

## KOLLEGAFELLESSKAP SOM FREMMER NÆRVÆR OG VELVÆRE I SENIORERS ARBEIDSLIV

Hege Forbech Vinje, førsteamanuensis, Institutt for helsefremmende arbeid, Høgskolen i Vestfold

Liv Hanson Ausland, førstelektor, Institutt for helsefremmende arbeid, Høgskolen i Vestfold

### Innledning

I en serie på fire artikler rapporterer vi fra et forskningsprosjekt om nærvær i arbeidslivet. Prosjektet er gjort i samarbeid med Sandefjord kommune. Ved bruk av flerstegs-fokusgrupper og individuelle intervjuer har vi sammen med 6 senior ledere og 7 senior medarbeidere (50+) i helse- og omsorgsetaten utforsket fenomenene «et godt arbeidsliv», «en helsefremmende hverdag», «hva er nærvær», «nærvær og ledelse», «nærvær og arbeid» og «nærvær og kollegafellesskap». Den første artikkelen presenterer studien og kaster lys på fenomenet nærvær (Vinje & Ausland, 2012 a). Artikkel to utdyper sider ved nærvær og lederskap slik de eldre lederne beskriver det (Vinje & Ausland, 2012 b). Her i artikkel tre vil vi se nærmere på kollegafellesskapet og om hvordan det kan fremme nærvær og arbeidsrelatert velvære. Vi undrer oss over hvordan det merkes når det er godt å være på jobben, og hva i kollegafellesskapet som kan forsterke den gode opplevelsen og fremme nærvær?

Vi vet fra både norske og utenlandske undersøkelser at eldre arbeidstakere stort sett trives vel så godt i arbeid om ikke bedre, enn sine yngre kollegaer (Solem, 2012). Det kan være mange årsaker til dette. En av hypotesene er at de som er i jobb når de nærmer seg 60 år og eldre, er *stayerne* som både mestrer og er psykisk velvillig innstilt på å arbeide. I vår studie har vi ikke gått inn på ulike forklaringsmodeller for hvorfor den enkelte deltaker eventuelt ønsker å bli værende yrkesaktiv. Men vi kan slå fast at de eldre arbeidstakerne i vår undersøkelse også trives på jobben, de mestrer arbeidet sitt, og de viser stor arbeidsglede. Med denne studien har vi ønsket å gå et skritt videre og utforske i dybden hva det er som gjør at de trives. Hva er det ved fellesskapet som ser ut til å virke? Hvordan kjennes det når det er et godt fellesskap?

Sandefjord kommune arbeider på flere områder for å møte utfordringen med å beholde og rekruttere tilstrekkelig helse- og omsorgspersonell. Hensikten med vårt felles forskningsprosjekt er å få et klarere bilde av hvilke forhold som fremmer senior lederes og senior medarbeideres arbeidsrelaterte velvære og ønske om å stå i jobb og tilby kommunen sin kompetanse til godt over fylte 50 år.

## **Bakgrunn**

Som forskere og lærere ved masterstudiet i helsefremmende arbeid ved Høgskolen i Vestfold har vi en genuin interesse for å utforske sider ved arbeidslivet med et salutogent (det som fremmer helse) utgangspunkt. Målet blir da å forstå helsefremmende prosesser. I stedet for å sette lys på risikofaktorer og forstå hvordan disse kan unngås (patogene), søker vi å løfte fram ressurser og forhold som kan bringe helse og velvære (salutogenese). Forskningen vi presenterer her bygger på helsefremmende teori og verdigrunnlag. Helse forstås som en ressurs i hverdagen og ikke selve målet med livet (WHO, 1986). Å være bevisst sine helseressurser og kunne anvende dem for å fremme fysisk, psykisk og sosialt velvære er sentralt. Denne helhetlige definisjon på helse innebærer forståelsen av helse som evnen til tilpasning og mestringskapasitet i forhold til emosjonelle, relasjonelle, fysiske utfordringer til tross for kroniske lidelser, og det å føle velvære til tross for begrensninger (Huber et al., 2011). Forståelsen er særlig interessant tatt i betraktning at kroniske lidelser øker i dagens samfunn og at mange av oss vil måtte håndtere slike utfordringer samtidig som vi er mer eller mindre yrkesaktive i et inkluderende arbeidsliv. Å kunne oppleve velvære til tross for begrensninger og et krevende arbeidsliv er da et vesentlig poeng.

I helsefremmende teori og forskning er velvære (well-being) et aktuelt og sentralt begrep. Det finnes mange definisjoner og ingen entydig forståelse av begrepet. Uten å gå nærmere inn på forskjeller og likheter mellom velvære og livskvalitet her, så lener vi oss i denne studien mot Næss' og kollegers definisjon av livskvalitet (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, s. 10):

*”En persons livskvalitet er høy i den grad personens bevisste kognitive og affektive opplevelser er positive, og lav i den grad personens bevisste kognitive og affektive opplevelser er negative”*

Her forstås livskvalitet som en opplevelseskvalitet og et rent subjektivt begrep. Livskvalitet er å ha det godt, og å ha det godt er å ha gode følelser og positive vurderinger av sitt liv. Vi forstår velvære i arbeidslivet på lignende vis: velvære i arbeidslivet er å ha gode følelser og gode vurderinger av sitt arbeidsliv. Sammen med seniorene har vi utforsket deres subjektive opplevelse og vurdering av hva det vil si å ha en arbeidssituasjon som er god fysisk, psykisk, sosialt og eksistensielt, og hvordan dette bidrar til ønsket og gleden av å bli værende i jobb i eldre år.

## **Hva studien har avdekket om nærvær og velvære i seniorers arbeidsliv så langt**

Vi har i de tidligere artiklene vist at både nærvær og fravær har flere sider ved seg, både positive og negative. Vi har konkludert med at nærvær er flertydig, og mer enn en friskmelding fra legen.

Nærvær kan også forstås som en måte å ha omsorg for seg selv, en måte å forholde seg og være tilstede på som bidrar til å redusere stress, øke mestring, empati og fremme livskvalitet og jobbegasjement (de Vibe, Bjørndal, Tipton, Hammerstrøm, & Kowalski, 2012; Vinje, 2007).

I den første artikkelen presenterer vi en tabell over ulike fraværs- og nærvær dimensjoner (Vinje & Ausland, 2012 a). Fravær kan bety at man er borte fra arbeidet på grunn av sykdom, egenmeldt eller legemeldt. Fravær kan også bety at man er til stede fysisk, men kanskje ikke mentalt eller sosialt, og det kan i seg selv være helsefremmende. Nærvær kan bety sykenærvær, som både kan være positivt og negativt. Mestringsnærvær er en nyansering av sykenærvær som innebærer nærvær på jobben til tross for sykdom, som gir en bedret helseopplevelse (Geving, Torp, Hagen, & Vinje, 2011).

Mestringsnærvær viser også til at arbeidssituasjonen kjennes god, og kollegafellesskapet oppleves som godt å være en del av. Opplevelsen av mestringsnærvær ser ut til å ha noe salutogent eller helsefremmende ved seg. Her skal vi se nærmere på hva salutogent nærvær i kollegafellesskapet kan være. I artikkel to presenterte vi salutogent nærvær i lederskap, og definerte salutogent nærvær som det nærværet som oppleves godt og som stimulerer prosesser som fremmer velvære og opplevelsen av et godt arbeidsliv (Vinje & Ausland, 2012 b). Våre analyser viser at salutogent nærvær springer ut fra en holdning om at *jeg vil deg vel* og opplevelsen av at *de andre vil meg vel*.

Alle deltakerne i denne studien fremhever at det overordnede målet med å arbeide er å yte en kvalitativ god tjeneste det er bruk for (Vinje & Ausland, 2012 b). At medarbeiderne opplever velvære på jobben ser lederne som en forutsetning for å lykkes med å skape en god tjeneste, og derfor må det prioriteres. I tillegg må organisasjonen forstås og håndteres. Lederne understreker at innsikt i hvordan systemet fungerer på egen avdeling og i helheten er vesentlig for å skape tydelighet, målrettethet og den ønskede kvalitet på tjenesten. Ledernes mantra er tydelighet og lederne framstår i vår studie som gode menneskekjennere, balansekunstnere og grensesettere. Artikkel to viser at kunnskapen om den Andre, organisasjonsforståelsen og kunnskapen om seg selv, ser ut til å virke samtidig ved at lederne utvikler sin sensibilitet, og blir stadig dyktigere til å reflektere over egen praksis. De eldre lederne har lang erfaring i å tenke over hva de gjør, og over hvordan det de gjør virker. De er også opptatt av å tenke over hvordan de framstår og oppfattes når de gjør det de gjør. I tillegg er de i stand til å kommunisere dette til andre, det vil si at lederne i vår studie ser ut til å besitte en avansert form for kompetanse.

Vi vil ta med oss disse erkjennelsene når vi ser nærmere på salutogent nærvær i kollegafellesskap. Hensikten totalt sett for forskningsstudien er altså å forstå nærvær i seniorers arbeidsliv, og å utforske forholdene som bidrar til salutogent, helsefremmende nærvær blant kollegene og mellom

leder og medarbeidere, for bedre å forstå forholdene som fremmer den enkeltes arbeidsrelaterte velvære og ønske om å være i arbeid.

### **Eldre arbeidstakere trives på jobben**

Flere undersøkelser har bekreftet at eldre arbeidstakere trives på arbeidet og med jobben sin. Norsk seniorpolitisk barometer (Dalen, 2011; Solem, 2008) og levekårsundersøkelsene (STAMI, 2011) viser et gjennomgående positivt bilde av seniorers forhold til arbeidet sitt. Stort sett ser det ut til at eldre arbeidstakere har høyere jobbtilfredshet, er mer indre motivert for jobben og er mer involvert i jobben enn sine yngre kollegaer (Solem, 2012). En amerikansk undersøkelse med 800 informanter viser samme tendens; med alderen oppleves mer selvbestemmelse, mindre krav og mindre overbelastning (Ng & Feldman, 2010).

Tendensen til at eldre arbeidstakere generelt oppgir å være mer tilfredse med jobben enn yngre kollegaer forklarer Solem (2012) på flere måter. Det kan for det første være slik at de som er misfornøyde med arbeidet sitt har sluttet før de blir eldre arbeidstakere, slik at det stort sett er *stayerne* som blir eldre på jobb. En annen forklaring er at det kan se ut som om eldre gjennomgående forklarer hendelser på jobben mer positivt enn yngre, og at det derfor er rent psykologiske mekanismer som slår inn. Seniorpolitisk barometer viser videre at eldre yrkesaktive også vurderer egen mestring av jobben som noe bedre enn det yngre gjør (Dalen, 2011). Det kan være naturlig å anta at eldres opplevelse av mestring skyldes at de har vært lengre i jobben, og at de dermed er faktisk er blitt flinkere til å gjøre det de holder på med.

### **Denne studiens seniorer er også glad i jobben sin**

*“Jeg gleder meg til å gå på jobben, det er godt å være på jobben!” (medarbeider)*

I materialet kommer det fram at deltagerne er trygge, samvittighetsfulle og at de trives med arbeidet sitt. Alle deltakerne i denne studien er kvinner. De er senior medarbeidere og senior ledere fra ulike avdelinger i samme kommune. De har en lang karriere i helsesektoren bak seg, arbeidserfaringen strekker seg fra 24 til 42 år med gjennomsnitt på 32 års erfaring. Aldersspennet er fra 49 til 69 år, med gjennomsnitt på 57 år. Senior medarbeiderne representerer ulike fag som omsorgsarbeid, sykepleie, hjelpepleie, fysioterapi, ergoterapi og kjemiingeniørfag. Noen har videreutdanninger og andre ikke. Noen er ansatt i turnusarbeid, andre arbeider kun dagtid. Lederne og tre av

medarbeiderne arbeider fulltid. Fire medarbeidere har redusert stillingsstørrelse og arbeider et sted mellom 50 % og 85 %.

Lederne har fagutdanning i sykepleie, fysioterapi, og i administrasjon og offentlig rett. De representerer ulike videreutdanninger som embetseksamen i sykepleievitenskap, helserett, veiledningspedagogikk, administrasjon og ledelse, geriatri, og økonomi. Felles for dem er at de over flere år har deltatt i lederutviklingsprogrammer i kommunens regi. Kommunen er en inkluderende arbeidslivskommune (IA-kommune) og flere av lederne har også deltatt i opplæringsprogrammer i den forbindelse. Selv om disse tretten seniorenene er ansatt i helse- og omsorgsetaten i samme kommune, så er deres rolle og hverdag forskjellig. De har til dels svært ulike organisatoriske rammer og forutsetninger for utøvelse av arbeidet sitt. Lederne som alle er mellomledere har en variasjon i kontrollspenn fra mellom 8-10 til mellom 80 – 120 medarbeidere. Det innebærer at noen av medarbeiderne opplever å se lederen sin daglig, mens andre på grunn av turnus og store avdelinger treffer sin leder relativt sjelden. Variasjonene i kontrollspenn og arbeidstid begrenser således ledernes muligheter for å være tett på sine medarbeidere.

Når de eldre medarbeiderne snakker om kollegafelleskap så vises det til de ansatte på samme avdeling, post eller distrikt. Når lederne snakker om kollegafelleskap så henviser de først og fremst til sitt fellesskap med andre ledere på samme nivå i organisasjonen; lederen er da selv en kollega. Lederne snakker også om det som skjer i kollegafelleskapet på sin avdeling; lederen oppfatter seg i slike situasjoner som ansvarlig for å utvikle et godt fellesskap blant de ansatte på sin avdeling, inkludert seg selv. Siden lederne kom tydelig til ordet i artikkel to, velger vi først og fremst å sitere medarbeiderne her. Men både ledere og medarbeidere har likeverdig bidratt til materialet som presenteres.

Det overordnede inntrykket er at dette er godt voksne, modne medarbeidere og ledere med lang erfaring og som er glad i jobben sin. De uttrykker at det er viktig å komme på jobb, og å gjøre en god jobb. De er innstilt på å lære og å utvikle seg, selv om de ikke lengre hopper på alt nytt. Lang erfaring gjør sitt til at de vet at de kan mye, og de ønsker å bidra med dette for å skape en god tjeneste.

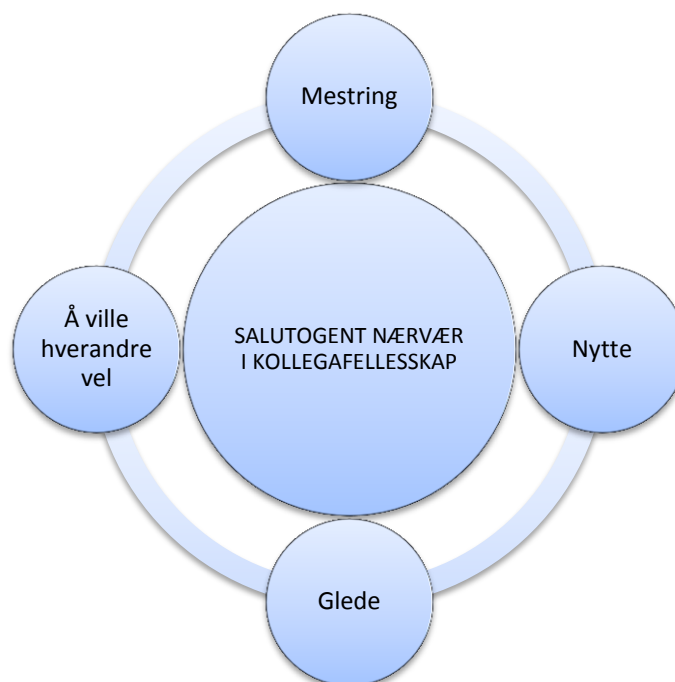
*«Jeg er glad i jobben min og jeg er veldig pliktoppfyllende og samvittighetsfull, og derfor går jeg på jobben hver dag, selv om jeg er syk.., ja, jeg er på jobben likevel, så sant jeg i det hele tatt kan, men jeg er jo aldri så syk at jeg ikke kan gå på jobb» (medarbeider)*

Seniorenene forteller at alderen har gjort dem sikrere på hvordan de håndterer både fag og organisasjon. De har blitt tryggere i arbeidet med pasienter, brukere og i forholdet til kolleger og

medarbeidere. Ikke minst så har de blitt tryggere på seg selv. Seniorene formidler stolthet, sikkerhet og bevissthet om egen kompetanse og hva de har å bidra med.

*«Jeg er ikke lenger usikker på hva jeg kan, og jeg vet at det jeg kan, det trengs.» (medarbeider)*

Deltagerne kommer stadig tilbake til de samme tre forholdene når de beskriver og samtaler om hvilke sider ved arbeidet som fører til at de har det godt på jobben: *mestring* (at jeg er god på det jeg gjør); *nytte* (at jeg er til nytte i samfunnet); *glede* (den dype gleden som kommer av mestrings- og nytteopplevelsen og meningen arbeidet gir). Disse forholdene var så gjennomgående i materialet, at vi etter hvert refererte til dem samlet som MENG. Like gjennomgående i materialet var betydningen av god samhandling med kolleger og leder. Herunder ligger den lette gleden og humoren i det daglige arbeidet som balanserer arbeidets alvor og utfordringer. Betydningen av å kunne bidra inn i felleskapet med humør, latter og moro trekkes fram som vesentlig både for opplevelsen her og nå, av hvordan man har det etter arbeidsdagen slutt og for lysten til å gå på jobb neste dag. Det at *jeg vil de andre vel* og *opplevelsen av at de andre vil meg vel* i betydningen å møte hverandre med respekt, aksept, anerkjennelse, likeverdighet og omsorg, ser ut til å forsterke MENG og gir opplevelse av tilhørighet og trygghet (se figur 3).



Figur 3. Forhold av betydning for salutogent nærvær i kollegafelleskap

## Mestring og nytte

Seniorene fremstår som trygge i arbeidet sitt. De vet hva de kan og at de bidrar med noe av betydning. Dette er det dominerende bilde. I den grad seniorene fremstår som utrygge så er det enkelte medarbeidere som uttrykker en viss bekymring for hvordan de skal kunne fortsette å arbeide som de gjør, nå som de nærmer seg seksti. Utrykgheten kommer tydeligst fram hos medarbeidere som har fysisk og eller mentalt tunge arbeidsdager med krevende problemstillinger og som ikke arbeider i turnus. De forteller om et sannsynlig framtidig behov for å redusere stilling eller endre stillingsinnhold slik at arbeidet ikke lengre er så fysisk eller mentalt drenerende.

*«jeg har en ganske travel jobb, i perioder veldig travel jobb, og jeg blir jo ikke fysisk sliten av jobben min, men jeg blir mentalt veldig sliten av jobben min noen ganger. Sånn at når en har, i løpet av en dag snakka med veldig mange mennesker, ordna veldig mye, forholdt meg til mange problemstillinger så kjenner jeg at når klokka er to, halv tre, kjenner jeg at huff, nå orker jeg ikke mer.» (medarbeider)*

Usikkerheten de uttrykker er knyttet til at det ikke er noen systematisk samtale om disse tingene og at de dermed ikke riktig vet hvordan de skal forholde seg til sin opplevelse av økt slitenhet.

Medarbeidere i turnus forholder seg annerledes. De antar at det er greit å gå ned i stillingsstørrelse og at det vil ordne seg dersom det blir aktuelt. Lederne derimot, betrakter sin egen mulighet til å arbeide redusert som liten. Enten er du leder 100 % ellers så må du gjøre noe annet.

*«Fravær av ledelse i betydning av at lederen har redusert stilling er ikke bra.»(leder)*

Til tross for disse forskjellene etterspør likevel alle medarbeiderne en systematikk fra organisasjon og leders side omkring *seniorspørsmål* fra ca 56, 57, 58 års alder. Senior medarbeidere i vår undersøkelse ønsker ikke å være alene om disse spørsmålene. De understreker at systematikken i samtaler må ha den enkeltes kompetanse og videreutvikling av denne, som utgangspunkt.

Muligheten til å opprettholde et meningsfullt arbeid og opplevelsen av å være nyttig er vesentlig. Reduseres eller forsvinner denne muligheten vil vedkommende heller søke å finne mening og være nyttig på andre arenaer.

*«Jeg vil gjerne fortsette å jobbe fordi jeg merker at det jeg gjør er nyttig... jeg vil gjerne fortsette å oppleve at jeg har noe å bidra med... jobben min må oppleves meningsfull, ellers kan jeg likegodt finne noe annet å gjøre» (medarbeider)*

Nytteopplevelsen er nært knyttet til engasjement og kan forstås som en form for eksistensielt nærvær, i betydningen å finne verdifull livsmening gjennom arbeidet (Ausland & Vinje, 2010).

Refleksjoner over mening, verdier og prioriteringer i livet fremmer sensibilitet med hensyn til eget indre driv. Indre driv koblet med det rette arbeidet skaper engasjement og arbeidsglede (Vinje 2007). Dette er også interessant i lys av Pines' (1993) forskning som viser hvordan manglende opplevelse av å ha betydning og å gjøre en signifikant forskjell i livet kan føre til utbrenthet. Det synes som om deltakerne i vår studie ivaretar betingelsene for egen arbeidsglede ved å sørge for at opplevelsen av nytte og mening opprettholdes. Opplevelsen av å mestre og å være god på det man gjør gir næring til erfaringen av å være nyttig.

I tillegg til gleden over å være nyttig, domineres samtalene om å bli eldre på arbeidsplassen også nettopp av tryggheten rundt egen kompetanse og sikkerheten i utførelsen av arbeidsoppgavene. Tryggheten på egen kompetanse uttrykkes blant annet som at de ikke lengre er redde for å vise at de ikke alltid gjør en bra jobb. De tør å vise fram at de kan stå fast med en problemstilling og at de løste situasjonen på en dårlig måte.

*«Det er helt greit...jeg tar alltid opp sånt. Jeg syns det er allright for jeg tenker sånn at det kan andre også lære noe av, for det er jo en erfaring vi gjør, og det er jo noe læring i det uansett...»  
(medarbeider)*

Dette er situasjoner det går an å lære noe av både for den enkelte, men også for fellesskapet. Denne formen for åpenhet, felles refleksjon og videreutvikling kommer best til uttrykk når man opplever at de andre vel meg vel.

### **Å ville hverandre vel og den lette gleden og humoren.**

*«Å ha åpenhet og humor er viktig, vi har veldig mye humor her... jeg synes vi har et veldig godt miljø her. Veldig mye humor, veldig allright kollegaer, ja veldig mange forskjellige kollegaer, men det er god stemning..... det er åpenhet i forhold til å spørre hverandre til råds, ja og lite konkurranse, det er et godt miljø. Vi kan ha veldig artige samtaler... det er bare veldig lett å være her.... jeg føler at jeg er en del av det miljøet ... at man er en del av et litt større miljø, jeg hører til her, ja, jeg blir regna med og hører til....» (medarbeider)*

Både ledere og medarbeidere setter pris på det lette og gode kollegafelleskapet, på å le og å kunne samles. Et lett miljø, og en lett stemning bidrar til et positivt nærvær og oppleves som en buffer som kan balansere det tunge arbeidet. Seniorene vektlegger at man kan le godt sammen, gjerne i form av galgenhumor. Det kan virke som om det å le sammen med kollegaene oppleves som en måte å håndtere en ofte brutal og alvorlig virkelighet.



*“Ja, jeg synes at humor er viktig. Spesielt med hva vi holder på med da, mange dødsfall, det er triste skjebner og... og sykdom også. Så en god latter forlenger livet, det tror jeg på” (medarbeider)*

Det trekkes fram at man setter pris på å samles regelmessig til en prat, for eksempel til morgenkaffe, for så å gå i gang med arbeidet. Hyggen rundt en kopp kaffe eller te om morgenen setter på et vis scenen for det som skal komme. Det er som om gleden og lettheten i felleskapet bereder grunnen i den enkelte slik at alvor og vanskelige situasjoner kan håndteres.

*“..jeg synes det er så viktig å møte hverandre om morgenen og ha litt godt humør og er det noen som har hørt noe i dag som en kan dele..., ikke sant. Jeg prøver å få en sånn god tone fra morgenen av” (leder)*

*«Vi har en sjef som er veldig morsom da. Hun har en helt egen evne til å snu en dårlig stemning, hun kan snu en stemning på et blunk bare ved å være der. Ja, så det er jo en del galgenhumor, for det er selvfølgelig mange situasjoner man opplever, som man kanskje tar med seg, og at en ler, ikke ondskapsfullt, men det blir litt galgenhumor, det gjør det.» (medarbeider)*

Det kan se ut som om vekslingen mellom det løse, nesten private fellesskapet, og arbeidets hensikt med dets struktur og rutiner gir en opplevelse av at det er godt å være på arbeidet.

*«Jeg har veldig hyggelige kolleger med mye humor... jeg setter utrolig stor pris på at vi har mye humor. Vi kan le så vi rister og det er utrolig godt... Så hvis jeg tenker på jobben min så tenker jeg alltid at jøss det er jo morsomt å være der. Der er ikke alt altså, men arbeidsoppgavene mine er jo kjempetruste noen ganger..., men her inne er det sånn veldig lett stemning, det er lette folk... det betyr jo absolutt alt (i forhold til å ha lyst til å jobbe), jeg synes det, for det er jo til tider slitsomt å jobbe hver eneste dag og jobbe med det jeg gjør. Det er fryktelig mye trist... vi ønsker jo så inderlig å gjøre så utrolig mye og så er det jo ikke alt man, altså vi kan jo ikke utrette mirakler, men vi ønsker jo så veldig mye for de vi jobber med, og vi strekker oss utrolig langt, ....men vi vet jo hva mange har i vente, og det er jo egentlig kjempetrust og vi følger menneskene i lang tid, gjennom sorgperioder og alt dette her. Derfor så er det så utrolig viktig at du har noe positivt blant kollegaene dine. At du får letta på lokket da... du gjør jo ingen bedre av å gå og være trist og ta innover deg andres sorger. Du kan jo ikke det... Men vi gjør jo så godt vi kan, men arbeidsmiljøet har utrolig mye å si. Da har du lyst til å gå på jobben dagen etter og... og er jeg kjempetrøtt... så kommer du på jobb, og så får du deg litt kaffe og så snakker du med noen og så er du i gang, det har veldig mye å si» (medarbeider)*

I samtalene om hvordan en god dag på jobben merkes kommer fortellinger om glede, letthet i kroppen, redusert stress, overskudd til å gjøre andre ting etter arbeidshagens slutt, at selve arbeidet flyter lettere, og om nettopp lysten til å gå på jobben neste dag. Det oppleves godt, og det fortelles

## Nærvær i seniorers arbeidsliv

om som en nødvendighet. Det kjennes på kroppen når det har vært en god dag med lett stemning, og det er en følelse arbeidstakeren tar med seg hjem, og som ser ut til å gjøre hele dagen mer positiv for den enkelte.

*«Gir lystfølelse, har lyst til å gå på jobben neste dag også. Gir jobbengasjement. Det sitter litt dypt. (medarbeider)*

Et godt kollegafelleskap handler også om å dele erfaring. Det handler om å vite at det både er ting de ikke kan, og at det er mye de faktisk kan bidra med. Å kjenne hverandres kompetanse og bruke den, gjør dem bedre sammen. Å kunne vise seg fram og være tilstede med sine styrker og svakheter handler om å erfare at de andre vil meg vel.

*«Det å være en del av et miljø hvor jeg vet at folk vil meg vel, det er godt, det er en god opplevelse, og det går på alle disse tingene her om respekt, åpenhet, raushet, forståelse, romslighet... og å klare å formidle at jeg vil deg vel.» (leder)*

Det handler også om å bidra med sitt nærvær og å gi av seg selv inn i fellesskapet. For å skape en opplevelse av at jeg vil andre vel så kreves mentalt og sosialt nærvær, det er ikke tilstrekkelig å være tilstede rent fysisk.

*«Jeg tenker at nærvær er noe mentalt. Jeg opplever at jeg betyr en del for miljøet her. Jeg er en del av det. Og jeg tenker at da betyr jeg noe for fellesskapet i miljøet. På min måte så bidrar jeg til et nærvær da, hvis du skjønner... det gir meg noe å bidra inn i miljøet... du kan jo ikke bare være der og komme og gå og være bortimot usynlig» (medarbeider)*

Det å ville hverandre vel kan oppleves som et godt støttende miljø og et godt samarbeidsklima, hvor en ønsker å forstå og å dele hverandres utfordringer. Kollegene trenger ikke å være spesielt overstrømmende med hverandre, men det å være ekte i sin støtte og tilbakemelding trekkes særlig fram.

*«Men det som sies må være ekte, det må føles naturlig... du sanser det...» (medarbeider)*

Opplevelsen av å bli sett, hørt, akseptert, forstått og respektert er sentrale kjennetegn ved det å ville hverandre vel. Det gir opplevelsen av at kollegene kjenner den enkeltes styrker og svakheter, og har tillit til at vedkommende vil det beste for pasientene og har verdifull kompetanse å bidra med. Dette er sentrale funn i vår studie. Arbeidsmiljøloven har følgende formulering om betydningen av å være en del av et fellesskap på jobben (Lovdata, 2005, Arbeidsmiljøloven § 4-3:2): *«Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i*

*virksomheten*». Våre deltakeres beskrivelser av hva de forstår med det gode kollegafelleskapet utdyper og forsterker arbeidsmiljølovens kriterier for et psykososialt arbeidsmiljø. Det er i følge våre seniorer ikke nok å ha kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere for å oppleve det gode nærværet. Hensikten med, og kvaliteten på, fellesskapet er av stor betydning. Man må føle at man vil hverandre vel og at man sammen er nyttig ved å tilby en kvalitativ god tjeneste det er bruk for.

## Den dype gleden

I flerstegs-fokusgrupper er det vanlig å validere forskningsfunnene ved at forskerne går tilbake til deltakerne med foreløpige funn for videre samtale, utforskning og utdyping i en ny fokusgruppesamtale (Hummelvoll, 2008). Da vi presenterte beskrivelsene av den lette gleden og humoren, fikk vi umiddelbar bekreftelse på at det stemte. Men like umiddelbart kom reaksjoner fra både ledere og medarbeidere på at vi ikke hadde fanget den dype gleden over arbeidet. Det hadde de behov for å få formidlet mer eksplisitt.

*«Jeg har stor arbeidsglede, og det tenker jeg veldig mye på at jeg har, stor arbeidsglede. Jeg gleder meg hver dag til å gå på jobben, tror ikke jeg har grua meg en eneste dag» (medarbeider)*

Seniorene beskriver gleden som sitter i ryggmargen. Gleden som kommer av å mestre og å være god på faget sitt, av å kjenne at nå er jeg blitt skikkelig dyktig på dette jeg holder på med. Gleden som kommer av opplevelsen av å være nyttig for samfunnet, det er noen som trenger at jeg gjør det jeg gjør, jeg har betydning og jeg gjør en forskjell. Gleden som kommer av at arbeidet kjennes meningsfullt. Gleden over å kunne arbeide godt sammen med andre for å skape en god tjeneste det er behov for.

*«Når jeg da møter kolleger og pasienter som jeg vet trenger at jeg kommer, at jeg kan gi omsorg og glede, for det kjenner jeg at jeg gjør, det synes jeg er veldig rikt, veldig godt...» (medarbeider)*

I tillegg fortelles det om gleden over et fellesskap som kan akseptere meg slik jeg er. Det er rom for at jeg ikke alltid gjør en god jobb. Samtidig kommer fortellingene om at de nå tør å vise seg fram med sine styrker og svakheter. Jeg er nå så trygg på meg selv og mine kolleger at jeg kan bringe en eventuell dårlig erfaring inn i fellesskapet som en mulighet for egen og andres læring. Det fortelles om gleden over å bidra til felles kompetanseutvikling og over å være en del av et kollegium som er dyktige og som skaper en god tjeneste det er behov for.

*«At en kan stå i dette (arbeidet) her, at en får støtte av hverandre... det kan ofte være vanskelig å komme i mål med det vi gjerne vil, da sier vi til hverandre at – en begynner, en fortsetter og en får det til! Så da er vi alle sammen om jobben. Og det er veldig sånn at det er ingen spesiell som skal ha æren, -jeg fikk det til så, nei det er like mye den som startet prosessen, som den som får det til, fordi når én starter, og en annen fortsetter så (ler) blir alt like viktig! Enten det er den som starter eller mellommannen eller den siste som da får det til, ja... ja, for det er ikke en som har fått det til, sammen har vi fått det til og den følelsen er veldig, veldig god... Det gir en veldig glede.» (medarbeider)*

Det fortelles om gleden over sammen å diskutere og løse faglige problemstillinger. Deltakerne forteller om gleden over å kunne se og dele hverandres byrder i arbeidet, over å kunne bedre hverandres hverdag. Deltakerne forteller om gleden over å kommunisere godt, om å kjenne seg verdifull ved å tilby fellesskapet sin kompetanse, og ved å gi hverandre plass i et samarbeid og ikke ha behov for å dominere. De snakker om gleden det gir å kjenne støtte, gjensidighet, respekt for hverandre og om å kunne dra lasset sammen.

Seniorene forteller at kombinasjonen av den lette og den dype gleden ikke bare sitter i egen ryggmarg, den skaper en stemning som sitter i veggene som kan merkes med en gang du kommer inn på avdelingen. Sammen med opplevelsen av å mestre og å være nyttig bidrar den lette og den dype gleden til seniorenes ønske og valg om å være tilstede, om å tilby sin kompetanse, og å gi av sine ressurser til arbeidsplassen. Ønsket blir ytterligere forsterket dersom samhandlingen preges av å ville hverandre vel.

Det gode kollegafellesskap ser ut til å stimulere mestringsnærvær forstått som at når arbeidssituasjonen kjennes god og kollegafellesskapet oppleves som godt å være en del av, da ønsker jeg å stå i jobb. Da vil jeg gjerne tilby mitt nærvær og mine ressurser. At det gode fellesskapet ser ut til å fremme nærvær og arbeidsrelatert velvære, bunner dypest sett i *et driv etter å skape en god tjeneste sammen med kollegene til nytte for brukerne*. Det er en grunnleggende opplevelse av at *her er det godt å være, og vil vi hverandre vel*. Deltakerne beskriver at arbeidsrelatert velvære føles som dyp glede. Det gir vurderinger av å ha et meningsfullt arbeid som mestres, og å være til nytte i samfunnet. Fellesskap preget av letthet, humor og glede balanserer arbeidets alvor, det er en god opplevelse som på en positiv måte farger her og nå opplevelsen, resten av dagen, og gir lyst til å gå på jobben neste dag også. Det gode fellesskapet handler om en opplevelse av å høre til. Ikke minst ser det gode fellesskapet ut til å handle om å finne gode kvalitative løsninger på faglige problemstillinger og åpenhet og vilje til å drøfte og ta opp faglige spørsmål.

### **Oppsummert: Hva handler det gode kollegafellesskapet om?**

Studien viser altså at det salutogene nærværet i kollegafellesskapet handler om mestring, nytte, glede og å ville hverandre vel. Det salutogene nærværet forstås som mer enn fysisk, det er også mentalt, sosialt og eksistensielt. Arbeidsrelatert velvære beskrives av våre deltakere som følelsen av at arbeidet gir dyp glede og vurderinger av å mestre og å ha et verdifullt og nyttig bidrag i samfunnet. Alt oppleves nødvendigvis ikke som problemfritt, men problemer og utfordringene kan forstås og håndteres. I tillegg oppleves ro og glede, en slags «*jeg-er-på-plass-i-meg-selv-het*» i selve nærværet på jobben, og arbeidet oppleves meningsfullt og utviklende. Under slike forutsetninger beskriver deltakerne at de ønsker å gå på jobb og å bli værende i jobb. De ønsker å tilby sine ressurser til arbeidsplassen.

Disse forholdene utdyper og beriker de psykologiske jobbkravene slik de er formulert i Arbeidsmiljøloven. Kontakt og kommunikasjon med kollegaer er en lovbestemt rettighet. Men kanskje er det slik at et kollegafellesskap av den typen som fremmer velvære og ønske om nærvær, handler om dimensjoner ved arbeidslivet som ikke kan vedtas eller organiseres opp? Dette kommer vi tilbake til i den siste artikkelen vår om nærvær i seniorers arbeidsliv.

## Referanser

- Ausland, L. H., & Vinje, H. F. (2010). Når det tause får ord på seg: Etske overveielser i et forskningsprosjekt om nærvær. I J. K. Hummelvoll, Andvig, E., Lyberg, A. (Red.), *Etske utfordringer i praksisnær forskning* (s. 134-153). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Dalen, E. (2011). Norsk seniorpolitisk barometer 2011. Yrkesaktiv befolkning. Oslo: Synovate.
- de Vibe, M., Bjørndal, A., Tipton, E., Hammerstrøm, K., & Kowalski, K. (2012). Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) for Improving Health, Quality of Life, and Social Functioning in Adults. *Campbell Systematic Reviews* 2012:3. doi: DOI: 10.4073/csr.2012.3
- Geving, G., Torp, S., Hagen, S., & Vinje, H. F. (2011). "Sense of coherence" - En faktor av betydning for muskel-skjelettplager og jobbnærvær? . *Scandinavian journal of organizational psychology*, 3(2), 32-45.
- Huber, M., Knottnerus, A. J., Green, L., van der Horst, H., Jadad, A. R., & Kromhout, D. (2011). Health, How should we define it? *BMJ* 30 July, 343.
- Hummelvoll, J. K. (2008). The multistage focus group interview. *Norsk Tidsskrift for Sykepleieforskning*, 10(1), 3-14.
- Lovdata. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Hentet fra <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-004.html#4-3>
- Ng, T., & Feldman, D. C. (2010). The relationship of age with job attitudes: A metaanalysis *Personnel Psychology*(63), 677-718.
- Næss, S., Mastekaasa, A., Moum, T., & Sørensen, T. (2001). *Livskvalitet som psykisk velvære*. Oslo: NOVA Rapport 3/2001.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. I W. B. Schaufeli, Maslach, C., Marek, T. (Red.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 33 - 51). Washington, DC: Taylor and Francis
- Solem, P. E. (2008). Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft. . Oslo:NOVA rapport nr 12/08.
- Solem, P. E. (2012). Ny kunnskap om aldring og arbeid. *Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, NOVA Rapport 6/2012*.
- STAMI. (2011). Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011. Status og utviklingstrekk *STAMI rapport, årg. 12, nr. 7*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Vinje, H. F. (2007). *Thriving despite adversity: Job engagement and self-care among community nurses* (Doktoravhandling). University of Bergen.
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2012 a). Nærvær i seniorers arbeidsliv. Presentasjon av en kvalitativ studie. *Senter for seniorpolitikk*. Hentet fra <http://www.seniorpolitikk.no/var/uploaded/images/Forskrappnyhet/1%20Nærvær%20i%20seniorers%20arbeidsliv%20Vinje%20og%20Ausland.pdf>
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2012 b). Eldre ledere har funnet balansen og ønsker å fremme nærvær. *Senter for seniorpolitikk* Hentet fra <http://www.seniorpolitikk.no/var/uploaded/SSP-dokumenter/2-NY-12-Ausland%20og%20Vinje.pdf>
- WHO. (1986). Ottawa Charter for Health Promotion First International Conference on Health Promotion, Ottawa, 21 November 1986 - WHO/HPR/HEP/95.1.