensyn til informantenes hørselstap og at kommunikasjon ofte kan være en utfordring for denne gruppen mennesker. De to digitale intervjuene ble med to informanter fordi det var vinterferie de ukene intervjuene ble gjennomført og dermed var det utfordrende å finne et tidspunkt der alle de fire informantene fra andre rekrutteringsrunde hadde anledning samtidig.

3.3.1 Metning

Metning er et begrep som refererer til hvorvidt ytterligere datainnsamling får frem noe nytt enn hva allerede innsamlet data har kommet frem til (Malterud, 2017). Dette er et omdiskutert begrep og det kan være utfordrende å avgjøre når en kan være trygg på at ytterligere intervjuer eller rekruttering av nye informanter, ikke vil føre til noe nytt (Malterud, 2017). Metning er altså knyttet til en vurdering av om datamaterialet er komplekst nok. For denne studien har det vært mer relevant å rette fokuset mot å rekruttere informasjonssterke informanter, fordi tidsbegrensningen har ikke tillatt flere rekrutteringsrunder eller intervjuer.

3.4 Datainnsamling

3.4.1 Intervjuguide

En intervjuguide er essensiell ved fokusgrupper for å holde interaksjonen fokusert, samtidig som moderator skal tillate at informantene deler personlige perspektiver og erfaringer innen de ulike temaene (Patton, 2002). Gode spørsmål ved fokusgruppeintervjuer preges av blant annet et språk informantene forstår, uten akademiske ord og lange forklaringer, i tillegg til åpne og entydige spørsmål (Krueger & Casey, 2015). Åpne spørsmål legger til rette for utfyllende forklaringer, beskrivelser, erfaringer og eksempler fra informantene (Krueger & Casey, 2015; Malterud, 2012). Entydige spørsmål innebærer at en ikke spør om flere ting i et spørsmål (Krueger & Casey, 2015). I kvalitative studier er det bedre å lære av prosessen og justere formuleringer og spørsmål underveis, mellom intervjuene, fremfor å stille akkurat de samme spørsmålene på hvert intervju (Malterud, 2012). Ved et fokusgruppeintervju er ofte informantene fremmede for hverandre, slik at en runde med noen enkle spørsmål som er lette å svare på er lurt å begynne med (Malterud, 2012). Videre kan moderator styre samtalen over på tematikken som skal diskuteres. Da er det viktig at moderator lytter godt og følger opp interessante momenter i det informantene prater om (Kvale & Brinkmann, 2015; Malterud, 2012). Så lenge diskusjonen er innenfor tematikken og problemstillingen, bør intervjuguiden legges til side og moderator bør heller følge opp det informantene snakker om (Malterud, 2012).

Jeg utarbeidet en intervjuguide i forkant at fokusgruppeintervjuene. Denne ble utarbeidet med hensyn til at informantene enten kom til å si mye eller lite. Hovedspørsmålene ble formulert åpne, med mer spesifikke underspørsmål. De spesifikke underspørsmålene tenkte jeg kunne

benyttet dersom informantene sa lite for å få i gang samtalen i gruppa og for å følge med på om informantene var innom temaene jeg ønsket. Samtidig ble intervjuguiden utformet med formål om å ha noen godt gjennomtenkt og formulerte spørsmål for å starte en diskusjon. Jeg prøvde å bruke et enkelt språk under utformingen av spørsmålene, slik at akademiske ord og lange definisjoner ikke ble inkludert. Jeg valgte å benytte begrepet «tiltak» fremfor tilpassing eller tilrettelegging i intervjuguiden fordi jeg vurderte det som et bredere begrep som kunne få frem flere historier og erfaringer. Intervjuguiden ble i varierende grad benyttet under de ulike intervjuene fordi det var ulikt hvor mye informantene pratet. Intervjuguiden ligger som vedlegg (4).

3.4.2 Gjennomføring av intervjuene

Ved planlegging av intervjuene må det tas stilling til hvor det skal gjennomføres, hvordan informantene bør sitte for best mulig lyd til diktafonen og plassering slik at alle informantene kan se hverandre (Malterud, 2012). Når det gjelder hvor intervjuene gjennomføres, kan det være hensiktsmessig å velge et mest mulig nøytralt sted og rom for informantene (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette kan føre til at informantene er mer komfortable fordi alle involverte møter hverandre på nøytral grunn. Å sitte slik at alle ser hverandre er viktig generelt, men ekstra viktig når det gjelder mennesker med nedsatt hørsel slik at de kan støtte seg på synet i kommunikasjonen ved å se på den som prater. I tillegg er det ekstra viktig å tenke over at lyden er god, samt at rommet intervjuet skal foregå i har god akustikk og at det ikke er noe som lager unødvendig bakgrunnsstøy. Under et fokusgruppeintervju er det moderator som er samtalestyrer, i tillegg er det hensiktsmessig å ha med en erfaren sekretær (Malterud, 2012). Sekretæren har en observerende rolle under intervjuet, men kan bidra med et par spørsmål dersom det er noen temaer informantene har snakket om som kan diskuteres ytterligere (Malterud, 2012).

Ett intervju ble gjennomført fysisk på et lånt hørselsvennlig rom hos HLF i Oslo. De to andre intervjuene ble gjennomført digitalt over Zoom. Veileder stilte som sekretær på de to første intervjuene, mens jeg var moderator. Ved det fysiske intervjuet var det bordmikrofoner vi benyttet slik at informantene hadde god lyd. Under de digitale intervjuene benyttet jeg en god mikrofon for å sørge for god lyd kvalitet. Alle informantene mottok informasjonsskriv og signerte samtykkeerklæring, de som deltok digitalt sendte meg signert versjon på e-post. Jeg tok opptak av alle intervjuene. Alle tre intervjuene ble gjennomført på ettermiddag/kveld fordi

de fleste av informantene var i 100% jobb. Alle intervjuene varte i 1,5 time, dette ble avtalt med informantene i forkant.

I informasjonsskrivet og på e-post i forkant av intervjuene spurte jeg om å få se informantenes audiogram. Dette gjorde jeg for å klassifisere informantenes hørselstap i henhold til WHO sin klassifisering. Noen hadde med audiogrammet på intervjuet, mens andre sendte det på e-post i etterkant.

3.5 Databehandling

3.5.1 Transkribering

Transkripsjon er å gjøre om lyd til skrift (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg lyttet til lydopptaket og brukte Word-programmet på PC for å skrive ned det informantene sa. Jeg skrev transkripsjonen i en formell, skriftlig stil som betyr at jeg utelot repetisjoner, nystartede setninger og «eh» lignende utsagn som ikke var viktig for det som ble sagt (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette innebar også at jeg brukte komma, spørsmålstegn og punktum i transkripsjonen. Informantene ble anonymisert og navnene deres ble byttet om til «informant 1, informant 2» og navn på arbeidsplassene ble utelatt. Videre ble teksten skrevet på bokmål, slik at informantenes dialekter ble anonymisert. Dagen etter hvert intervju planla jeg å bruke på transkribering. Dermed var første intervju transkribert før det andre intervjuet skulle gjennomføres, og det andre ble transkribert før tredje intervju. Dette gjorde at jeg kunne merke meg om det var noen spørsmål jeg burde droppe eller omformulere, i tillegg kunne jeg merke meg temaer jeg ville stille flere spørsmål om i neste intervju.

3.5.2 Analyse – systematisk tekstkondensering

Systematisk tekstkondensering (STK) er en analysemetode for kvalitative data utviklet av Malterud (2017). Det er en analyseform som er inspirert av fenomenologien, men det er ikke en fenomenologisk analysemetode. Likhetene mellom STK og fenomenologisk analysemetode er at begge har en oppfatning om at subjektive erfaringer fra livsverden er gyldig kunnskap (Malterud, 2017). Forskjellen består blant annet av at ved fenomenologisk analysemetode søkes det etter objektets essens gjennom gradvis reduksjon, mens i STK letes det ikke etter essenser, en tenker heller at et fenomen kan oppleves ulikt fra ulike perspektiver, derav kan analysen føre til ulike synspunkter innen fenomenet (Malterud, 2017).

STK ble vurdert å være en egnet analysemetode fordi formålet med studien var å få frem informantenes erfaringer og stemmer (Malterud, 2017). I tillegg skriver Malterud (2017) at denne analysemetoden er egnet for nybegynnere og siden dette var første gang jeg skulle gjennomføre analyse av kvalitativ data ble metoden ansett god å bruke. STK er egnet for nybegynnere fordi den er utviklet med utgangspunkt i å gi en forståelig innføring i hvordan analysearbeidet kan gjøres på en systematisk og overkommelig måte (Malterud, 2017). Analysemetoden er delt inn i fire trinn hvor en går fra et helhetsperspektiv til å plukke relevante deler av transkripsjonen fra hverandre og sammenfatte betydningen av delene for å besvare problemstillingen (Malterud, 2017). I analyseprosessen går en tre skritt frem og to tilbake hele veien, etter hvert som en ser hva dataen kan lære oss noe om (Malterud, 2017). Dermed er det viktig å skrive en analyselogg slik at alle endringer kan noteres og en kan gå tilbake og se hvorfor enkelte valg ble tatt. I tillegg fremhever Malterud (2012) at det er viktig å skrive ned egen forforståelse før studien starter. Dette innebærer å skrive ned det en vet om temaet fra før, hva en tror informantene vil snakke om og hva en tror analysen vil resultere i (Malterud, 2012). Å skrive ned egen forforståelse er viktig for å sørge for at en ikke leter etter det en vet fra før eller tror en vil finne i analysearbeidet (Malterud, 2012). Dermed kan forskeren følge med på hvilken retning analysen går opp mot forforståelsen, for å sjekke at en får frem informantenes stemmer. Jeg skrev ned forforståelsen min i forkant av intervjuene og skrev analyselogg fortløpende under analyseprosessen.

Trinn 1: Få et helhetsinntrykk

Her skal en lese gjennom transkripsjonene og avdekke foreløpige temaer som kan få frem ulike sider ved problemstillingen (Malterud, 2017). På dette trinnet skal det jobbes aktivt for å sette forforståelse og teoretisk referanseramme til side, men likevel ha problemstillingen i bakhodet (Malterud, 2017). Dette er viktig for å få frem informantenes stemme så tydelig som mulig. Her kom jeg frem til ni temaer: Støtte fra serviceyttere, forståelse blant ledelse og kollegaer, hvem har ansvar for hva?, universell utforming, inkludering i utforming av tiltak, medfødt vs. ervervet hørselstap, forstå egen situasjon, synlige/usynlige hjelpemidler og lunsj.

Trinn 2: Identifisere meningsbærende enheter

Dette trinnet innebærer å organisere de foreløpige temaene fra forrige trinn, til koder (Malterud, 2017). Her skal utdrag fra teksten kodes linje for linje (Malterud, 2017). Utdragene

som kodes kalles for meningsbærende enheter. All teksten gjennomgås slik at det som er vurdert relevant for problemstillingen blir med videre, mens det andre legges til side. Systematisering av de meningsbærende enhetene er kodingen (Malterud, 2017). Antall kodegrupper og navnene på disse revideres i prosessen etter hvert som analysen gir økt forståelse og innsikt. Noen koder slås sammen og andre legges til side (Malterud, 2017). Til slutt finner man logikken på hvordan kodingen har blitt gjennomført, hva som er inkludert og ekskludert fra de enkelte kodene. Dette er definisjonen av kodene og noteres i analyseloggen (Malterud, 2017).

Jeg gikk gjennom hvert av temaene, linje for linje, og laget koder basert på hva de meningsbærende enhetene handlet om. Enhetene som omhandlet det samme ble plassert i samme koder. Etter hvert ble flere koder slått sammen, der de ble vurdert å være like nok. Da måtte flere av de endre navn som kunne representere alle de meningsbærende enhetene som nå var i samme kode. Enkelte koder ble valgt ut til å diskutere på veiledning. Dette var veldig nyttig og førte til flere runder med omstrukturering og nye navn på kodene. Dette arbeidet resulterte i fire kodegrupper. Et eksempel på en kodegruppe er «Forståelse i miljøet» og kodetreet så slik ut:

Forståelse i miljøet

Arbeidsplass på tilbudssiden

Det er noen som ikke tenker seg om

En alliert

Trinn 3: Kondensering

På dette trinnet skal en systematisk hente ut mening ved å kondensere innholdet i de meningsbærende enhetene som er kodet sammen (Malterud, 2017). Hver kode sorteres i subgrupper, basert på de ulike nyansene av det kodegruppen omfatter (Malterud, 2017). Her må en ta stilling til hvilke hovedaspekter i kodegruppen som kommer tydeligst frem. Deretter lages et kunstig sitat i jeg-form for hver av subgruppene, der innholdet fra de meningsbærende enhetene er inkludert. Deretter velges det ut et gullsitat fra transkripsjonen som representerer innholdet i kondensatet (Malterud, 2017). Her kan også kodegruppene justeres etter hvert som en får ny innsikt fra kondensatene.

På dette trinnet gikk jeg gjennom de fire kodegruppene en etter en og avdekket hva den aktuelle kodegruppen kunne si noe om. På denne måten kunne jeg videre dele innholdet i kodegruppen i subgrupper. Jeg diskuterte aktuelle subgrupper med veileder i en av kodegruppene, dette var nyttig og åpnet opp for flere perspektiver videre i prosessen. Deretter utarbeidet jeg et kunstig sitat for hver av subgruppen før det ble satt sammen til en tekst for kodegruppen, som ble skrevet i jeg-form. I tillegg valgte jeg et sitat fra transkripsjonen som jeg mente illustrerte hovedpoenget i teksten. Teksten for en av kodegruppene ble diskutert på veiledning, noe som førte til at den ble noe revidert. Et eksempel på et kunstig sitat fra subgruppen «ønske om at arbeidsplassen tar mer ansvar» er:

Ofte er det jeg som individ som må ta ansvaret, det er ikke et ansvar arbeidsplassen tar. Det er ingen andre som sier ifra at nå må vi snakke en om gangen så alle hører godt. Det er kanskje det jeg savner mest, at noen andre på arbeidsplassen også kjenner på ansvar for å legge til rette og at jeg ikke hele tiden må sørge for det og kjempe min egen sak. I tillegg kan det komme innom andre som har behov for gode lytteforhold i et møterom, jeg tenker det er flere enn meg som kan ta ansvar for det.

Trinn 4: Syntese

På dette siste trinnet sammenfattes funnene i fortolkende synteser som grunnlag for resultatkapitlet (Malterud, 2017). Sammenfatningen er en analytisk tekst som skal skrives i tredje person og skal formidles på en måte som er lojal mot informantenes stemmer og gir leseren innsikt, samtidig som forskeren skal ta ansvar for sin rolle som fortolker (Malterud, 2017). Til slutt skal funnene valideres opp mot rådataene, for å sjekke at om det er gjort tolkninger eller beskrivelser det er vanskelig å finne i transkripsjonene (Malterud, 2017).

På dette trinnet gikk jeg først gjennom alle tekstene fra trinn 3 og la merke til at det kunne være behov for noe omstrukturering over til trinn 4, slik at fremstillingen ble mer logisk. Deretter skrev jeg om alle bitene til en hel tekst med egne underoverskrifter, her endret jeg på formuleringen i teksten til tredjeperson. Hele teksten ble sendt til veileder og tilbakemeldingene hennes førte til noen små endringer i teksten. Til slutt sjekket jeg resultatet av analysen opp mot transkripsjonene for å se om resultatene stemte overens med hva informantene hadde sagt under intervjuene. Dette førte ikke til noen endringer i analysens resultat. Analysen har resultert i fire underoverskrifter som er presentert i oppgavens resultatkapittel:

- Positiv innstilling inkluderer ikke alltid initiativ

- Tilpasningsprosessen kan by på dilemmaer
- Arbeidstaker tar ansvar, likevel glemmer miljøet
- En alliert avlaster i en energikrevende hverdag

3.6 Studiens kvalitet

Kvaliteten av kvalitative studier vurderes gjennom beskrivelser av forskningsprosessen (Patton, 2002). Det er utarbeidet ulike kriterier om hva som bør rapporteres i studier som har benyttet dybdeintervjuer og fokusgrupper (COREQ) (Tong et al., 2007). Der er det trukket frem tre hovedelementer: refleksivitet, studiedesign og analyse og funn. Disse vil diskuteres i det følgende.

3.6.1 Refleksivitet

Når det gjennomføres en kvalitativ studie krever det at forskeren er tett på prosessen og informantene, dette betyr at det er umulig for forskeren å være helt objektiv (Tong et al., 2007). Derfor er det viktig at forskeren stiller seg kritisk til egne fremgangsmåter og konklusjoner (Malterud, 2017). Å vurdere sin egen rolle som forsker og påvirkningen en har på studien sin kalles refleksivitet. I tillegg innebærer refleksivitet relasjonen forskeren har til informantene (Tong et al., 2007).

Jeg skrev ned min forforståelse før jeg gjennomførte intervjuene. Dette gjorde at jeg kunne forholde meg bevisst til min egen forforståelse under hele prosessen med studien. Under analyseprosessen har jeg også skrevet logg. På denne måten kunne jeg gå tilbake og se hvorvidt jeg har latt meg påvirke av min egen forforståelse. I enkelte deler av datainnsamlingen og databearbeidingen har det vært vanskelig å vite om jeg har latt meg styre av forforståelsen. Som student er forforståelsen min mye preget av hva tidligere studier har funnet og hva teorien sier innen temaet, slik at det ville ikke være unaturlig at mine informanter sa noe av det samme. Enkelte av disse tilfellene har jeg diskutert med veileder, men jeg har ikke hatt anledning til å gjøre dette med alle tilfellene. Dette kan anses som en svakhet med studien.

Overfor informantene mine fortalte jeg at jeg er en masterstudent og at masterprogrammet er audiopedagogikk. I tillegg informerte jeg om formålet mitt med studien og hvorfor jeg mener

det ville være viktig å få frem deres erfaringer. Jeg kjente ingen av informantene i forkant. En slik åpenhet overfor informantene anså jeg som viktig slik at de ikke skulle tro det var noen skjult agenda fra min side. Som moderator i fokusgruppeintervjuene kan jeg ha påvirket hvilke historier informantene valgte å fortelle. Intervjuene og hva informantene valgte å dele, kan ha sett annerledes ut dersom en annen hadde vært moderator. Samtidig hadde jeg med meg en erfaren sekretær under to av intervjuene, slik at jeg fikk litt tilbakemelding etter intervjuene.

3.6.2 Studiens design

Det ble benyttet kriteriebasert bekvemmelighetsutvalg for å finne informanter til studien min. Jeg satte kriterier for hvem som kunne delta, slik at det ble inkludert mest mulig informasjonssterke informanter (Malterud, 2017; Patton, 2002). Dette er forklart ytterligere i kapittelet om utvalg og rekruttering. Jeg anså både Facebook-gruppen «Hørselshemmet» (med nesten 8000 medlemmer) og kurs for yrkesaktive med nedsatt hørsel gjennom HLF Briskeby som relevante plattformer for å finne informasjonssterke informanter. Alle som ønsket å delta var kvalifiserte med tanke på kriteriene og ble dermed inkludert i studien. Det kan ha medført at de med størst engasjement for temaet deltok. Dette tror jeg bidro positivt til gruppediskusjonen fordi de hadde ulike erfaringer og holdninger om temaet. Som nevnt i 3.3 var planen egentlig å benytte strategisk utvalg, men på grunn av tidsbegrensning ble jeg nødt å bruke et bekvemmelighetsutvalg. Dermed er ikke utvalget strategisk valgt ut, for eksempel hadde det vært ønskelig med flere mannlige informanter og flere typer arbeidsplasser. Dette kunne åpnet opp for flere nyanser i resultatdelen, ettersom tidligere forskning har funnet forskjeller på menn og kvinner med nedsatt hørsel i arbeidslivet (se for eksempel Svinndal et al., 2018). I tillegg kan type arbeidsplass og arbeidsoppgavene arbeidstakeren har, spille inn på hva det er mulig å tilrettelegge og hvordan tilpasningsprosessen ser ut.

Dersom informantene har god og variert informasjonsstyrke, kan dette bidra til å styrke påliteligheten på resultatnivå (Malterud, 2017). Dette gjør at forskeren må gå flere runder med datamaterialet og analysen for å ta stilling til hva som svarer best på problemstillingen (Malterud, 2017). Informantene til min studie hadde ulike jobber og forskjellige erfaringer. Det var både variasjon i når hørselstapet ble ervervet og graden av det. Informantene ble ansett å ha god informasjonsstyrke innen temaet. Samtidig er det noen type jobber som ikke er representert, for eksempel i barnehage og skole. Dette kan begrense hvem resultatene er

gyldige for. Likevel ble det gjennomført tre fokusgruppeintervjuer som fikk frem ulike temaer og erfaringer. Dette anses som en fordel, slik at analysen kunne se etter mønstre eller trender innen temaet (Krueger & Casey, 2015). En ulempe kan ha vært at det kun var to informanter på de to siste intervjuene, dersom disse to intervjuene hadde blitt slått sammen kunne diskusjonen mellom informantene blitt mer nyansert og andre diskusjoner kunne oppstått.

Informantene ble antatt å ha god og relativt variert informasjonsstyrke, men likevel kan det diskuteres hvorvidt studien har oppnådd metning. Jeg tror mer erfaring som moderator kunne fått frem mer fra informantene og derav mer til resultatdelen. I tillegg kunne ytterligere rekrutteringsrunder der strategisk utvalg ble benyttet, samt flere fokusgrupper, fått frem flere nyanser i studien. Samtidig var ikke dette realistisk med tanke på tidsbegrensningen på en masteroppgave. Likevel må det presiseres at studien ikke har oppnådd metning.

En fordel med fokusgrupper er at informantene får en mer aktiv rolle under intervjuet, sammenlignet med individuelle intervjuer (Krueger & Casey, 2015). Jeg hadde formulert åpne hovedspørsmål i forkant, på denne måten kunne informantene snakke om det første de tenkte på og det de anså som mest relevant innen spørsmålet. Dette kan ha bidratt positivt for å få frem informantenes historier med deres egne ord. I tillegg kan en slik tilnærming være en fordel når målet med studien er å få frem flere perspektiver innen et tema. Kommunikasjonen mellom informantene er sentralt i fokusgrupper (Malterud, 2012). Det var forskjell på hvor aktive informantene var ved det fysiske og de digitale intervjuene. Ved det fysiske intervjuet fløt samtalen best, men her var det en informant som snakket betraktelig mindre enn de andre. Vedkommende ble stilt enkelte spørsmål direkte. Ved de digitale intervjuene stilte jeg flere spørsmål og informantene kommenterte mindre på hverandres utsagn. Samtalen fløt bedre ved et av de digitale intervjuene. Da rakk vi å ha en kort uformell samtale før intervjuet begynte, noe som kan ha ført til at informantene ble litt mer trygge på hverandre og meg. Likevel må det betraktes som en svakhet for studien at det er første gang jeg gjennomførte fokusgrupper som moderator. Mer trening i å stille oppfølgingsspørsmål og engasjere informantene kunne ført til ytterligere diskusjon og bedre flyt i samtalene. Samtidig forsvinner nonverbal kommunikasjon ved et digitalt intervju, noe som også kan ha spilt inn på hvor aktive informantene var. Likevel var det lettere å holde samtalen omkring tematikken på de digitale intervjuene. I tillegg var det enkelte av informantene som sa at de likte en digital løsning bedre enn fysisk, fordi det førte til bedre struktur der en prater om gangen.

3.6.3 Analyse og funn

Systematisk tekstkondensering ble ansett som en egnet analysemetode i denne studien grunnet formålet med å få frem informantenes erfaringer og fordi det er en egnet metode som nybegynner i kvalitativ analysemetode (Malterud, 2017). Denne formen for analyse krever at en følger stegene som er satt opp, noe som anses som positivt for studiens kvalitet. Likevel gjennomførte jeg analysen stort sett alene. Jeg diskuterte enkelte kodegrupper med veileder, noe som førte til at de ble revidert. Jeg hadde ikke muligheten til å diskutere alle kodegruppene og dette vurderes som en svakhet for analysens kvalitet. Samtidig har jeg beskrevet hvordan analysen har blitt gjennomført i 3.5.2. Dette øker troverdigheten for studiens funn fordi det gjør leseren informert om betingelsene kunnskapen er utviklet under (Malterud, 2012). Samtidig har jeg tatt valg vel viten om at dersom en annen hadde gjennomført analysen eller jeg hadde tatt andre avgjørelser, kunne resultatene sett annerledes ut eller hatt en annen innfallsvinkel. Dette er en del av kvalitative metoders egenart (Malterud, 2017) og vurderes ikke nødvendigvis som noe negativt for studiens kvalitet.

Under analyseprosessen har jeg blitt god kjent med datamaterialet mitt. Jeg har sørget for at alle informantene er representert i analysen. Enkelte informanter har likevel fått mer plass i analysen enn andre, noe som ikke anses uvanlig i kvalitative analyser (Malterud, 2017). Likevel kan dette spille inn på overførbarheten av resultatene og hvem de er gyldige for. Når resultatkapittelet var klart, leste jeg gjennom transkripsjonene på nytt for å sjekke om jeg hadde tillagt dataen for mye tolkning sammenlignet med hva informantene sa under intervjuene. Dette vurderes som positivt for at informantenes stemmer og erfaringer skal stå i fokus i studiens resultater. I resultatkapittelet er det inkludert direkte sitater fra transkripsjonene for å eksemplifisere hvordan informantene har uttrykt seg om et konkret tema. Dette gjør resultatene av studien mer transparent (Tong et al., 2007).

3.7 Forskningsetiske hensyn

I Norge er det meldeplikt for prosjekter som omhandler personopplysninger. Dermed ble det søkt om godkjenning fra Personverntjenester under Sikt (tidligere NSD) før fokusgruppeintervjuene satte i gang. Prosjektet ble endelig godkjent 01.02.2022. Vurderingen fra Personverntjenester under Sikt ligger vedlagt som Vedlegg 1.

De nasjonale forskningsetiske komiteene (2018) fremhever flere viktige etiske utfordringer som må tas hensyn til. Spesielt viktig for denne studien er informert samtykke, personvern og lagring av data. Informantene som ønsket å delta i studien mottok et informasjonsskriv der det ble beskrevet hva studien gikk ut på, hva det ville innebære for dem å delta og hvordan personvernet deres ble ivaretatt. I tillegg påpekte jeg at det var frivillig deltakelse og at informantene kunne trekke seg når som helst og få slettet sine data, uten at det ville føre til noen negative konsekvenser for dem. Jeg utarbeidet en samtykkeerklæring som informantene signerte etter at de hadde lest gjennom informasjonsskrivet. Informasjonsskriv og usignert samtykkeerklæring finnes i Vedlegg 2 og 3.

Personvernet til informantene ble ivaretatt gjennom anonymisering i transkripsjonen av intervjuene. De ble kalt Informant 1, Informant 2 og så videre. Dette gjør at ingen av informantene kan gjenkjennes ved å lese oppgaven. Personvernet ble også ivaretatt gjennom sikker lagring av data. Opptaket av intervjuene ble gjort med diktafonappen utviklet av UiO som sørger for sikker lagring av opptaket. På denne måten hadde jeg ikke tilgang på opptakene via mobiltelefonen som tok opptak. I tillegg benyttet jeg en fysisk diktafon for å ha opptakene lagret to steder. Denne ble oppbevart innelåst frem til transkriberingen var fullført, deretter ble opptakene slettet fra enheten. Jeg laget en kodenøkkel for å ha en kobling mellom informantene i lydopptakene og anonymiseringen i transkripsjonen. Kodenøkkel og lydopptakene ble oppbevart på en passordbeskyttet enhet i en passordbeskyttet mappe, mens samtykkeerklæringene og audiogrammene jeg fikk på ark ble oppbevart i et låst skap. Ved prosjektets slutt slettes kodenøkkel og lydopptakene, mens samtykkeerklæringene og audiogrammene jeg mottok på papir makuleres.

4. Resultater

I dette kapittelet presenteres først en tabell med informasjon om informantene som deltok på fokusgruppeintervju, før resultatet av analysearbeidet presenteres med egne underoverskrifter.

Variabler		Antall
Antall informanter		8
Kjønn	Kvinne	6
	Mann	2
Gjennomsnittsalder (range)		49.5 (32-64)
Bosted	Østlandet	5
	Sørlandet	1
	Vestlandet	1
	Nord-Norge	1
Hørselsstatus*	Tidlig ervervet (som barn)	5
	Senere ervervet (som voksen)	3
	Moderat hørselstap	5
	Stort hørselstap	1
	Alvorlig hørselstap	1
	Ikke tilgang på audiogram	1
	Bilaterale høreapparat	8
	Unilaterale høreapparat	0
Type jobb	Rådgiver	2
	Forsker	1
	Programmerer	1
	Selger	1
	Saksbehandler	1
	Kvalitetsspesialist	1
	Tekniker	1
	100 %	7
Stillingsprosent	50 %	1
	Arbeidsplass	
Arbeidsplass	Privat næringsliv	3
	Offentlig virksomhet	5

*Antall informanter er inkludert i flere kategorier

4.1 Positiv innstilling inkluderer ikke alltid initiativ

Flere av informantene hadde en opplevelse av at arbeidsplassen var på tilbudssiden for dem når det gjaldt behov knyttet til nedsatt hørsel. Både kollegaer og ledelsen viste støtte på ulike måter. Enkelte av informantene hadde erfart at ledelsen var frampå med å legge til rette allerede i planleggingen av nye lokaler arbeidsplassen skulle flytte til, uten at informantene hadde sagt noe. Det ble sagt at det følte godt å ha arbeidsgiver i ryggen på denne måten. Noen av informantene påpekte at det var deilig når tilpassingene som ble gjort for den enkelte ikke ble møtt på en ubehagelig måte av kollegaer. En sa at hun merket at andre bryr seg mindre enn hva hun selv gjør, og at det oppleves veldig deilig. Andre nevnte at de hadde

positivt innstilt ledere når det gjaldt ulike former for tilrettelegging. Både å sette seg inn i problematikken med nedsatt hørsel og være villig til å justere på arbeidsoppgaver ble trukket frem som veldig positivt.

Jeg gikk noen runder med meg selv om jeg skulle skrive i søknaden eller nevne det senere dette med hørselstap. Og valgte å ta det opp i intervjurunden, på mitt intervju hadde vi leder for HR hos oss med på det intervjuet [...]. Hun var umiddelbart på tilbudssiden om at hvis det skulle melde seg noen behov, eller hvis det skulle være noe som kunne tilrettelegges, så skulle det ikke stå på den biten. Det skulle ikke være fra arbeidsgivers side at det ikke ble tilrettelagt. (Informant 5, selger)

Mange av informantene savnet at arbeidsplassen tok mer initiativ for å legge til rette slik at alle hører godt. De følte seg alene i prosessen med eksempelvis å finne ut hvilken type tilrettelegging som passet best, si ifra slik at de andre snakket en om gangen i møter og sørge for at møterom var utformet slik at det var gode lytteforhold. Det ble nevnt at opplevelsen var at hørselsomsorgen virket bedre når det gjelder barn med nedsatt hørsel, men at det manglet noe når det gjaldt de yrkesaktive. En informant hadde opplevd at lytteutstyret i et stort møterom ikke fungerte og beskrev at ledelsen satt på første rekke og så på at han prøvde å få det til å fungere, men de tilbød seg ikke å hjelpe eller gjorde noe med det i ettertid da han tok det opp. Dette opplevdes som en stor skuffelse.

Jeg tar mye ansvar for at jeg skal høre og få med meg det jeg trenger å få med meg, men dere [arbeidsplassen] har også et ansvar for å legge til rette. Dere [arbeidsplassen] må etterspørre, dere må sjekke ut. [...] Det skal ligge i den inkluderende kulturen som er på en arbeidsplass at det skal legges til rette og de skal hvert fall vite om det og tenke på det. Det er kanskje det jeg savner mest. [...] å få en sånn backing. (Informant 2, forsker)

4.2 Tilpasningsprosessen kan by på dilemmaer

Mange av informantene ga uttrykk for at de opplevde tilpasningsprosessen på arbeidsplassen som en kamp. De beskrev at de måtte be om enkelte tilpassinger flere ganger og selv ta ansvaret for at rettighetene deres ble ivaretatt. En av informantene beskrev at jobben trenerte og brukte lang tid på småting, hun hadde blitt bedt om å vente til de nye lokalene var på plass med aktuell tilpassing. Hun forklarte at hun egentlig ikke kan vente, fordi dette var essensiell

tilpassing som var nødvendig for at hun skulle klare å stå i arbeidslivet og at det burde blitt kjempet mer for å få det på plass. Noen av informantene hadde opplevd uheldig kroppsspråk og utsagn blant kollegaer og andre på arbeidsplassen som bidro til at det ble mer utfordrende å be om tilrettelegging. Flere beskrev det som et problem at alle andre må vise hensyn. Det var ikke alltid like lett å få arbeidsplassen til å forstå hvor viktig tilpassing er når det gjelder nedsatt hørsel, eller hvorfor enkelte tiltak var nødvendig. En av informantene fortalte at hun måtte få legeerklæring for at arbeidsplassen skulle slutte å pålegge henne enkelte arbeidsoppgaver. Hun syntes det var dumt at det måtte gå så langt.

Det slår meg at diskursen fortsatt er hjelpemidler, men for meg er det mer alle de andre tilfellene. Hvordan skal jeg manne meg opp til å fronte meg selv, stå opp for meg selv [...]. For det handler om at ja, jeg vet jeg hører dårlig og jeg vet det finnes hjelp der ute, men jeg vet ikke helt hva slags hjelp. (Informant 4, rådgiver)

Flere av informantene opplevde en indre kamp med seg selv for å ytre sine behov om tilpassing. Det ble forklart at prosessen med å be om tilpassing krever at en er ressurssterk. Småting som å be noen andre ta på seg en mikrofon eller trekke for gardinene i et møterom når det var fint vær ute, opplevdes for noen av informantene som å be om for mye. Det ble beskrevet som en terskel å komme over, eller noe å venne seg til. Enkelte opplevde det som et dilemma, fordi de forstod at arbeidslivet kunne gjøre dem utbrent og at tilpassing var viktig for å klare å stå i det, samtidig som flere ville prestere på like vilkår som de andre kollegaene eller ikke oppleves masete. En sa at denne kampen var lettere dersom hun snur om på det og tenker at hun kjemper for hørselssaken fremfor henne selv. Mange sa at det ville være ubehagelig dersom kollegaene skulle få store endringer i sin arbeidshverdag grunnet informantenes hørselstap.

Jeg vil ikke kreve at de skulle gjøre masse tiltak, det er bare glass på veggene, kan du tenke deg? Det gjør noe med ekko. Jeg kan ikke si at nå skal vi sette gardiner på alt sammen. Det hadde løst problemet da, men det gjør de ikke. Jeg kan ikke det, jeg tør ikke det, det gidder jeg ikke. Hvis jeg hadde mast så hadde de gjort det tror jeg, men det hadde kostet meg mye anseelse på en måte. (Informant 8, tekniker)

4.3 Arbeidstaker tar ansvar, likevel glemmer miljøet

Alle informantene opplevde at de selv måtte ta ansvaret for å sette i gang tilpasningsprosessen. Det omhandlet å være tydelig på å fremme seg selv, hørselstapet og behovet for tilrettelegging. Flere sa at det hadde hjulpet å delta på kurs, for å blant annet lære å stå opp for seg selv og om konsekvensene av hørselstapet. Mange av informantene nevnte at de hadde lært seg hvem som kunne bidra med hva, for eksempel forskjellen på hva arbeidsplassen eller hjelpemiddelsentralen kunne hjelpe til med. Dermed hadde de lært seg å be om hjelp på rett plass. I forbindelse med dette ble det nevnt at enkelte opplevde det som tungt å føle at de måtte begrunne hvorfor en situasjon er utfordrende. Likevel hadde de en opplevelse av at behovet ble enklere å imøtekomme av arbeidsgiver hvis vedkommende forstod hvorfor. En av informantene sa at hun selv måtte ta ansvaret for å finne ut av hvilke hjelpemidler som finnes og at det kan være utfordrende å holde seg oppdatert på dette.

Jeg har lært meg å omgå problemene når det gjelder det med hørsel i møter [...] jeg er frekk og freidig så jeg sier bare at hvis du skal snakke til meg så må du snakke ordentlig [...]. Jeg er ikke redd for å si ifra når jeg er i møter og sånne ting, så det har gått greit stort sett. Om jeg er heldig eller ikke kan vi jo diskutere, men jeg har måttet ta ansvar for det selv. Jeg kan ikke forvente at andre tar ansvar for at jeg hører.
(Informant 3, programmerer)

Nesten alle informantene hadde erfaringer der kollegaer eller ledelsen glemte at de hørte dårlig eller ikke tenkte seg om når det gjaldt utforming av tiltak. Møter, lunsj og store samlinger ble tatt opp som typiske situasjoner som var utfordrende. Spesielt utfordrende var det i rom som var utformet slik at en ikke kunne se de andre møtedeltakernes ansikt eller at de ble sittende langt fra hverandre. Da måtte informantene ofte minne de andre på å snu seg for å si noe eller bruke mikrofon. En av informantene sa at han ikke tok dette som motvilje, selv om han kunne bli irritert. Flere av informantene uttrykte forståelse for at folk glemmer slike ting. Noen av de andre informantene hadde opplevd å ikke bli inkludert i utformingen av tiltak på arbeidsplassen, for eksempel når noen utenfra skulle komme for å installere en teleslynge. Dette hadde ført til at vedkommende ikke fikk utbytte av tilretteleggingen som skulle komme arbeidstakeren til gode og ble omtalt som en tabbe fra arbeidsplassen sin side, selv om tanken var god.

Noen sier at, jeg skal bare si, ah det er så. Også tenker jeg at dette [at de ikke bruker mikrofon] tåler jeg, men fy søren så urettferdig og irriterende og dumt. Også er det så kloke, flotte mennesker som står og snakker, også gjør dem det om og om igjen og det er ikke vondt ment. Men de klarer ikke vente de få minuttene det tar å få på plass mikrofon så alle hører. (Informant 6, saksbehandler)

4.4 En alliert avlaster i en energikrevende hverdag

Flere av informantene nevnte at det var ekstra energikrevende med alle småtingene de måtte tenke på knyttet til hørselstapet sitt. En av informantene sa at hun måtte bryte ned barrierer hos seg selv for å ta det ansvaret med å be om hjelp eller gjenta at noen må se på henne når de prater. Det ble nevnt at det er veldig slitsomt å stille krav. Mange anså det som en kjempestor og strevsom jobb å finne de gode løsningene på arbeidsplassen. En nevnte at det koster samfunnet mye med alle arbeidsdagene som forsvinner til sykemeldinger på grunn av utmattelse. En annen nevnte at når han hadde bedt noen om å snakke høyere eller se på han tre ganger og de fortsatt ikke gjorde det, så ba han ikke om det den fjerde gangen. Dette ble beskrevet som dobbeltarbeid som en måtte bruke ekstra energi på i arbeidshverdagen.

Men når man gjør veldig mange sånne ting for å være frempå sitt eget hørselstap, for å få det til å funke, gå mest mulig smidig og bruke minst mulig krefter, så går det likevel tusenvis av krefter ikke sant, for å hele tiden være i forkant av situasjonen. (Informant 4, rådgiver)

Informantene opplevde det som avlastende å ha en kollega eller leder som tok deler av ansvaret i tilpasningsprosessen. Enkelte hadde opplevd å ha kollegaer og leder som tok ansvaret for at andre ventet på mikrofon før de pratet, ba de andre gjenta hva som ble sagt hvis de mumlet eller ba møtedeltakere om å ikke kneppe med penner eller andre ting som lagde støy. Det ble omtalt veldig trygt å ha slike folk i ryggen, som gjorde at informantene ikke følte seg alene om å stå opp for seg selv. I tillegg ble det nevnt at en slik støttende person på arbeidsplassen gjorde at informantene kunne slappe mer av i enkelte situasjoner, fordi de visste at det var en de kunne spørre etterpå om hva som ble sagt uten å føle seg dum. Det ble diskutert at det ville være utfordrende å organisere en slik type støtte systematisk og formelt på arbeidsplassen, fordi det avhenger av både situasjonen og personen. En sa at det måtte

være en som tar det intuitivt. En annen nevnte at det var mangelvare med en slik støttende person på arbeidsplassen.

*Min kollega som var alliert på min gamle arbeidsplass gjorde dette sånn helt av seg selv. [...] Det er avhengig av hva slags type, ja, hvem det er. Jeg tror noen kan funke godt i en sånn rolle og tar det selv og noen kan bli spurt om å være det [...] de inkluderer noen kollegaer på en annen måte [...]. De gir deg en veldig god følelse fordi det er ikke bare du som står opp for deg selv, det er noen andre med på laget.
(Informant 2, forsker)*

5. Diskusjon

Denne studien fant at arbeidstakere med nedsatt hørsel hadde erfaring med at arbeidsgivere ofte hadde en positiv innstilling til tilpasningsprosessen på arbeidsplassen. Likevel måtte arbeidstakeren ofte ta initiativet for å sette i gang tilpasningsprosessen og savnet mer initiativ fra arbeidsgiver. I tillegg måtte flere minne kollegaer og leder på at de hører dårlig og repetere behovene de har. Å være den som måtte ta ansvaret opplevdes energikrevende, spesielt fordi nevnte momenter kom i tillegg til det ekstra arbeidet mange med hørselstap allerede gjør for å få med seg muntlig kommunikasjon. Studien fant imidlertid at det lettet en del på belastningen for arbeidstakeren med hørselstap dersom de hadde en leder eller en kollega som tok noe av ansvaret knyttet til tilretteleggingen. Samtidig opplevde de ulike dilemmaer i tilpasningsprosessen. Eksempelvis når arbeidstakeren ba om aktuell tilrettelegging for å klare å bli værende i arbeidslivet, men arbeidsplassen svarte at de måtte vente fordi de hadde utfordringer med å få det til. Disse resultatene diskuteres i dette kapitlet, med utgangspunkt i hva disse resultatene har å si for god arbeidsdeltakelse, på arbeidsplassen, for yrkesaktive med nedsatt hørsel.

Resultatene vil plasseres i kontekst med rammeverket til Svinndal et al. (2020b), faktorene i modellen til Baldrige og Veiga (2001) og annen forskning. Basert på hvordan informantene har omtalt sin egen situasjon under intervjuene, oppfatter jeg av hovedparten befinner seg i post-ankjennelsesfasen i rammeverket til Svinndal et al. (2020b). Funnene fra denne studien begrenser seg i hovedsak til å omhandle denne fasen. Post-ankjennelsesfasen kjennetegnes av hvordan leder og kollegaer forholder seg til tilretteleggingen og opplevd støtte og stabilitet fra personer rundt (se 2.2).

5.1 Arbeidsplassen er ofte positivt innstilt til tilpassing, men initiativ etterlyses

Mange av arbeidstakerne i denne studien opplevde arbeidsplassen som positivt innstilt knyttet til tilpasningsprosessen. Dette er funnet å være fremmede for arbeidsdeltakelse i post-ankjennelsesfasen i rammeverket til Svinndal et al. (2020b). Årsaken til dette kan være at holdningene og innstillingen til arbeidsgiver spiller inn på hvorvidt arbeidstakeren med tilretteleggingsbehov ber om aktuell tilrettelegging eller ikke. Basert på dette er det nærliggende å tenke at arbeidsgivere er et viktig moment for tilretteleggingskulturen på en arbeidsplass. Baldrige og Veiga (2001) sin modell (se 2.3.3) fremhever at kulturen på arbeidsplassen knyttet til tilrettelegging er svært viktig og spiller inn på villigheten til

arbeidstakeren om å be om tilrettelegging. Dersom det er god tilretteleggingskultur innebærer dette at arbeidsplassen støtter og verdsetter inkludering av ulike mennesker. Dette kan føre til et mer støttende miljø og en oppfatning blant arbeidstakerne om at det er greit å be om tilrettelegging (Baldrige & Veiga, 2001). Dermed er det essensielt med en arbeidsgiver som er positivt innstilt i tilpasningsprosessen og for å legge til rette for god arbeidsdeltakelse for alle.

På en annen side setter jeg spørsmålstegn ved om denne studiens funn representerer de fleste yrkesaktive sin oppfatning av arbeidsgiverens innstilling om tilpasningsprosessen. Statistisk Sentralbyrå (SSB) (2022a) fant at blant yrkesaktive med nedsatt funksjonsevne som ikke hadde tilrettelegging på arbeidsplassen, oppga 62% at de hadde et tilretteleggingsbehov. I tillegg fant de at 37% av de som allerede har tilrettelegging, har behov for mer (Statistisk sentralbyrå, 2022a). Svinndal et al. (2018) fant at over 30% av yrkesaktive med hørselstap har et tilretteleggingsbehov, uten å ha tilrettelegging på arbeidsplassen. Disse tallene kan indikere at ikke alle arbeidsgivere er like positive til tilrettelegging.

Jeg fant få studier som undersøkte tanker og holdninger hos arbeidsgivere som er negativt eller kritisk innstilt til tilpassing. Det kan tenkes at disse arbeidsgiverne kan være utfordrende å få tak i, ettersom arbeidsgiver er pliktig å legge til rette for god arbeidsdeltakelse (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 1-1 & § 2-1). Likevel finnes det noe knyttet til dette i Arbeidsforskningsinstituttet sin rapport 2021:07 (Underthun et al., 2021). Denne rapporten avdekket at noen arbeidsgivere kan ha negative holdninger knyttet til enkelte grupper arbeidstakere. Dette kan spille inn på hvordan de blir behandlet, noe som kan føre til suboptimal utnyttelse av deres potensiale (Underthun et al., 2021). En evalueringsrapport av inkluderingsdugnaden i det statlige tariffområdet fant at det er behov for holdningsarbeid for å øke kunnskapen om betydningen av ulike arbeidstakere i arbeidslivet (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2021). På en annen side fant Svinndal et al. (2020a) at arbeidsgivere som allerede hadde en ansatt med hørselstap var positive til å ansette flere med hørselstap senere. Basert på dette kan det se ut til at manglende positiv innstilling, holdninger eller erfaring med å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne hos enkelte arbeidsgivere, muligens kan være med å forklare hvorfor SSB og enkelte studier finner at det er flere udekkede tilretteleggingsbehov blant arbeidstakerne. Dermed blir det nærliggende å tenke at funnet fra

denne studien om at arbeidstakerne opplever arbeidsgivere som positivt innstilt til tilpassing, ikke nødvendigvis gjelder for alle arbeidstakere med behov for tilpassing på arbeidsplassen.

For arbeidstakerne som ikke opplever positiv innstilling fra arbeidsplassen, kan dette virke negativt inn på villigheten til arbeidstakeren om å be aktuell tilrettelegging (Baldrige & Veiga, 2001). Dette kan føre til at arbeidstakeren opplever miljøet på arbeidsplassen, inkludert arbeidsgiver, som mindre støttende. Dermed kan arbeidstakeren la være å be om aktuell tilrettelegging (Baldrige & Veiga, 2001). Mindre grad av opplevd støtte fra arbeidsgiver og kollegaer er hemmende for arbeidsdeltakelse i post-ankjennelsesfasen i rammeverket til Svinndal et al. (2020b). Dette kan føre til at arbeidslivet oppleves mer strevsomt (Svinndal et al., 2020b). Dersom arbeidstakeren med nedsatt hørsel velger å ikke be om eller benytte tilretteleggingen på grunn av manglende positiv innstilling hos arbeidsgiver, kan dette føre til økt belastning. I tillegg kan det føre til en suboptimal utvikling av arbeidstakerens potensiale (Underthun et al., 2021). Når intensjonen med tilrettelegging er å redusere de sekundære konsekvensene av hørselstapet, som utmattelse (Nachtegaal et al., 2012; Svinndal et al., 2018), er det uheldig dersom arbeidstakeren velger å ikke be om aktuell tilrettelegging. Det er flere studier som har funnet en sammenheng mellom hørselstap og utmattelse, og videre utmattelse og sykemelding (Kramer et al., 2006; Nachtegaal et al., 2012; Svinndal et al., 2018). Helsedirektoratet (2016) påpeker at riktig og god tilrettelegging er essensielt der det er behov, slik at arbeidstakeren kan bli værende i arbeidslivet uten å bli overbelastet. Følgelig er tilrettelegging viktig for at arbeidstakere med nedsatt hørsel ikke skal bli utmattet og sykemeldt. Samtidig kan det se ut til at mangel på positiv innstilling fra arbeidsplassen i tilpasningsprosessen kan være en av barrierene arbeidstakere med hørselstap står overfor når en vurderer å be om aktuell tilrettelegging.

Denne studien fant at flere arbeidstakere med nedsatt hørsel savner mer initiativ fra arbeidsgiver for å sette i gang tilpasningsprosessen. Det finnes ikke en konkretisering i lovverket knyttet til initiativ for igangsetting av denne prosessen (Arbeidsmiljøloven, 2006; Ligestillings- og diskrimineringsloven, 2018). Likevel står det i formålet med Arbeidsmiljøloven (2006) § 1-1 at det skal legges til rette for et inkluderende arbeidsliv og at arbeidsforholdet skal tilpasses knyttet til arbeidstakernes forutsetninger og livssituasjon. Samtidig poengterer Arbeidstilsynet (u.å.) at det er essensielt at arbeidstaker selv melder ifra om sine behov. Svinndal et al. (2020a) fant blant annet at arbeidsgiverne forventer at

arbeidstakerne selv vet hva som skal til av aktuell tilpassing. Følgelig kan det virke som at det er et samarbeid som må til, fordi det er utfordrende for arbeidsgiver å vite hvilke behov arbeidstakeren har dersom vedkommende ikke formidler dette. Samtidig er det viktig med en leder som skaper rom for at arbeidstakerne kan ta opp utfordringer og ytre sine behov. Dette kan uttrykkes gjennom å vise engasjement og interesse overfor arbeidstakerne sine (Svinndal et al., 2020a). Fløvik et al. (2020) påpeker at en leder som retter fokus mot rettferdighet, empowerment og støtte kan skape et forutsigbart og trygt arbeidsmiljø. Basert på dette er det nærliggende å tenke at det er essensielt at arbeidsgiver legger til rette for et arbeidsmiljø der en lytter og viser interesse når en arbeidstaker formidler en utfordring. På denne måten kan alle arbeidstakere føle det er lav terskel for å ta opp utfordringer og diskutere mulige løsninger eller ta kontakt med aktuelle ytre instanser. På samme måte kan en følelse av mangel på interesse, engasjement, forutsigbarhet eller trygghet fra arbeidsgiver føre til en opplevelse av at det er høy terskel for å diskutere utfordringer og løsninger.

5.2 Arbeidshverdagen oppleves energikrevende, men det hjelper å ha noen på laget

Et annet funn fra denne studien var at arbeidstakere med hørselstap opplevde ofte å stå alene om å sette i gang tilpasningsprosessen, samt sørge for at tilretteleggingen benyttes. Dette ble beskrevet som krevende. Svinndal et al. (2020b) fant også at arbeidstakere med hørselstap ofte opplever å stå alene om ansvaret for å benytte tilretteleggingen og at dette kan øke hvor strevsomt arbeidslivet oppleves. Baldrige og Veiga (2006) sine funn kan bidra med et perspektiv for å forstå hvorfor det å stå alene om kravene, spesielt når det gjelder mennesker med nedsatt hørsel, oppleves utfordrende. De fant at belastningen i arbeidslivet for denne gruppen arbeidstakere blir ekstra stor på grunn av behovet for gjentakende tilrettelegging. Tilretteleggingsbehovet er gjentakende fordi det melder seg hver gang det foregår muntlig kommunikasjon (Baldrige & Veiga, 2006). I tillegg er det avdekket i flere studier at konsekvensene av hørselstap ofte glemmes av andre på arbeidsplassen og arbeidstakerne må regelmessig repetere sine behov (Hua et al., 2015; Shaw et al., 2013; Svinndal et al., 2020b), nettopp fordi det er gjentakende behov. Dette forstås på samme måte i denne studien, andre kan fort glemme hørselstapet og behovene knyttet til det. Det er tydelige funn på at hørselstap er assosiert med utmattelse, på grunn av konsekvensene av hørselstapet (Hua et al., 2015; Nachtegaal et al., 2012; Svinndal et al., 2018; Williams, 2018). Følgelig anses det rimelig å påstå at belastningen om å stå alene på kravene i arbeidslivet, samt å jevnlig repetere

behovene sine, kan bidra til ytterligere belastning. Dette kan også føre til økt risiko for utmattelse. Dermed kan en spekulere over om det er riktig eller hensiktsmessig at arbeidstakeren med tilretteleggingsbehov skal ta alt ansvaret.

På en annen side fant denne studien at det letter en del på belastningen dersom en leder eller kollega tar noe av ansvaret knyttet til tilpassingen. Dette forstås på samme måte i flere studier. Shaw et al. (2013), Hua et al. (2015), Nevala et al. (2015) og Svinndal et al. (2020b) finner også at det reduserer belastningen for arbeidstakeren med hørselstap dersom det deles på ansvaret for å for eksempel benytte mikrofoner i møter eller be noen snu seg rundt om de prater med ryggen til mottakerne. I tillegg påpeker Hua et al. (2015) at denne typen støtte også kan redusere bekymringer en arbeidstaker med hørselstap kan ha knyttet til tilretteleggingen. En slik type støtte kalles ofte en alliert, et begrep informantene i denne studien også brukte. Rammeverket til Svinndal et al. (2020b) påpeker at det er fremmede for arbeidsdeltakelse i post- Anerkjennelsesfasen dersom ansvaret knyttet til hjelpemidlene fordeles mellom arbeidstakeren, kollegaer og leder. Tilsvarende funn er gjort av flere studier (Granberg & Gustafsson, 2021; Nachtegaal et al., 2012; Nevala et al., 2015), dette bekrefter at opplevd støtte fra leder og kollegaer knyttet til tilrettelegging er viktig. Å dele på ansvaret knyttet til tilretteleggingen bidrar til mindre opplevd strev for arbeidstakeren med hørselstap (Svinndal et al., 2020b). Basert på dette er studiens funn om at en alliert er svært positivt, godt dekket i allerede eksisterende litteratur og det ser ut å være liten tvil om det er hensiktsmessig for å redusere belastningen på arbeidstakeren med hørselstap. En alliert på arbeidsplassen kan bidra til at de sekundære konsekvensene ved et hørselstap minskes, dette kan videre bidra til lavere hyppighet av sykemeldinger blant arbeidstakere med nedsatt hørsel.

Samtidig fant også denne studien at det kan være utfordrende å organisere en alliert på arbeidsplassen. Studiens funn antyder at det krever en viss type person som tar det intuitivt og tar ansvaret av seg selv. I tillegg oppleves det som en mangelvare med slik type støtte. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring sin rapport (2021) gjennomførte en evaluering av regjeringens inkluderingsdugnad og anbefaler blant annet at interesseorganisasjoner bør involveres i større grad i arbeidet med inkludering i arbeidslivet. Gjennom en organisasjon eller et utvalg som kan bistå på arbeidsplassen kan det tenkes at det kan være muligheter for å organisere en alliert. Et tilsvarende utvalg som Akan (Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk) kunne muligens vært aktuelt for arbeidstakere med hørselstap.

På denne måten kan en eller flere lokalt på arbeidsplassen bidra ekstra i arbeidshverdagen. Akan kan bistå arbeidsplassene som har arbeidstakere som strever, gjennom å gjøre et utvalg kompetente til å påta seg oppgaven med å følge aktuelle arbeidstakere (Akan, u.å.). Dermed bidrar Akan med forebygging av blant annet sykefravær. Et tilsvarende utvalg bestående av for eksempel audiopedagoger og arbeidstakere med hørselstap og tilstrekkelig arbeidserfaring, kunne være hensiktsmessig for arbeidstakere med hørselstap. På denne måten kunne både arbeidsplassene fått mer kunnskap omkring hverdagens utfordringer knyttet til hørselstap, samtidig som en person eller et utvalg den aktuelle arbeidsplassen påtar seg seg ansvaret for å bidra med å redusere belastningen for arbeidstakeren. Det kunne vært interessant å slå dette sammen med Williams og Kampestuen-Berntzen (2020) sitt mentorprogram. De hadde et mål om å gi yrkesaktive med hørselstap et forum for erfaringsutveksling og at frivillige fra dette programmet kunne arbeide videre med dette (Williams & Kampestuen-Berntzen, 2020). Disse mentorene kunne vært med i utvalget og bidratt med nyttig kunnskap ettersom de har erfaringer fra arbeidslivet selv. Et slikt utvalg kunne vært med på å blant annet organisere en alliert på arbeidsplassen for yrkesaktive med hørselstap.

Basert på denne studiens funn bør en organisert alliert være en på arbeidsplassen som synes det er interessant, har eller får forståelse for utfordringene knyttet til hørselstap og stiller opp frivillig. Samtidig er det allerede pålagt å ha et verneombud på arbeidsplassen (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 6-1). Et av verneombudets oppgaver er å se til at arbeidet er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 6-2). Dette kan tenkes å involvere å se til at tilretteleggingen blir benyttet. Samtidig kan det tenkes at verneombudet ikke nødvendigvis er på samme avdeling som arbeidstakeren med nedsatt hørsel eller til enhver tid befinner seg på samme plass. Dermed kan det tenkes at et verneombud kunne fungert som en kollega som arbeidstakeren med tilretteleggingsbehov kan diskutere med og finne løsninger på for eksempel fordeling av ansvar. Verneombudet har imidlertid flere oppgaver å se til (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 6-2). Dermed hadde det kanskje vært aktuelt med et til ombud som tok seg av likestilling for eksempel. Et likestillingsombud kunne fungert på samme måte som beskrevet over, en arbeidstakerne kunne diskutere med om hverdagslige utfordringer. Begge typene ombud ville i så fall blitt en type alliert som fungerer litt annerledes enn hva denne studien har funnet er avlastende. Likevel kan det tenkes at tryggheten av å ha en å diskutere med på arbeidsplassen kan være hensiktsmessig. I tillegg kunne denne personen

også tenkes å bidra med å øke forståelsen for utfordringer knyttet til hørselstap på arbeidsplassen.

5.3 Dilemmaer i tilpasningsprosessen

Denne studien fant at arbeidstakere med hørselstap kan oppleve dilemmaer i tilpasningsprosessen. Et av dilemmaene som ble trukket frem var når arbeidstakeren kjente behovet for tilrettelegging og ba om det, men arbeidsplassen sa at de måtte vente fordi de hadde utfordringer med å få det til akkurat da. Som omtalt i teorikapittelet (2.1.2), er muntlig kommunikasjon ofte ressurskrevende for mennesker som har nedsatt hørsel fordi tilgangen på lyd er begrenset. Dermed kan en ikke alltid være sikker på om en har fått med seg alt av det som ble sagt, fordi personen ikke hører alt. Dette kan føre til økt mentalt stress (Nordvik et al., 2018) og behov for hvile (Hua et al., 2015; Williams, 2018), sosial tilbaketrekning (Hua et al., 2015) og større sannsynlighet for utmattelse (Nachtegaal et al., 2012; Svinndal et al., 2018) (se 2.1.4). Disse sekundære konsekvensene er det en forsøker å unngå ved hjelp av tilrettelegging, slik at arbeidstakeren ikke blir overbelastet, utslitt og må ta ut sykemelding (Helsedirektoratet, 2016). Både arbeidstaker og arbeidsgiver har plikter knyttet til tilrettelegging på arbeidsplassen. Arbeidstaker er pliktig å medvirke og arbeidsgiver er pliktig å legge til rette for god arbeidsdeltakelse (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 2-3). Når arbeidstakeren med hørselstap ber om tilrettelegging fra arbeidsplassen, men blir fortalt at de er nødt til å vente med å legge til rette, oppstår et dilemma for arbeidstakeren. Dersom det går for lang tid uten nødvendig tilrettelegging, kan dette føre til at de sekundære konsekvensene blir for store til at arbeidstakeren klarer å stå i arbeidslivet.

Baldrige og Veiga (2001) sin modell kan bidra til å forstå et slikt dilemma. De påpeker at arbeidskonteksten påvirker arbeidstakerens personlige vurderinger. Her anses tre av de personlige vurderingene som spesielt relevante: personens opplevd nytteverdi av tilretteleggingen, sosial kapital og hvorvidt personen tror at tilretteleggingen vil gjennomføres. På bakgrunn av at arbeidstakeren i dette dilemmaet har bedt om tilrettelegging, kan det antas at vedkommende vurderer tilretteleggingen som nødvendig, at det ikke vil koste for mye sosial kapital og at vedkommende tror arbeidsplassen vil organisere nødvendig tilrettelegging. Sett i lys av Baldrige og Veiga (2001) sin modell kan dilemmaet bety at arbeidstakerens opplevd nytteverdi av tilretteleggingen fremdeles er høy, fordi vedkommende forstår at det er viktig for å ikke bli utmattet. Samtidig kan vurderingen av hvor mye sosial

kapital det vil koste bli en større bekymring, fordi en vil ikke oppfattes som masete av de andre på arbeidsplassen. I tillegg kan troen arbeidstakeren har på at arbeidsplassen vil organisere nødvendig tilrettelegging synke, ettersom arbeidstakeren blir fortalt at det må vente. Dermed må arbeidstakeren ta et valg om å gå en ny runde og be om aktuell tilrettelegging eller la være og se om det skjer noe etter hvert. Dette ble beskrevet som en kamp i denne studien, både med seg selv og miljøet.

Jeg har ikke funnet tidligere studier som har brukt begrepet dilemma i tilsvarende situasjoner. Likevel er det andre plasser hvor andre type situasjoner blir presentert og begrepet dilemma blir brukt. Et eksempel finnes i sluttrapporten av Mentorprogrammet, som beskrevet tidligere i dette kapitlet. Der påpeker Williams og Kampestuen-Berntzen (2020) at mange yrkesaktive med hørselstap opplever å stå i et dilemma når en må regulere innsats og energi hensiktsmessig, samtidig som en har behov for å prestere på jobben. Tilsvarende funn ble gjort i denne studien, mange forstår at arbeidslivet kan gjøre dem utbrent samtidig som en vil prestere på like vilkår som de andre kollegaene. Det kan oppleves som et dilemma å finne den gode balansen i arbeidshverdagen og enkelte kan trenge hjelp fra ytre instanser for å mestre dette.

Samtidig har tidligere studier funnet andre situasjoner og momenter som er nærliggende å tenke at kan føre til andre dilemmaer. Shaw et al. (2013) fant at enkelte opplever prosessen med å be om tilrettelegging som en kamp. En del av denne kampen ble beskrevet som å anskaffe nok kunnskap eller ekspertuttalelser for å legitimere tilretteleggingsbehovet (Shaw et al., 2013). Denne studien fant også at enkelte må anskaffe ekspertuttalelser for å legitimere tilretteleggingsbehovet overfor arbeidsgiver. Å tilegne seg kunnskap om konsekvensene av eget hørselstap er også trukket frem som viktig for arbeidsdeltakelse i rammeverket til Svinndal et al. (2020b) i anerkjennelsesfasen. De poengterer at dette kan føre til mindre strev for arbeidstakeren fordi kunnskapen kan gi personen en forståelse av egen situasjon og egne behov (Svinndal et al., 2020b). Forståelse av egen situasjon og egne behov er viktig i møte med arbeidsgiver, ettersom arbeidsgivere ofte forventer at arbeidstakeren selv vet hva som skal til med tanke på nødvendig tilrettelegging på arbeidsplassen (Svinndal et al., 2020a). Samtidig er det ikke alle som har denne kunnskapen og forståelsen. Følgelig kan det tenkes å oppstå et dilemma i de situasjonene der arbeidstakeren ikke har tilstrekkelig kunnskap om eget hørselstap. Dette kan føre til at tilretteleggingen som organiseres ikke reduserer

belastningen nok. På denne måten kan arbeidstakeren merke at tilretteleggingen ikke er optimal, men uten å ha kunnskapen til å vite hva som mangler eller bør endres. Her er det nærliggende å tenke at forslaget om et utvalg, som nevnt i forbindelse med å organisere en alliert, bestående av erfaring og kompetanse om hørselstap også kunne være et sted å henvende seg for å få råd og veiledning knyttet til dilemmaene.

Dilemmaene beskrevet her oppstår fordi arbeidstakeren ønsker å forebygge de sekundære konsekvensene av et hørselstap, men av ulike årsaker byr det på utfordringer. Dette kan føre til at arbeidstakeren tar et valg som på sikt øker alvorlighetsgraden av de sekundære konsekvensene. Denne studiens funn er blant annet at enkelte kan oppleve at arbeidsplassen sier at de må vente med aktuell tilrettelegging, men for arbeidstakeren er det viktig at det kommer på plass så raskt som mulig. Advokat Ambjørndalen (2021) har mange års erfaring og har vært involvert i flere tilfeller der det er utfordrende for arbeidsgiver å legge til rette for god arbeidsdeltakelse for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Han påpeker at lovverket (Arbeidsmiljøloven, 2006; Ligestillings- og diskrimineringsloven, 2018) har gått i den ansattes favør, men at diskrimineringsnemda bør benyttes oftere av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Dette vil kunne påvirke samfunnet i den retningen lovgiver har ønsket, og han oppfordrer de som opplever diskriminering til å sende saken sin til vurdering (Ambjørndalen, 2021). Verken diskrimineringsnemda (u.å.) eller ligestillings- og diskrimineringsombudet (u.å.) har mange saker liggende ute, som påpekt av Ambjørndalen. Ligestillings- og diskrimineringsombudet har likevel en sak ute som vurderes relevant her. I denne saken ble en kommune vurdert å ikke overholde plikten til individuell tilrettelegging for en arbeidstaker med hørselstap (Ligestillings- og diskrimineringsombudet, 2012, sak 10/175). Årsaken til dette hadde vært at arbeidsgiver hadde overlatt ansvaret for oppfølging av arbeidstakeren til NAV. I tillegg hadde Hørselshemmedes landsforbund (HLF) sendt inn klagen på vegne av arbeidstakeren (Ligestillings- og diskrimineringsombudet, 2012). Her er det nærliggende å tenke at arbeidstakeren har hatt et dilemma med hva han skulle gjøre med situasjonen, hvor HLF kan tenkes å ha tatt deler av belastningen for arbeidstakeren med hørselstap ved å sende inn saken til vurdering.

Prosjektet «Retts hjelp for syns- og hørselshemmede» (Moen, 2021) tar for seg opplæring i hvilke rettigheter en har dersom en blir diskriminert. Prosjektet vil gi mennesker med syn- og hørselstap mer kunnskap om diskrimineringslovverket, mer bevissthet omkring hva

diskriminering er og motivere flere til å klage, samt bistå de som trenger hjelp med klagesaker (Moen, 2021). Det vurderes rimelig å anta at økt kunnskap om diskriminering, hvordan en sender inn klage og eventuelt få hjelp til dette, vil kunne bidra til en reduksjon av dilemmaene som denne studien har funnet. Dette fordi lovverket kan bli tydeligere i praksis ved at flere sender inn klager (Ambjørndalen, 2021). I tillegg blir mange av sakene offentliggjort (Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.å.), slik at en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne kan lese seg opp på saker som ligner sin egen og se hva vurderingen har blitt. Det kan tenkes at det oppleves voldsomt eller tidkrevende for en arbeidstaker som opplever diskriminering å sende inn saken sin til vurdering. Dette kan også indikeres i saken fra likestillings- og diskrimineringsombudet som beskrevet i forrige avsnitt. En arbeidstaker som opplever diskriminering, eller er usikker på dette, kan trenge hjelp og veiledning for å sende inn en slik vurdering, noe prosjektet til Moen (2021) ønsker å ta tak i. Samtidig kan det tenkes at et slikt tilbud bør være permanent og anerkjent, slik at arbeidstakere som føler seg urettferdig behandlet på arbeidsplassen kan få hjelp av en jurist, eller andre som har kompetanse omkring tematikken og lovverket, med å eventuelt sende inn saken til vurdering.

5.4 Ytre instanser

I post-anerkjennelsesfasen i rammeverket til Svinndal et al. (2020b) påpekes det at det er fremmede for arbeidsdeltakelse med et hjelpsomt nettverk av ytre instanser. I Norge finnes det ulike instanser som kan bistå med hjelpemidler, veiledning, råd og kurs i tilpasningsprosessen for yrkesaktive med hørselstap og deres arbeidsgiver. NAV Hjelpemiddelsentral kan bidra med veiledning og hjelpemidler på arbeidsplassen (NAV, 2013). De kan bistå med blant annet montering, opplæring, reparasjon og vedlikehold av hjelpemidler. HLF Briskeby Kompetansesenter AS tilbyr kurs for yrkesaktive med hørselstap (HLF Briskeby, u.å.). Formålet med kurset er at arbeidstakere med nedsatt hørsel skal øke sine forutsetninger for å delta i et bærekraftig arbeidsliv. Kursdeltakerne lærer om konsekvensene av hørselstap og mestringsstrategier for å være rustet til å møte hverdagens utfordringer (HLF Briskeby, u.å.).

Helsedirektoratet (2020) har laget en rapport der de har vurdert tilbudet til mennesker med nedsatt hørsel i Norge. De poengterer at tilbudet til mennesker med hørselstap er sammensatt og ikke lett å få oversikt over (Helsedirektoratet, 2020). Svinndal et al. (2020b) fant at få arbeidstakere med hørselstap hadde tilgang på flere fagpersoner innen hørsel. De fant at det

var sjeldent å bli henvist videre etter høreapparattilpassing (Svinndal et al., 2020b). Dermed kan det virke tilfeldig hvem som får informasjonen om tilbud slik som kurs hos HLF Briskeby. Basert på rammeverket til Svinndal et al. (2020b) kan mangel på tilgang til ytre instanser virke hemmende på arbeidsdeltakelsen i post-ankjennelsesfasen. Når ønsket er at flest mulig skal være i arbeid i Norge (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018b) og vi vet om mange av risikofaktorene og utfordringene yrkesaktive med nedsatt hørsel står overfor, bør både tilbud, hjelpemidler, samt lære seg mestringsstrategier i hverdagen være lett tilgjengelig for alle som får konstatert nedsatt hørsel. Kanskje det burde bli slik at en blir henvist videre automatisk. På denne måten kunne at alle med hørselstap lære mer om sin egen situasjon og dermed tilegne seg nyttig kunnskap for å stå stødigere i for eksempel arbeidslivet.

6. Konklusjon, implikasjoner for praksis og forslag til videre forskning

Konklusjon

Denne studiens funn er i tråd med hva tidligere studier har funnet og indikerer at arbeidstakere med hørselstap fremdeles opplever flere utfordringer i arbeidslivet, inkludert tilpasningsprosessen. Disse utfordringene fører til økt sårbarhet og belastning.

Tilpasningsprosessen er ment å redusere belastningen for arbeidstakere med hørselstap gjennom å blant annet anskaffe aktuell tilrettelegging. Det kan se ut til at forståelse, egenskaper, holdninger og erfaringer hos leder viktige faktorer knyttet til hvordan tilpasningsprosessen oppleves og vurderingene arbeidstakeren tar knyttet til å be om aktuell tilrettelegging. Å ha en alliert på arbeidsplassen er trukket frem som svært positivt, men tilfeldigheter avgjør om en får det eller ikke. Enkelte har erfaringer med at tilpasningsprosessen fører til dilemmaer og oppleves ensomt, noe som krever mye ekstra energi og fører til økt belastning. Dette kan føre til at arbeidstakeren vurderer det for strevsomt å be om aktuell tilrettelegging, i utgangspunktet eller på nytt. Dette kan bidra til forverring av de sekundære konsekvensene av hørselstap og være med å forklare hvorfor denne gruppen arbeidstakere oftere tar ut stressrelaterte sykemeldinger. For at flest mulig skal bli værende i arbeid frem til pensjonsalder, krever det at tilpasningsprosessen fører til et mer bærekraftig arbeidsliv. Dermed vurderes det veldig uheldig at flere arbeidstakere med hørselstap ikke opplever at tilpasningsprosessen fører til at belastningen blir mindre, men heller tvert imot. Dette spiller også negativt inn på vurderingene som avgjør om arbeidstakeren ber om aktuell tilrettelegging.

Implikasjoner for praksis

For at flere yrkesaktive med hørselstap skal kunne bli værende i arbeidslivet må det tas noen grep. Mange opplever for mye ekstra belastning enn hva andre arbeidstakere uten hørselstap opplever. Dette er allerede avdekket i flere studier, gjennom flere år. Dette betyr at denne gruppen arbeidstakere bør rettes ytterligere fokus mot og at det er på tide å gjøre noe. Oppgavens diskusjon har vist at det er tydelige funn på at en alliert på arbeidsplassen reduserer mye av belastningen de opplever. Dermed kunne det vært nyttig med et utvalg tilsvarende Akan-utvalget, som kunne bistå på arbeidsplasser der det er arbeidstakere med hørselstap. Utvalget kunne bestått av audiopedagoger og aktuelle kandidater fra for eksempel Mentorprogrammet. Dette utvalget kunne bistått med nyttig kunnskap, oversikt over hvem som har hvilket ansvar i tilpasningsprosessen, bidra i tilfeller der arbeidstakerne opplever

ulike dilemmaer og se på mulighetene for å organisere en alliert på arbeidsplassen. Denne studien har imidlertid indikert at en alliert bør være en på arbeidsplassen som synes det er interessant og tar ansvaret frivillig, slik at dette bør tas hensyn til ved eventuelle forsøkt på å organisere en alliert. Et annet alternativ for å organisere en alliert kunne være å ha et likestillingsombud, på samme måte som en har verneombud på arbeidsplassen. Dette kunne være en litt annen form for alliert som arbeidstakerne kunne diskutere utfordringer med.

En annen ide kan være at mennesker (her yrkesaktive) som får konstatert hørselstap automatisk henvises videre til en audiopedagog. På denne måten kan audiopedagogen avdekke kunnskapsnivået personen har omkring eget hørselstap og konsekvensene av det i hverdagen eller arbeidslivet. Fordelene ved at personen hadde blitt henvist automatisk hadde vært at umiddelbare utfordringer kunne blitt håndtert med en gang. Det er ikke alltid like lett å vite hva en ikke kan, eller se sammenhenger mellom ulike faktorer knyttet til hørsel og hverdagslige utfordringer. Dermed kunne audiopedagogen hjulpet vedkommende med å fylle inn eventuelle kunnskapshull. Samtidig kunne også audiopedagogen hjulpet personen som har fått konstatert hørselstap med å tilegne seg aktuelle strategier for å redusere opplevd strev i hverdagen. Dette kunne videre hjulpet arbeidstakeren i møte med arbeidsgiver, fordi da kunne arbeidstakeren stilt forberedt med kunnskapen som kreves for at tilpasningsprosessen på arbeidsplassen oppleves mindre strevsomt. I tillegg kunne arbeidstakeren vært rustet til å forklare hvilke situasjoner som er utfordrende og foreslå tiltak som kunne være hensiktsmessig. Dette kunne vært nyttig for både arbeidsgiver og arbeidstaker, men også samfunnet og regjeringens mål om å redusere sykefravær, fordi da hadde fokuset vært rettet mot å forebygge de sekundære konsekvensene av hørselstap.

Forslag til videre forskning

Denne studien er et lite bidrag til å forstå mer av hvordan tilpasningsprosessen kan oppleves for arbeidstakere med hørselstap, i tillegg til utfordringer som kan føre til at en lar være å be om tilrettelegging. Det er flere udekkede områder innen dette feltet. For eksempel hadde det vært interessant om fremtidig forskning hadde gjennomført et utviklingsprosjekt for å teste ut om det kan fungere å organisere en alliert systematisk på arbeidsplassen. Dette kunne bidratt til at det ikke er tilfeldig hvem som opplever å få en alliert, men at en kan organisere dette på en måte som føles greit for de involverte og spesielt arbeidstakeren.

I tillegg kunne det være nyttig med en studie som studerer dypere mekanismene som spiller inn på om arbeidstakere ber om aktuell tilrettelegging, eller om de lar være. Dette ville være nyttig for å forstå mer om hvilke vurderinger arbeidstakere med et tilretteleggingsbehov tar knyttet til å be om aktuell tilrettelegging. En slik type studie kunne for eksempel basert seg på Baldrige og Veiga sin modell (2001) som denne oppgaven har benyttet. Det kunne blitt undersøkt nærmere om en kan tilføye enkelte faktorer eller hvor viktig de ulike faktorene i modellen er knyttet til arbeidstakerens vurderinger om å be om aktuell tilrettelegging.

7. Litteraturliste

Akan. (u.å.). *Akan*. Hentet 20. mai 2022, fra <https://akan.no/>

Ambjørndalen, K. I. (2021, februar 3). Arbeidsgivers tilpasningsplikt etter sykdom og skade.

Advokat Lippestad. <https://advokatlippestad.no/artikler/arbeidsgivers-tilpasningsplikt-etter-sykdom-og-skade/>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2019). *Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk*. Regjeringen.no.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/malene-om-et-mer-inkluderende-arbeidsliv--status-og-utviklingstrekk.-rapport-2019/id2683744/>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2018a). *Hva er inkluderende arbeidsliv? (2014–2018)*.

Regjeringen.no; regjeringen.no.

https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-tidligere-avtaleperioder/ia-avtalen-2014-18/hva-er-ia/id2344635/

Arbeids- og sosialdepartementet. (2018b). *IA-avtalen 2019–2022*. Regjeringen.no;

regjeringen.no. https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/

Arbeidsmiljøloven. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62)*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Arbeidstilsynet. (u.å.). *Tilrettelegging av arbeidet*. Hentet 7. september 2021, fra

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/>

Baldrige, D. C. & Swift, M. L. (2013). Withholding Requests for Disability

Accommodation: The Role of Individual Differences and Disability Attributes.

Journal of Management, 39(3), 743–762. <https://doi.org/10.1177/0149206310396375>

- Baldrige, D. C. & Veiga, J. F. (2001). Toward a Greater Understanding of the Willingness to Request an Accommodation: Can Requesters' Beliefs Disable the Americans with Disabilities Act? *The Academy of Management Review*, 26(1), 85–99.
<https://doi.org/10.2307/259396>
- Baldrige, D. C. & Veiga, J. F. (2006). The Impact of Anticipated Social Consequences on Recurring Disability Accommodation Requests. *Journal of Management*, 32(1), 158–179. <https://doi.org/10.1177/0149206305277800>
- Blustein, D. L. (2008). The Role of Work in Psychological Health and Well-Being: A Conceptual, Historical, and Public Policy Perspective. *The American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Dammeyer, J., Crowe, K., Marschark, M. & Rosica, M. (2019). Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard-of-Hearing Adults. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 24(4), 386–395. <https://doi.org/10.1093/deafed/enz018>
- De Nasjonale forskningsetiske komiteene. (2018). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Forskningsetikk.
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/>
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2021). *Evaluering av inkluderingsdugnaden i det statlige tariffområdet* (2021:6). <https://dfo.no/rapporter/evaluering-av-inkluderingsdugnaden-i-det-statlige-tariffområdet>
- Diskrimineringsnemnda. (u.å.). *Søk i klagesaker*. Hentet 14. mai 2022, fra <https://www.diskrimineringsnemnda.no/klagesaker-og-statistikk/s%C3%B8kklagesaker>
- Engdahl, B. L. (2015). *Fakta om hørselstap*. Folkehelseinstituttet.
<https://www.fhi.no/ml/miljo/stoy/om-horselstap/>

- Fløvik, L., Psychol, C., Knardahl, S. & Christensen, J. O. (2020). How leadership behaviors influence the effects of job predictability and perceived employability on employee mental health – a multilevel, prospective study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(4), 392–401. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3880>
- Granberg, S. & Gustafsson, J. (2021). Key findings about hearing loss in the working-life: A scoping review from a well-being perspective. *International Journal of Audiology*, 60(sup2), 60–70. <https://doi.org/10.1080/14992027.2021.1881628>
- Helsedirektoratet. (2016). *Sykmelderveileder*. Helsedirektoratet.
<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/sykmelderveileder>
- Helsedirektoratet. (2020). *Utredning av tilbud til hørselshemmede*. Helsedirektoratet.
<https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/utredning-av-tilbud-til-horselshemmede>
- Helsedirektoratet & Arbeids- og velferdsdirektoratet. (2021). *Strategi for fagfeltet Arbeid og Helse*. https://www.helsedirektoratet.no/tema/arbeid-og-helse/Strategi%202021%20%E2%80%93%20Strategi%20for%20fagfeltet%20arbeid%20og%20helse.pdf/_/attachment/inline/5a1a73df-bed0-4d3c-890f-ff15839ed62a:534106be0bae56cd647d35845769395968a9ed59/Strategi%202021%20%E2%80%93%20Strategi%20for%20fagfeltet%20arbeid%20og%20helse.pdf
- Helvik, A.-S., Krokstad, S. & Tambs, K. (2013a). Hearing loss and risk of early retirement. The HUNT study. *The European Journal of Public Health*, 23(4), 617–622.
<https://doi.org/10.1093/eurpub/cks118>
- Helvik, A.-S., Krokstad, S. & Tambs, K. (2013b). Hearing loss and the risk of disability pension in Norway: The Hunt Study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 41(8), 818–824. <https://doi.org/10.1177/1403494813498004>
- HLF. (u.å.). *Hørselshemmedes Landsforbund*. HLF. Hentet 27. april 2022, fra <https://www.hlf.no/>

- HLF Briskeby. (u.å.). *Yrkesaktiv med nedsatt hørsel*. HLF Briskeby. Hentet 23. mai 2022, fra <https://hlfbriskebyrut.no/kurs/voksne/yrkesaktiv-med-nedsatt-horsel/>
- Hua, H., Anderzén-Carlsson, A., Widén, S. & Lyxell, B. (2015). Conceptions of working life among employees with mild-moderate aided hearing impairment: A phenomenographic study. *International Journal of Audiology*, 54(11), 873–880. <https://doi.org/10.3109/14992027.2015.1060640>
- Hua, H., Emilsson, M., Kähäri, K., Widén, S., Möller, C. & Lyxell, B. (2014). The Impact of Different Background Noises: Effects on Cognitive Performance and Perceived Disturbance in Employees with Aided Hearing Impairment and Normal Hearing. *Journal of the American Academy of Audiology*, 25(9), 859–868. <https://doi.org/10.3766/jaaa.25.9.8>
- Jansen, J., Ooijen, R. van, Koning, P. W. C., Boot, C. R. L. & Brouwer, S. (2021). The role of the employer in supporting work participation of workers with disabilities: A systematic literature review using an interdisciplinary approach. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(4), 916–949. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09978-3>
- Javaid, A. (2019). *OsloMet samler kunnskap om IA-avtalen*. <https://www.oslomet.no/om/kai/kunnskap-ia-avtalen>
- Kaplan, H. S. & Holmes, A. E. (2018). Hearing Aids and Hearing Assistive Technologies. I R. L. Schow & M. A. Nerbonne (Red.), *Introduction to audiologic rehabilitation* (7. ed, s. 33–68). Pearson.
- Kommunal- og distriktsdepartementet. (2021, oktober 1). *Inkluderingsdugnaden* [Innhold]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/inkluderingsdugnaden/id2678301/>

- Kramer, S. E., Kapteyn, T. S. & Houtgast, T. (2006). Occupational performance: Comparing normally-hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work. *International Journal of Audiology*, 45(9), 503–512.
<https://doi.org/10.1080/14992020600754583>
- Krueger, R. A. & Casey, M. A. (2015). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5.ed). SAGE.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.ed). Gyldendal akademisk.
- Lee, J. W. & Bance, M. L. (2018). Hearing loss. *Practical Neurology*, 19(1), 28–35.
<https://doi.org/10.1136/practneurol-2018-001926>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51)*. Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (u.å.). *Likestillings- og diskrimineringsombudet*. Likestillings- og diskrimineringsombudet. Hentet 4. mai 2022, fra <https://www.ldo.no/>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2012). *10/175: Manglende tilrettelegging i arbeidslivet for person med nedsatt funksjonsevne*. Likestillings- og diskrimineringsombudet. <https://www.ldo.no/arkiv/klagesaker/2012/10175-Manglende-tilrettelegging-i-arbeidslivet-for-person-med-nedsatt-funksjonsevne/>
- Malterud, K. (2012). *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag*. Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4.ed). Universitetsforlaget.

- Manchaiah, V. K. C. & Stephens, D. (2013). Perspectives on defining «hearing loss» and its consequences. *Hearing, Balance and Communication*, 11(1), 6–16.
<https://doi.org/10.3109/21695717.2012.756624>
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (2011). *Designing qualitative research* (5.ed). Sage.
- Moen, M. (2021). *Kjenn din rett til å ikke bli diskriminert*. Blindeforbundet.
<https://www.blindeforbundet.no/om-blindeforbundet/nyhetsarkivet/kjenn-din-rett-til-a-ikke-bli-diskriminert>
- Nachtegaal, J., Festen, J. M. & Kramer, S. E. (2012). Hearing Ability in Working Life and Its Relationship With Sick Leave and Self-Reported Work Productivity. *Ear and Hearing*, 33(1), 94–103. <https://doi.org/10.1097/AUD.0b013e318228033e>
- NAV. (2013). *Hørsel*. nav.no. <https://www.nav.no/no/person/hjelpemidler/hjelpemidler-og-tilrettelegging/hjelpemidler/horsel>
- NAV. (2019). *Tilrettelegging*. nav.no. <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/tilrettelegging>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvuori, J. & Anttila, H. (2015). Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 432–448. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>
- Nordvik, Ø., Laugen Heggdal, P. O., Brännström, J., Vassbotn, F., Aarstad, A. K. & Aarstad, H. J. (2018). Generic quality of life in persons with hearing loss: A systematic literature review. *BMC Ear, Nose and Throat Disorders*, 18(1), 1.
<https://doi.org/10.1186/s12901-018-0051-6>
- Ordbøkene. (u.å.). *Ordbøkene.no—Bokmålsordboka og Nynorskordboka*. Hentet 26. mai 2022, fra <https://ordbokene.no/bm,nn/ordbokene.no>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3.ed). Sage Publications.

- Phillips, D. D. & Dingle, R. N. (2015). Central Auditory Processing: A Functional Perspective from Neuroscience. I J. Katz, M. Chasin, K. English, L. J. Hood, & K. L. Tillery (Red.), *Handbook of Clinical Audiology* (7.ed, s. 513–525). Wolters Kluwer Health.
- Punch, R. (2016). Employment and Adults Who Are Deaf or Hard of Hearing: Current Status and Experiences of Barriers, Accommodations, and Stress in the Workplace. *American Annals of the Deaf*, 161(3), 384–397. <https://doi.org/10.1353/aad.2016.0028>
- Purc-Stephenson, R. J., Jones, S. K. & Ferguson, C. L. (2017). “Forget about the glass ceiling, I’m stuck in a glass box”: A meta-ethnography of work participation for persons with physical disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(1), 49–65. <https://doi.org/10.3233/JVR-160842>
- Schlauch, R. S. & Nelson, P. (2015). Puretone Evaluation. I J. Katz, M. Chasin, K. English, L. J. Hood, & K. L. Tillery (Red.), *Handbook of Clinical Audiology* (7.ed, s. 29–47). Wolters Kluwer Health.
- Schow, R. L. & Nerbonne, M. A. (Red.). (2018). *Introduction to audiologic rehabilitation* (7. ed). Pearson.
- Schow, R. L., Nerbonne, M. A. & Sanford, C. A. (2018). Overview of Audiologic Rehabilitation. I R. L. Schow & M. A. Nerbonne (Red.), *Introduction to audiologic rehabilitation* (7. ed, s. 3–32). Pearson.
- Shaw, L., Tetlaff, B., Jennings, M. B. & Southall, K. E. (2013). The standpoint of persons with hearing loss on work disparities and workplace accommodations. *Work (Reading, Mass.)*, 46(2), 193–204. <https://doi.org/10.3233/WOR-131741>
- Statistisk sentralbyrå. (2022a). 13496: Personer, etter har tilrettelegging, trenger (mer) tilrettelegging, statistikkvariabel, år og kjønn. Statistikkbanken. SSB. <https://www.ssb.no/statbank/table/13496/tableViewLayout1/>

- Statistisk sentralbyrå. (2022b). *Arbeidskraftundersøkelsen*. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>
- Statistisk sentralbyrå. (2022c). *Personer med nedsatt funksjonsevne, arbeidskraftundersøkelsen*. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/personer-med-nedsatt-funksjonsevne-arbeidskraftundersokelsen>
- Statped. (u.å.). *Talebananen*. Hentet fra <https://www.statped.no/horsel/hvordan-fungerer-horselen/#konsekvenser>
- Stephens, D. & Kramer, S. (2010). *Living with hearing difficulties: The process of enablement*. Wiley-Blackwell.
- Svinndal, E. V., Jensen, C. & Rise, M. B. (2020a). Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences. *Disability and Rehabilitation*, 42(13), 1855–1862. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1541101>
- Svinndal, E. V., Jensen, C. & Rise, M. B. (2020b). Working life trajectories with hearing impairment. *Disability and Rehabilitation*, 42(2), 190–200. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1495273>
- Svinndal, E. V., Solheim, J., Rise, M. B. & Jensen, C. (2018). Hearing loss and work participation: A cross-sectional study in Norway. *International Journal of Audiology*, 57(9), 646–656. <https://doi.org/10.1080/14992027.2018.1464216>
- Tong, A., Sainsbury, P. & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349–357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>
- Tye-Murray, N. (2020). *Foundations of Aural Rehabilitation: Children, Adults, and Their Family Members*. Plural Publishing, Inc.

- Underthun, A., Solberg, A. G., Steen, A. H., Dahl, E. M. & Solem, P. E. (2021). *Et arbeidsliv under omstilling: Er det plass for seniorenene?* (2021:07; s. 100). Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
<https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/senior-omstilling>
- Williams, K. C. (2018). *Hørselstap stress og mestrings*. Gyldendal.
- Williams, K. C., Falkum, E. & Martinsen, E. W. (2015). Fear of Negative Evaluation, Avoidance and Mental Distress Among Hearing-Impaired Employees. *Rehabilitation Psychology*, 60(1), 51–58. <https://doi.org/10.1037/rep0000028>
- Williams, K. C. & Kampestuen-Berntzen, B. (2020). *Mentorprogram for yrkesaktive med nedsatt hørsel*. HLF.
<https://www.hlf.no/globalassets/prosjekter/prosjektdokumenter/mentorprogram-for-yrkesaktive-horselshemmede-sluttrapport.pdf>
- World Health Organization. (2021). *World report on hearing*. World Health Organization.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/339913>

Vurdering

Referansenummer

132686

Prosjekttittel

Tilrettelegging i arbeidslivet for yrkesaktive med nedsatt hørsel

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det utdanningsvitenskapelige fakultet / Institutt for spesialpedagogikk

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Guri Engernes Nielsen, g.e.nielsen@isp.uio.no

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Marte Vik Pettersen, martevp_95@hotmail.com

Prosjektperiode

01.01.2022 - 01.06.2022

Vurdering (2)

01.02.2022 - Vurdert

Vi viser til endring registrert 31.01.2022.

Endringene i meldeskjemaet eller vedlegg har ikke innvirkning på vår vurdering av hvordan personopplysninger behandles i prosjektet.

Prosjektet kan fortsette.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson: Gry Henriksen

Lykke til videre med prosjektet!

26.01.2022 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 26.01.2022 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og Personverntjenester.

Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold frem til 01.06.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger.

Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 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

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

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Vi vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og 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

Personverntjenester 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 prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til Personverntjenester ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

[https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-
endringer-imeldeskjema](https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-
endringer-imeldeskjema)

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Kontaktperson hos oss: Gry Henriksen

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 2 – Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Tilrettelegging i arbeidslivet for arbeidstakere med nedsatt hørsel»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få frem tanker og erfaringer til mennesker med nedsatt hørsel når det gjelder tilrettelegging på arbeidsplassen og hvorfor enkelte lar være å be om tilrettelegging selv om personen føler behovet. I dette skrivet gis informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg er en mastergradsstudent i spesialpedagogikk, med fordypning i audiopedagogikk fra Universitetet i Oslo. Formålet med prosjektet mitt er å få frem tanker og erfaringer til mennesker med nedsatt hørsel når det gjelder tilrettelegging på arbeidsplassen, og hvorfor enkelte arbeidstakere med nedsatt hørsel er tilbøyelige til å ikke be om tilrettelegging, selv om de kan kjenne på et behov. Dette ønsker jeg å undersøke via gruppeintervju med fire-fem deltakere der vi diskuterer tematikken. Å øke kunnskapen om dette temaet tror jeg kan gjøre fagfolk mer forståelsesfulle når det gjelder mennesker med tilretteleggingsbehov knyttet til nedsatt hørsel.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Oslo, Institutt for spesialpedagogikk er ansvarlig for prosjektet. Marte Vik Pettersen, student ved masterprogrammet audiopedagogikk, står for gjennomføringen av prosjektet og veiledes av seniorrådgiver ved Statped Elisabeth Svinndal.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du blir forespurt om å delta i prosjektet fordi du er eller har vært yrkesaktiv for maks et år siden, har et hørselstap og har mer enn fire års arbeidserfaring. Derav kan du ha nyttige erfaringer som jeg gjerne vil høre om. Utvalget til studien hentes inn gjennom HLF Briskebys kurs for yrkesaktive og Facebook gruppen «Hørselshemmet».

Hva innebærer det for deg å delta?

Ved deltakelse i studien gjennomføres det et gruppeintervju i et tidsperspektiv på 1-2 timer. Tidspunkt for intervjuet blir vi enige om. Intervjuet vil basere seg på spørsmål som omhandler erfaringer og tanker med tilrettelegging på egen arbeidsplass. Jeg ønsker gjerne å høre erfaringer og tanker fra både de som har og ikke har tilrettelegging på arbeidsplassen.

Jeg kommer til å ta opp intervjuet med applikasjonen «diktafon», dette er utarbeidet av UiO som tilbyr sikker lagring av lydopptaket. Jeg kommer også til å ha med en annen lydopptaker, slik at jeg er sikker på at det blir gjort opptak. Denne vil oppbevares i et låst skap, slik at jeg er den eneste som har tilgang.

I tillegg vil jeg be om å få se audiogrammet ditt slik at jeg kan klassifisere deltakernes hørselstap i henhold til Verdens Helseorganisasjon sitt klassifiseringssystem.

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 vi ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan oppbevares og brukes dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er kun jeg (Marte Vik Pettersen) som har tilgang på dine opplysninger. Datamaterialet vil oppbevares i henhold til Universitetet i Oslo sine retningslinjer. Personopplysninger anonymiseres i oppgaven slik at ingen deltakere blir gjenkjent. I oppgaven vil det for eksempel stå «Dame, 45 år, moderat hørselstap, jobber innen service».

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres i oppgaven og personopplysninger, samt lydopptaket slettes når oppgaven er levert. Planen er å levere oppgaven 1.juni 2022.

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 Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personregelverket.

Dine rettigheter

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

- Innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- Å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- Å få slettet personopplysninger om deg
- Å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har noen spørsmål om studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Marte Vik Pettersen (student). E-post: martevp@uio.no
- Elisabeth Svinndal (veileder). E-post: elisabeth.svinndal@statped.no
- Personvernombudet ved UiO, Roger Markgraf-Bye. E-post: personvernombud@uio.no

Har du spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med dem på epost: personverntjenester@sikt.no eller på telefon: 53 21 15 00

Har du spørsmål? Det er uforpliktende å ta kontakt!

Ønsker du å delta? Skriv kort om deg selv og hvor mye du jobber, type jobb, om du har tilrettelegging på arbeidsplassen eller ikke og om du har noen preferanser for dager og tidspunkt for gjennomføring av intervju til: martevp@uio.no

Med vennlig hilsen

Elisabeth Svinndal (veileder)

Marte Vik Pettersen (student)

Vedlegg 3 – Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon fra informasjonsskrivet om masterprosjektet «Tilrettelegging i arbeidslivet for yrkesaktive med nedsatt hørsel», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til

- Å delta på intervju
- At det tas lydopptak av intervjuet
- Å dele audiogrammet mitt/oppgi min PTA

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4 – Intervjuguide

Intervjuguide

Innledning. Kort om meg, prosjektet, sekretær, rettigheter, gjensidig taushetsplikt, opptak, varighet.

Innledende spørsmål

Kan vi starte med en runde hvor dere forteller litt om jobben deres og hvor mye dere jobber?

Hvilke situasjoner kan være utfordrende i din jobb med tanke på hørselstapet?

Tiltak på arbeidsplassen

Hvilke tiltak har dere på arbeidsplassen knyttet til hørselstapet?

(For de som har tiltak på arbeidsplassen): Opplever dere at tiltakene dere har på arbeidsplassen er gode nok i arbeidshverdagen?

- Hvis nei, Kan du nevne et eksempel der tiltakene ikke har vært gode nok? Hvem kunne denne utfordringen blitt tatt opp med? Hvordan oppleves det å ta opp en slik utfordring?
- Hvis ja, Kan du utdype hvordan tiltakene på arbeidsplassen har hjulpet deg i arbeidshverdagen? Forklar gjerne med eksempler.
- I hvilke situasjoner brukes tiltakene? Hvordan går dere frem når dere skal bruke tiltakene? Er det en fordeling av ansvaret for å bruke tiltakene på arbeidsplassen din?
- Hvordan gikk dere frem for å få tiltak på arbeidsplassen? Har dere fått ekstern hjelp i denne prosessen? Hvilken rolle har arbeidsplassen og du som arbeidstakere hatt i denne prosessen?

(For de som ikke har tiltak på arbeidsplassen): Har dere noen tanker om hvorfor noen av dere ikke ber om/ikke har tiltak på arbeidsplassen?

- Har du tatt et aktivt valg om å ikke be om tiltak? Hva gjorde at du tok dette valget?
- Eventuelt: Hvordan oppleves utfordringen med å ha et behov for tiltak, men ikke be om det/ ikke få det?
- Hva tenker dere kan være konsekvenser av å la være å be om ulike tiltak, hvis en kjenner behovet?

Hvordan ville den ideelle arbeidssituasjonen (for dere) sett ut?

- Hva skal til på din arbeidsplass for at situasjonen du nå beskriver skal bli mulig?
- Eventuelt: hvorfor er de tingene du nå beskriver ubehagelig å ta opp?

Avslutning

Er det noe annet dere vil ta opp knyttet til tiltak på arbeidsplassen som vi ikke har vært innom?

Er det noe du vet i dag du gjerne skulle visst tidligere i arbeidskarrieren?

Hvordan har koronapandemien forandret arbeidssituasjonen din med tanke på tiltak?