

HELSENS DYNAMIKK PÅ ARBEIDSPLASSEN: BETRAKTNINGER FRA EN STUDIE OM SENIORERS NÆRVÆR OG VELVÆRE I ARBEIDSLIVET

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

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

Innledning

I anledningen det europeiske året om aktiv aldring har Senter for Seniorpolitikk trykket en serie vitenskapelige artikler om aldring og arbeid i nett-tidsskriftet seniorpolitikk.no. Forskerne Hege F. Vinje og Liv H. Ausland har i den anledning publisert flere forskningsartikler som rapporterer fra et forskningsprosjekt. Dette er den fjerde og siste artikkelen i en serie hvor vi presenterer og diskuterer forskningsfunn fra studien «Nærvær og velvære i seniorers arbeidsliv». Studien ble utført i Sandefjord kommune i tidsrommet 2010 til 2012. En gruppe medarbeidere og en gruppe ledere over 50 år, og med pleie og omsorgssektoren som bakteppe, ble intervjuet i flere omganger om sider ved fenomenet nærvær. Hensikten var sammen med senioren å utforske deres subjektive opplevelse og vurdering av hva det vil si å ha en arbeidssituasjon som er god. Vi ville også undersøke hvordan ønsket om å stå i jobb, og gleden av å bli værende i jobb i eldre år, kan bevares og fremmes. Designet for studien, metodeforklaringer, teoretisk bakgrunn og presentasjon av funn, finnes i artiklene (Vinje & Ausland, 2012 a; Vinje & Ausland, 2012 b; Vinje & Ausland, 2012 c) som alle kan lastes ned på www.seniorpolitikk.no

Seniorenes nærvær og velvære

Ved hjelp av sitater brukt i de forrige artiklene vil vi kort oppsummere og presenterer noen nøkkelpoeng i studien. Gjennomgående uttrykker deltakerne stort stor glede og engasjement over arbeidet sitt:

«jeg er kjempeglad i jobben min, jeg elsker den!».

Lederne fremstår som faglige bevisste personer med et begrepsapparat som gjør det mulig å reflektere rundt egen praksis. Lederne er tydelige på at de ønsker og ser nytten av slik refleksjon:

«å kunne sette seg ned å tenke over hvordan jeg er som leder, hvordan jeg vil være som leder,

hva jeg vil med min avdeling, hvordan skal jeg legge forholdene til rette for at mine medarbeidere skal trives på jobb. Jeg må bruke tid på det, øke egen bevissthet på det, men også ha bevissthet i lederkollegiet om at vi skal jobbe med ledelse, hva ledelse er».

Deltagernes overordnede mål er å levere en tjeneste med god kvalitet:

«som ansatte i kommunen er vi betrodd en oppgave, vi får lov å ta oppgaven og får ansvar for den, og blir etterspurt på det vi leverer, du vil jo levere, men kan ikke gjøre det uten gjennom det ytterste leddet, det er viktig at medarbeiderne skjønner det»

Lederne poengterer at medarbeidernes engasjerte nærvær er en forutsetning for en god tjeneste:

«at de ansatte skal ha eierskapet til ansvaret og de skal bli sett, det er utrolig viktig, at de lyser av glede når de har fått til noe, viktig å spre de små gledene og se verdiene i dem, og samtidig forstå at det er ok å mislykkes, det er ikke farlig, da finner vi nye metoder...».

Så langt har studien konkludert med følgende:

1. Når det gjelder velvære i arbeidet så må nærvær forstås som noe mer enn det motsatte av fravær.
2. Senior arbeidstagere vurderer eget bidrag og egen kompetanse i sektoren som viktig.
3. Senior arbeidstakere anser det å bidra til god tjenestekvalitet som det overordnede målet.
4. Arbeidsglede, opplevelse av nytte, mestring, og relasjonskvalitet opplevd som «å ville hverandre vel» er sentralt for det gode nærværet.
5. Seniorene ønsker systematiske samtaler om seniorårene fra de er ca. 56, 57, 58 år, med fokus på individuell utvikling, bruk av ressurser og opplevelse av nytte for å opprettholde glede og arbeidslyst.

Denne siste artikkelen oppsummerer og trekker opp veien videre. Hvis vi nå kan slå fast at fenomenet nærvær i arbeidslivet bør forstås som mer enn det motsatte av sykefravær, hva bør konsekvensene av denne erkjennelsen være?

Vi har nærmet oss nærvær fra mange ulike vinklinger, og sirklet inn en forståelse av nærvær som, hvis den skal tas på alvor, kan ha betydning både for utøvelse av lederskap og medarbeiderskap. Det finnes mange forståelser av fenomenet nærvær i arbeidslivet, og vi merker oss at nærvær stadig hyppigere blir brukt i den offentlige debatten om sykefravær og arbeidsmiljø. Vi finner "sykenærvær" (NFR, 2009); "presenteeism" (Johns, 2010); "nærværspress", "fraværmestring" og "langtidsfriskhet" (Saksvik, Gutormsen, & Thun, 2011); "mestringsnærvær" (Geving, Torp, Hagen, &

Vinje, 2011); nærvær som en måte å forholde seg på, og ta vare på seg selv (Bakibinga, Vinje, & Mittelmark, 2012; de Vibe, Bjørndal, Tipton, Hammerstrøm, & Kowalski, 2012; Vinje & Mittelmark, 2006), nærvær som en måte å være sammen på for å være (ny)skapende (Scharmer, 2007; Senge, Scharmer, Jaworski, & Flowers, 2005); og nærvær som personlig engasjement og psykologisk nærvær (Kahn, 1990; Kahn, 1992).

Det er verdt å merke seg at flere av disse forståelsene av nærvær handler om opplevelser som ligger tett opp til opplevelser av velvære eller livskvalitet. Næss og kolleger (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, s. 10) definerer livskvalitet slik: *”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”*. Livskvalitet er å ha det godt, og å ha det godt er å ha gode følelser og positive vurderinger av sitt liv. Her forstås livskvalitet som en opplevelseskvalitet og et rent subjektivt begrep. I denne studien ser vi velvære som synonymt med Næss og kollegers forståelse av livskvalitet. Når det dreier seg om arbeidslivet så kan det dermed sies slik: *«Velvære i arbeidslivet er å ha det godt, og å ha gode følelser og gode vurderinger av sitt arbeidsliv»* (Vinje & Ausland, 2012 c). Mer utdypet beskriver våre deltakere arbeidsrelatert velvære som følelsen av at arbeidet gir dyp glede og vurderinger av å mestre og å ha et verdifullt og nyttig bidrag i samfunnet. Når arbeidet oppleves meningsfullt og utviklende beskrives en slags *«jeg-er-på-plass-i-meg-selv-het»* i selve nærværet på jobben. Deltakerne beskriver at under slike forutsetninger stimuleres lysten til å fortsette å tilby sine ressurser til arbeidsplassen.

På samme måte som velvære er et aktuelt begrep, så er salutogenese (det som bringer helse) et sentralt teoretisk perspektiv i helsefremmende forskning. I den salutogene modellen (Antonovsky, 1979, 1987) forstås helse som dynamisk og bevegelig på en tenkt linje mellom ytterpunktene god helse og dårlig helse. Med et mål om økt velvære er poenget å finne fram til ressurser og utforske forhold som kan fremme bevegelsen mot god helse. Som forskere og lærere ved masterutdanningen i helsefremmende arbeid ved Høgskolen i Vestfold er vi interessert i salutogenese, velvære og helsefremmende prosesser. Vi er opptatt av å finne ut mer om det salutogene nærværet i arbeidslivet, forstått som: *«Det salutogene nærværet er det nærværet som kjennes godt og som stimulerer prosesser som fremmer velvære og opplevelsen av et godt arbeidsliv»* (Vinje & Ausland, 2012 b). Denne studien viser at det salutogene nærværet i seniorers arbeidsliv mer spesifikt handler om opplevelser av mestring, nytte, glede og å ville hverandre vel. Det salutogene nærværet er dermed mer enn fysisk tilstedeværelse, det er også mentalt, sosialt og eksistensielt.

Nærvær i seniorers arbeidsliv

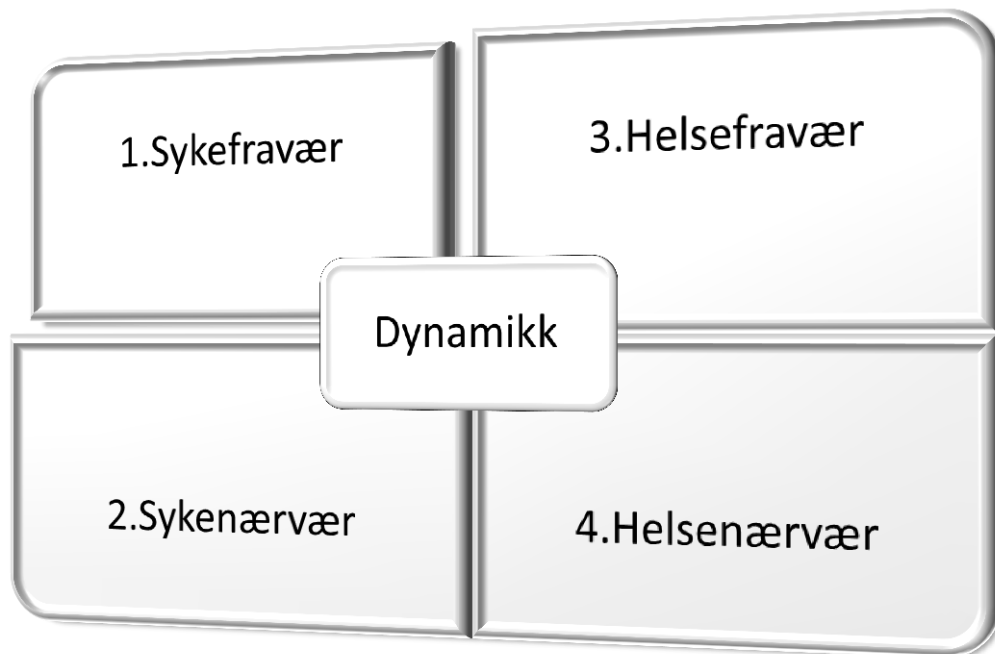
Studiens deltakere viste oss at nærvær også betyr «å utgjøre en betydningsfull forskjell for andre», og at det er i denne dynamiske relasjonen man best kan forstå og erkjenne salutogent nærvær:

«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...»

«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»

For å skape god relasjonskvalitet handler det om å bidra med sitt nærvær mentalt og sosialt, og å gi av seg selv inn i fellesskapet. Nærvær er også eksistensielt i betydningen av at det å bruke ressursene sine til nytte for andre gir dyp glede og mening. Vi står overfor et komplekst fenomen, med mange nesten likelydende begreper og ikke minst, forvirring om hva begrepene faktisk betyr.

Under vises figur 1 «Fraværs- og nærvær dimensjoner i seniorers arbeidsliv». Figuren viser hvordan både fravær og nærvær har positive og negative dimensjoner i forhold til helse på arbeidsplassen.



Figur 1: Fraværs- og nærvær dimensjoner i seniorers arbeids arbeidsliv.

Figuren illustrerer at alle fire fraværs- og nærvær dimensjonene er i spill i seniorennes arbeidsliv

1. Sykefravær

Figuren viser sykefravær som en del av dårlig helse, i den betydning at sykefraværet forutsetter en egenmelding, eller en diagnose og en sykemelding fra legen. Arbeidstakeren er del av det formelle systemet med rutiner for oppfølging, sykepenger osv. I de fleste sammenhenger betyr sykefravær at arbeidstakeren er fysisk borte fra arbeidet, og rubrikk 1 handler om sykefravær i nettopp denne tradisjonelle bruken av begrepet.

2. Sykenærvær

Rubrikk 2 illustrerer situasjonen hvor arbeidstakeren er fysisk til stede på jobben, men hvor det ikke handler om en god, helsefremmende situasjon. Nærværet skjer på tross av sykdom, og kan handle om dårlig samvittighet overfor brukere eller kollegaer på grunn av knappe ressurser, tvangssituasjoner, redsel for å miste arbeid eller posisjon osv. Andre begreper som illustrerer det samme, er: "Moral distress" (Severinsson, 2003), "Consciousness stress" (Juthberg, 2008), "Honningfella" (Sørensen & Grimsmo, 1993), og «Idealistisk sårbarhet» (Vinje, 2008).

Selv om nærvær oppleves som et mål i sykefraværdebatten, illustrerer rubrikk 2 at nærvær for en hver pris, er utfordrende og kan slå negativt ut.

3. Helsefravær

Rubrikk 3 illustrerer at fravær også kan ha en helsedimensjon ved seg. Denne studien viser at det å bli borte fra jobben, av og til er en fordel både for arbeidsplassen og den enkelte. Det beskrives som «å hente seg inn» eller «å komme på plass i seg selv igjen», og kan sannsynligvis forebygge sykefravær. Helsefravær kan også bety at arbeidstakeren er fysisk tilstede, men uten å engasjere seg fullt ut i en spesifikk situasjon eller i en kortere periode. Det kan bety at en erfaren medarbeider, klok av skade, ikke alltid melder seg som ildsjel til stadig nye, og kanskje mindre godt forankrete prosjekter. En avventende holdning betyr ikke alltid at man ikke er endringsvillig, men at man kanskje både er klok og vet å ta vare på egen helse.

Å kunne balansere nærhet og distanse i krevende arbeidssituasjoner er en kompetanse som sannsynligvis kan læres, og som kan fremme helse.

4. Helsenærvær

Helsenærvær viser til opplevelsen av god balanse mellom utfordringer og ressurser til å håndtere det man til enhver tid står i. Denne typen nærvær inkluderer sykenærvær i positiv forstand, og kalles også «mestringsnærvær» (Geving et al., 2011). Det kan bety at den enkelte arbeidstager kommer på arbeidet, til tross for sykdom, fordi det oppleves riktig og helsefremmende. Helsenærvær er altså

nærvær som ikke preges av sykdom og dårlig helse, men det kan også oppleves til tross for sykdom.

Helsenærvær kan fremme en stadig bedret helseopplevelse ved at:

- Arbeidssituasjonen kjennes god, og kollegafellesskapet inkludert relasjonen til lederen, oppleves som godt å være en del av.
- Alt oppleves ikke som problemfritt, men problemer og utfordringene kan forstås og håndteres.
- Det oppleves ro og glede i selve nærværet på jobben, og arbeidet oppleves meningsfullt og utviklende.

Helsenærværet må ikke forstås som en statisk posisjon som skal tilstrebes på arbeidsplassen til enhver tid. Fraværs- og nærvær dimensjonene i arbeidslivet er slik vi forstår dem dynamiske og dialektiske. Det betyr at fravær og nærvær både henger sammen, er avhengig av hverandre, og kan forstås som ytterpunkter på en linje.

Hvordan kan man legge til rette for den gode opplevelsen i arbeidet?

I dette forskningsprosjektet har vi ikke undersøkt hvordan det faktisk er på den enkelte deltakers arbeidsplass. Deltakerne er rekruttert fra ulike deler av helse- og omsorgsetaten i kommunal sektor, og ledere og medarbeidere kommer bare unntaksvis fra samme avdeling. Våre deltakere har blitt invitert til sammen og hver for seg, å utforske og fortelle om det de opplever som vesentlig for å ha det godt i arbeidslivet, og hva det er som fremmer et ønske om å fortsette å arbeide i seniorperioden. Hensikten med forskningsprosjektet er blant annet økt kunnskap om forhold som kan bidra til å rekruttere og beholde seniorer i arbeidslivet. Utfra datamaterialet blir det interessant å spørre om det er mulig bevisst å skape den gode følelsen på jobben? Kan den gode følelsen organiseres og legges inn i et system slik at ansattes nærvær rent fysisk, og også tankemessig, emosjonelt og eksistensielt øker i arbeidssituasjonen? I våre fortolkninger av nærvær i arbeidslivet ble det interessant å diskutere dette ved se på nærvær i andre sammenhenger.

Vi fant at det er likheter mellom våre deltakers fortellinger om nærvær og beskrivelse av nærvær i studier av barns nærvær i leken (Åm, 1989). Leken kjennetegnes av vekselvirkninger mellom spenning og utløsning. Leken krever en viss avstand mellom spenningstilstanden og utløsningen. Hvis denne blir for liten, vil leken dabbe av. Hvis avstanden blir for stor, mister leken sin lekekarakter. I følge barneforskeren Eli Åm går barns lek under spesielle omstendigheter over fra makt til maktfrihet (Åm, 1989, s. 113):

"Først når leken griper tak i de lekende, når handlingsforløpet synes å gå av seg selv og barna gir seg hen til lekens historie, kan det være riktig å si at det skjer et slags skifte i forholdet mellom barna".

Åm spør seg hva dette fenomenet er, og hennes forskningsmessige utgangspunkt er at den dype leken ikke kan kontrolleres, igangsettes eller styres. Den dype leken ledsages av en slags rus, som nettopp fremkalles av lekens rytmikk. Det er en «en løftet stemning» som kan gjenspeiles i ansiktsuttrykkene. Det som løfter leken ut av maktpillet og trekker den i den dype lekens sfære, er en særegen opplevelseskvalitet. Åm hevder at det er selve vekslingen, altså i dynamikken mellom den dype leken og den overfladiske tilstedeværelsen, som fremkaller den spesielle *rusopplevelsen (gledesrusen)*. Det er når strukturen (reglene, posisjonene og maktpillet) overskrides at selve handlingen blir «saken». De som er til stede glemmer seg selv og fokuset på hvordan ting skal gjøres, og de går inn i gleden ved selve leken. Forståelsen har likheter til forskningen om flow eller flytopplevelse (Csikszentmihalyi, 1990; Lutz, 2009). Flow er et relevant perspektiv i vår sammenheng ved at teorien blant annet omhandler selvforglemmelse, virkelyst, glede og parallellen til barns dype lek framkommer også. Men dynamikken i den dype leken og relasjonene mellom de som deltar i den, løftes mindre fram i flowteorien enn i Åms forskning om barns nærvær i leken. Dynamikk og relasjoner er nøkkelpoeng i vår sammenheng her. Det er særlig denne erkjennelsen som ser ut til å ha betydning for forståelsen av nærvær i arbeidslivet. For selv om senioren i vår studie forteller om det hverdagslige arbeidet som ikke alltid er like artig eller interessant, så har de også mange historier om arbeidsglede. Det ser ut til at opplevelsen av arbeidsgleden oppstår ganske spontant, og som noe som kan erkjennes i ettertid: «dette var fint, nå var jeg der!». Den følelsen er, som Åm beskriver hos barn, avhengig av at den ikke er der hele tiden. Den oppstår i situasjoner, som kan være helt ulike. Det kan være en pasientsituasjon, en samtale med en lyttende leder, latteren på morgenkaffen eller andre ting. Opplevelsen er der, den setter spor, senioren kjenner den igjen og er bevisste på hva de opplevde. Mange nok slike øyeblikk av glede koblet til opplevelsen av nytte i relasjon til bruker og eller kollega ser ut til å gi en grunnstemning av glede i forbindelse med arbeidet. Senioren sier det sitter i ryggmargen som dyp arbeidsglede (Vinje & Ausland, 2012 c).

Det gode nærværet, det som kjennes som en glede i kroppen, det forutsetter muligens anerkjennelse av en struktur, hvor spillereglene er kjente og aksepterte. Kan det tenkes at nærvær, slik det blir nyansert i denne studien, forutsetter at det også finnes fravær? At man til tider kan trekke seg tilbake både fysisk, tankemessig og emosjonelt? Studien viser at det derimot er en grense for tilbaketrekning. Opplevelsen av nytte og mening, eksistensielt nærvær, må ikke rokkes ved. Da forteller våre deltakere om redusert glede, og at de vil søke mulighet for å gjøre en betydningsfull forskjell i andres liv gjennom annet arbeid.

«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»

Vi må sannsynligvis kontinuerlig lete etter nærværet, leken og gleden i det motsatte av strukturen, i det som oppstår spontant, og som ikke er regelbestemt. Og da står vi igjen med selve *letingen eller vekslingen mellom ytterpunkter* som kjernen i det stabilt gode arbeidslivet. For når vi en gang har funnet og opplevd den dype leken og oppdaget rusen i arbeidets nærvær eller i samværet med andre, kan det bli tomt etterpå. Er det da slik at nærvær i arbeidet kan registreres som *den systematiske og bevisste letingen* etter rusopplevelsen i arbeidet og i felleskapet med andre? Analogien kan være en sopptur. Det er skikkelig gøy å finne steinsoppen, men gleden er sannsynligvis avhengig av at man har søkt uten å finne noe, og at man ikke befinner seg i et dyrkningsfelt for steinsopp.

Når vi diskuterer nærværet som fenomen i arbeidslivet, kan det tenkes at den type nærvær som våre deltakere forteller om, er avhengig av at det ikke forsøkes for ofte og for mye å oppnå det. Helsefremmende arbeid utøves gjerne gjennom deltakerorientert metodikk, for eksempel i form av dialogkonferanser, dialogmøter eller samtalegrupper av ulike slag. Helsefremmende arbeid, også på arbeidsplassen, går ut på å fremme demokrati og medvirkning, og å overføre kontroll over forhold som har betydning for egen helse. Systematisk refleksjon over praksis, fortrinnsvis i dialog med kollegaer eller andre, blir regnet som en forutsetning for læring og utvikling i organisasjoner (Hanson, 2007; Hanson, 2010; Hauge & Ausland, 2003; Senge & Kofman, 1995). Deltakerne i vår studie forteller om en opparbeidet sensibilitet for, og vanemessige refleksjon over arbeidsglede, mestring, nytteopplevelse og det å ha det bra sammen i arbeidsfellesskapet. Materialet illustrerer betydningen av felles utforskning av disse fenomenene. Å strukturere fram slike refleksjonsprosesser ser ut til å være et salutogent virkestoff.

Hva er helsefremmende ved refleksjon?

En annen relevant forståelse i denne sammenhengen er aktuell forskning om oppmerksomt nærvær som en måte å forholde seg til seg selv, sin situasjon, sine omgivelser, og det å ta aktivt vare på seg selv i utfordrende arbeidssituasjoner. Forskning viser blant annet at trening for økt evne til oppmerksomt nærvær fremmer kvaliteten på relasjoner, kvaliteten på kompliserte oppgaver, på nytelse, og på endringsprosesser (de Vibe et al., 2012). I vårt materiale fant vi en gjennomgående godt utviklet evne til refleksjon over egen praksis, og en utpreget oppmerksomhet i forhold til å

merke hvordan man har det med arbeidet sitt (Vinje & Ausland, 2012 a). Dette har flere likhetspunkter med den helsefremmende egenomsorgsprosessen «selvtoning» som er beskrevet blant sykepleiere (Bakibinga et al., 2012; Vinje & Mittelmark, 2006). Vi vil illustrere med et sitat fra artikkel to (Vinje & Ausland, 2012 b).

«Jeg er mer avslappa i forhold til ting, enn jeg var som yngre leder, har ikke så mye prestasjonsangst, og prestasjonstanker om det å være leder. Samtidig så gir erfaringa jeg har også en større mulighet til å gå inn i å tenke rundt lederrollen, jeg kan reflektere rundt det å være leder og hvordan jeg utøver lederskapet. Kan lene meg litt tilbake å se på hva rollen innebærer og hvordan jeg fyller den, om hvordan jeg eventuelt skal endre på ting. Det er vel også en trygghet i det som gjør at jeg tør å være åpen og ta imot tilbakemeldinger på hvordan ting fungerer. At jeg kjenner at det er helt greit å spørre mine medarbeidere, funker dette greit for deg? Tenker du jeg skal gjøre noe annet, er det ting som du savner, det er ikke et spørsmål jeg stiller fordi det står i en mal at jeg må stille det, så det er jo en ting jeg tenker har noe å gjøre med å ha vært lenge i lederrollen og har litt med alder å gjøre».

Lederen beskriver her en *interpersonlig* refleksjon, den er rettet mot evnen til å forstå andre og arbeide godt sammen med andre. Lederen er interessert i å leve seg inn i hvordan medarbeideren har det og forstår situasjonen. Refleksjonen er også *intrapersonlig* fordi den i tillegg handler om å utvikle evnen til å danne et tydelig bilde av seg selv og å benytte dette på en vellykket måte i arbeidslivet. Det innebærer evnen til å være oppmerksom på seg selv, å være oppmerksom på egne følelser og å ta hensyn til dem i relasjonene lederen er en del av.

Senior ledernes velutviklede begrepsapparat og evne til refleksjon kan benyttes til å utvikle evnen til å utforske og reflektere rundt ulike forhold i avdelingen. Satt i system kan senioren benytte sin kompetanse som vesentlig bidrag for å utvikle kollegafellesskapets evne til å identifisere, forstå, verbalisere og finne muligheter i både relasjonelle og faglige problemstillinger og dilemma. Dette sammenfaller med tidligere forskning om hva som kreves for å øke tåleevnen for å stå i krevende arbeidssituasjoner over tid (Bakibinga et al., 2012; Vinje, 2007; Vinje & Mittelmark, 2006), og likedan forskning om betydningen av systematisk faglig veiledning for å forebygge utbrenthet (Severinsson, 2003). Deltagernes fortellinger om gleden over å bidra i kollegafellesskapet med kompetente faglige vurderinger (Vinje & Ausland, 2012 c) leder tankene hen mot en form for kollegabasert veiledning som det kan være nyttig og mulig å systematisere. Det viktigste ser ut til å være å utvikle evnen til utforskning, til å merke og ta i mot det som er i spill i situasjonen, til å reflektere alene og i felleskap, for derigjennom å forstå det som gjøres når det gjøres, og kanskje også å utvide det opplevde handlingsrommet.

Olav Eikeland oppsummer slik i sin avhandling om «Erfaring, dialogikk og politikk» (Eikeland, 1997 s. 588):

«Det dreier seg altså ikke om å anvende forhåndsdefinerte begreper på et gitt, men ikke-analysert og dårlig forstått materiale. Det dreier seg om å oppdage, avdekke, fokusere og forstå hva vi holder på med i vår egen praksis.»

I følge Eikeland kan praktisk sannhet ikke utvikles ved å drøfte begrepene alene. Praksis kan, og bør analyseres innenfra. Det er først og fremst et trygt kollegafelleskap som bør utforske egen praksis, ved å stille seg selv og hverandre spørsmål av typen: «Hva er det vi gjør når vi gjør det vi sier at vi gjør?» (Hauge & Ausland, 2003). Slike spørsmål fremmer refleksjon, men forutsetter både en viss kompetanse, øvelse og ikke minst trygghet. Det er ikke alle arbeidsplasser som er trygge, og det er ikke alltid at det er klokt å granske egen praksis, eller å foreslå at det gjøres. Våre deltakere fremhever at intensjonen om å ville de andre vel og opplevelsen av at de andre vil en vel, er en forutsetning for trygghet. Å ville hverandre vel merkes ved at de andre ser, hører, respekterer, støtter, og anerkjenner en som en er, og ved at det gis muligheter for vekst og utvikling (Vinje & Ausland, 2012 c).

Å utvikle sensibiliteten (en kjerneferdighet i selvtoning) innebærer å merke, akseptere, tolerere, forstå og romme seg selv, andre og situasjonen slik den er her og nå. En forventet effekt er at det stimulerer innsikt i egen og fellesskapets væremåter, og i eget, kollegaenes og organisasjonens ansvar. Man kan gi slipp på trangen til å vite hva som er best for andre, og det å ville styre andre i den retningen. Forskning blant sykepleiere i kommunehelsetjenesten viser at det gir følelse av frihet, kreativitet og effektivitet fordi man kan gi slipp på kontroll og bundethet, hvilket øker glede og velvære og fremmer trivsel og samarbeid (Vinje, 2008; Vinje & Mittelmark, 2008).

Seedhouse (2001) er innom noe av det samme når han hevder at selve kjernen i helsebegrepet grunnleggende sett handler om å bedre kvaliteten på menneskets eksistens. Han hevder at å arbeide for helse er uforenlig med ureflektert å følge forhåndsoppsatte retningslinjer for handling. Å arbeide for helse krever fortløpende refleksjon og gjennomtenking i hver situasjon hvor det virker som om det er nødvendig å bidra med handling. I følge Seedhouse er denne oppøvingen i refleksjon i handling årsaken til at det å arbeide for helse, er mest helsefremmende for helsearbeidere selv.

Undringen og utforskningen kan struktureres fram, oppmerksomt nærvær kan øves på, men vekslingen som preger gleden må man oppdage på annet vis. Et viktig spørsmål er hvilken nytte en arbeidsplass kan ha av denne type kunnskap? En arbeidsplass er kjennetegnet av at det finnes en formell struktur, formelle posisjoner og anerkjente felles mål. Arbeidslivet er underlagt formelle

føringer på arbeidsmiljø, som stiller krav til tilrettelegging av et godt psykososialt arbeidsmiljø. I arbeidsmiljøloven (AML)§4-2-2 (Lovdata, 2005), pålegges det arbeidsgiver å legge til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid, videre skal arbeidet legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas (AML § 4-3-1). Hvordan oppnår man dette på den enkelte arbeidsplass?

Det kan være viktig å erkjenne at ikke alt som kjennes godt og fremmer velvære kan eller bør organiseres. Ledere og andre kan kanskje gi slipp på noe av kontrollen over arbeidsmiljøet? Slik vi forstår det, er det slik at vekslingen mellom det gode nærværet og andre former for nærvær og fravær er avhengig av at selve *vekslingen oppdages, fokuseres på, samtales om, og forstås*. Det kan bety at det gode nærværet kanskje først og fremst oppdages i ettertid, i form av refleksjon over det som skjedde. Hva kjennetegnet situasjonen, hvordan opplevdes det? Ut fra felles utforskning av de gode opplevelsene vi faktisk har av helsenærvær, kan man i et arbeidsfellesskap finne fram til strukturer som må være til stede hos oss, for at vi kan oppnå dette. Det kan like gjerne være fredagskaffen som det tilfeldige møtet mellom to kollegaer over en kaffekopp. Poenget her er at *det er selve utforskningen som er virkestoffet i det gode nærværet, ikke formaliserte gjøremål eller tiltak som trim, fredagskaffe, eller andre tiltak*. Formaliserte tiltak ser ut til å virke best dersom de springer ut fra felles refleksjon (Ausland, 2009; Eikeland, Ausland, Enehaug, Klemsdal, & Widding, 2006; Hauge & Ausland, 2003). Det som fremmer helsenærvær på én arbeidsplass, kan kanskje virke overkjørende og stressende hvis det overføres til en annen arbeidsplass? Det gode spørsmålet man stiller seg sammen, kan kanskje fungere bedre enn de gode svarene?

Det er mulig det er slik at de færreste er i stand til å skille mellom fraværs- og nærværsformer, og hvis de kan, er det ikke sikkert at de ønsker å samtale om det. Det er mange velbegrunnede forsvarsmekanismer blant kolleger. Det kan i blant være gode grunner til at en arbeidstaker ikke uten videre ønsker å gå i dialog med kollegaer og ledere om hvordan eget nærvær kan fremmes. Arbeidsplasser er ikke for pingler, som det heter! For å skape nysgjerrighet og interesse for å få mer av det nærværet som kjennes godt og som gjør godt, må det til en gjenoppdagelse av den utforskende dialogen i arbeidshverdagen. Selv om mange kan oppleve det utfordrende å skille mellom ulike nærværs- og fraværsformer, så gjør nok de fleste det av og til likevel. Det handler om å sette ord på det som finnes som usagte fornemmelser.

Oppsummert vil vi presentere figur 2 som viser at salutogent nærvær består av flere forhold som til sammen utgjør prosessen som fremmer helsenærvær og arbeidsrelatert velvære.



Figur 2: Forholdene i salutogent nærvær som utgjør en sirkulær prosess som fremmer helsenærvær og arbeidsrelatert velvære.

Figuren illustrerer at helsenærvær og arbeidsrelatert velvære kan oppnås på arbeidsplassen gjennom ivaretagelse og bevissthet om følgende forhold som ikke oppstår i nevnt rekkefølge, men mer som en sirkulær bevegelse:

1. En genuin opplevelse av mestring og nytte som gir glede. Opplevelsene blir anerkjent av lederen, og i støttende kollegafellesskap blir opplevelsene satt ord på og snakket om.
2. Bevissthet om det gode fellesskapet og nærværet økes ved utforskning. De gode opplevelsene tas ikke som en selvfølge, men selve opplevelsene og forutsetningene for dem blir gjenstand for felles refleksjon. Utforskning av det gode nærværet på arbeidsplassen ser ut til å kunne læres gjennom dialogisk utforskning av en opplevd vellykket erfaring med det gode nærværet, ikke gjennom å vri fysisk tilstedeværelse til nærvær.

3. Utforskningen og bevisstheten om «hva som virker her hos oss» (1 og 2) bidrar til å styrke evnen til oppmerksomhet, selvfølelsen rundt egne ressurser og mestring, opplevelse av egen nytte og glede, som stimulerer lysten til å benytte sin kompetanse på arbeidsplassen og ønsket om å ville stå i arbeid.
4. Erfaringen av helsenærvær og velvære i arbeidet styrker igjen opplevelse av mestring, glede, nytte, det å ville hverandre vel, og evnen til å sette ord på og kommunisere rundt tematikken (1). En selvforsterkende helsefremmende dynamikk er i gang.

Avslutning

Denne studien gir ingen tilstandsrapport over hvordan det faktisk er på de avdelingene våre deltakerne arbeider. Vi har utforsket og analysert fortellinger og samtaler om det gode nærværet og velvære i arbeidslivet slik akkurat disse kvinnene opplever det. I denne studien har vi utforsket ressurser, perspektiver på mestring, glede, samvær, fellesskap, opplevelser av en god arbeidshverdag osv. Det betyr ikke at det ikke finnes negative og nedbrytende faktorer på disse arbeidsplassene spesielt, eller i seniorers arbeidsliv generelt. Vi er i stor grad oppmerksom på at arbeidslivet også har sykdomsfremkallende sider, og at ikke alt bare er glede. Uten å underkjenne alvorligheten av dette, har vi med denne studien ønsket å bidra med et salutogent perspektiv. Det er verdt å undersøke om nøkkelen til å redusere sykefravær kan finnes i å legge til rette for det salutogene nærværet. Det er dette perspektivet vi har hatt i denne studien.

Studien viser at flere fraværs- og nærvær dimensjoner ser ut til å være i spill i seniorenes arbeidsliv. Vi hevder at oppmerksomheten rundt, og aksepten av de ulike dimensjonene, i seg selv vil kunne øke nærværet i nærværet for å si det slik. En nyansert forståelse av nærvær og fravær på arbeidsplassen ser derfor ut til å ha et potensiale for økt velvære i seg. Det er dermed et helsefremmende poeng å ha en dialog om fraværs- og nærvær dimensjoner på den enkelte arbeidsplass. Fravær og nærvær er dynamiske størrelser som både henger sammen, er avhengig av hverandre, og kan forstås som ytterpunkter på en linje. På samme måte som vi i et salutogent perspektiv forstår helse som en linje hvor vi er opptatt av bevegelsene mellom god helse og dårlig helse, viser denne studien at det er nyttig å være opptatt av bevegelsene mellom fravær og nærvær og prosessene som stimulerer bevegelsene. Det er prosessen som setter i gang bevegelsen mot god helse som er det helsefremmende, og det er bevegelsen mot helsenærværet som er det salutogene nærværet. Vårt materiale viser at disse bevegelsene er sirkulære. Det vil si at det ser ut til å finnes en innebygget selvforsterkende dynamikk i bevegelsene. Opplevelsen av styrket helsenærvær og velvære, øker

bevisstheten om det virkningsfulle og anvendelsen av egne ressurser for å stimulere det, som igjen vil bidra til styrket helsenærvær og velvære.

En viktig lærdom fra denne studien er den helsefremmende betydningen av å legge til rette for muligheter for undring, utforskning, refleksjon og nettopp bevisstgjøringen av temaene mestring, nytte, glede og det å ville hverandre vel. Det synes å være slik at en struktur som gir mulighet for utforskning av fenomenene som kjennetegner arbeidsrelatert velvære, åpner for et rom hvor disse fenomenene kan oppleves. Å merke opplevelser av mestring, nytte, glede og å ville hverandre vel, utvikler sensibiliteten. Sensibiliteten er affektiv og førrefleksiv og gir innhold til refleksjonen og er dermed en forutsetning for at refleksjonen skal bli relevant. Ved systematisk utforskning og gjentatte gode opplevelser som bevisstgjøres, stimuleres bevegelsen mot helsenærvær og velvære, og den helsefremmende dynamikken igangsettes.

Forfatternes takk

Vi vil takke Sandefjord kommune og studiens deltakere for velvillig å ha delt av sin tid og sine verdifulle erfaringer med oss.

Takk til Høgskolen i Vestfold, Fakultet for helsevitenskap, Institutt for helsefremmende arbeid for forskningsstøtte. Takk også til Senter for Seniorpolitikk for støtte til forskningsformidling gjennom publisering i www.seniorpolitikk.no og seminarstøtte.

Vi vil også rette en takk til kolleger og studenter ved masterutdanningen i helsefremmende arbeid som med inspirerende engasjement har brakt vår forståelse for materialet både dypere og videre.

Referanser

- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health : how people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ausland, L. H. (2009). På vei til egen bolig- bostedsprosjektet *Henær-rapport* (B. 2/09): Høgskolen i Vestfold. (Optrykk).
- Bakibinga, P., Vinje, H. F., & Mittelmark, M. B. (2012). Self-tuning for job engagement: Ugandan nurses' self-care strategies in coping with work stress. *International Journal for Mental Health Promotion, 14*(1), 3-12.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience, Steps toward enhancing the quality of life*. New York: Harper & Row, Publisher, Inc.
- 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
- Eikeland, O. (1997). *Erfaring, dialogikk og politikk 3rd edition*. University of Oslo, Oslo.
- Eikeland, O., Ausland, L. H., Enehaug, H., Klemsdal, L., & Widding, S. (2006). Har systematisk læring på arbeidsplassen noe med Livsfase- og seniorpolitikk å gjøre? Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. (Optrykk).
- 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.
- Hanson, A. (2007). *Workplace Health Promotion: A salutogenic approach*. Central Milton Keynes, UK: First published by AuthorHouse 3/29/2007.
- Hanson, A. (2010). *Salutogent ledarskap*. Stockholm: Fortbildning AB.
- Hauge, H. A., & Ausland, L. H. (2003). Frihet og ansvar i forebyggende og helsefremmende arbeid. *Helsefremmende arbeid i en brytningstid- fra monolog til dialog? Eds. Hauge, H. A. og Mittelmark, M. B.* Bergen: Fagbokforlaget.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review an research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 31*, 519-542.
- Juthberg, C. (2008). *Samvetsstress hos vårdpersonal i den kommunala äldreomsorgens särskilda boenden*. Umeå, Sweden: Dissertation, Department of Nursing, Umeå University.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations, 45*(4), 321-349.
- Lovdata. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Hentet fra <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-004.html#4-3>
- Lutz, J. (2009). Flow and sense of coherence: two aspects of the same dynamic? *Global Health Promotion 16*(63), 63-67. doi: 10.1177/1757975909339774
- NFR. (2009). *Programplan 2009-2016. Forskning om årsaker til sykefravær og utstøting fra arbeidslivet*. Oslo: Norges Forskningsråd.
- Næss, S., Mastekaasa, A., Moum, T., & Sørensen, T. (2001). *Livskvalitet som psykisk velvære*. Oslo: NOVA Rapport 3/2001.
- Saksvik, P. Ø., Gutormsen, G., & Thun, S. (2011). Sykenærvær, nærværspres, fraværsmestring og langtidsfriskhet - nye begrep i fraværsforskningen. I Saksvik (Red.), *Arbeids- og organisasjonspsykologi* (B. 1 opplag, 3 utgave). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Scharmer, C. O. (2007). *Theory U: Leading from the future as it emerges. The social technology of presencing*. Cambridge. USA: The society for organizational learning, Inc.

- Seedhouse, D. (2001). *Health: the foundation for achievement. Second edition*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Senge, P., & Kofman, F. (1995). Communities of Commitment: The heart of Learning Organizations. I S. Chawla & J. e. Renesch (Red.), *Learning Organizations, developing cultures for tomorrow's workplace* (s. 15-43). Oregon, USA: Productivity Press.
- Senge, P., Scharmer, C. O., Jaworski, J., & Flowers, B. S. (2005). *Presence: An exploration of profound change in people, organizations, and society*. New York, USA: Random House, Inc.
- Severinsson, E. (2003). Moral stress and burnout: Qualitative content analysis. *Nursing and Health Sciences*, 5, 59-66.
- Sørensen, B. A., & Grimsmo, A. (1993). Arbeidsmiljøer i medievirksomhet-kremjobb til krampa tar? *AFI rapport 12/93*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. (Optrykk.
- Vinje, H. F. (2007). *Thriving despite adversity: Job engagement and self-care among community nurses* (Doktoravhandling). University of Bergen.
- Vinje, H. F. (2008). Spenningsfylt omsorgspraksis og selvomsorg: Hvordan kan jobbengasjement bevares og stimuleres i sykepleien? *Tidsskrift for Kreftsykepleie*, 24(4), 6-13.
- 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>
- 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>
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2012 c). Kollegafellesskap som fremmer nærvær og velvære. Hentet fra <http://www.seniorpolitikk.no>
- Vinje, H. F., & Mittelmark, M. (2006). Deflecting the path to burn-out among community health nurses: How the effective practice of self-tuning renews job-engagement. *International Journal of Mental Health Promotion*, 8(4), 36-47.
- Vinje, H. F., & Mittelmark, M. (2008). Community Nurses Who Thrive: The Critical Role of Job Engagement in the Face of Adversity. *Journal for Nurses in Staff Development* 24(5), 195-202.
- Åm, E. (1989). *På jakt etter barneperspektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.