

10005 & 10008

Yrkesaktive med hørselsutfordringer

Individuals with hearing impairments in working life

Bacheloroppgave i audiologi (AUD)

Mai 2022

10005 & 10008

Yrkesaktive med hørselsutfordringer

Individuals with hearing impairments in working life

Bacheloroppgave i audiologi (AUD)

Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for medisin og helsevitenskap

Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Introduksjon

Arbeid anses å være svært viktig for deltakelse og integrering i samfunnet. De som er i jobb, har i gjennomsnitt bedre helse enn de som står utenfor. Kommunikasjon er essensielt i de fleste yrker. For mennesker med hørselsutfordringer kan dette gjøre jobb til en krevende affære, både fysisk og psykisk. Opplevelsen av arbeidshverdagen er nødvendig å undersøke for å imøtekomme aktuelle behov, slik at flest mulig kan bli værende i jobb.

Bakgrunn

Hensikten med denne bacheloroppgaven var å undersøke hvordan yrkesaktive personer med hørselsutfordringer opplever arbeidslivet. Målet er å bidra til økt kunnskap på feltet, for å styrke kompetansen i virksomheter og i fagmiljøet.

Metode

Oppgaven har et fenomenologisk vitenskapsteoretisk ståsted med bruk av kvalitativ metode. Datamaterialet er innhentet gjennom semistrukturerte intervju av seks informanter, enten over Teams eller med fysisk oppmøte. Analysen baseres på prinsippet om empirinær koding og opprettelse av kodegrupper. Det mest elementære fra de ulike kodegruppene har blitt sortert og systematisert, og danner grunnlaget for oppgavens innhold.

Resultat

Innsamlet datamateriale har ført til fire hovedkategorier: *energi og arbeidsmengde*, *oppfølging*, *åpenhet og stigma*, og *mestring*. Resultatene tilsier en stor variasjon blant informantenes opplevelser, men med en felles enighet om betydningen av å være i jobb.

Konklusjon

Yrkesaktive personer med hørselsutfordringer opplever et behov for bedre oppfølging, fokus på åpenhet og minimering av stigmatiserende holdninger. Tilrettelegging og mestringsstrategier begrenser energitap, potensielle sykemeldinger og frafall fra arbeidslivet. Konsekvensene av hørselsutfordringer i arbeidslivet kan være omfattende og bør synliggjøres for å kunne forebygges.

Abstract

Introduction

Working life is important when it comes to participation and integration in society. On average, people who work are healthier than those not able to. Communication is an essential part in most lines of work, and for people with hearing impairments this can cause mental and physical challenges in working life. It is necessary to study the experience of the working day to be able to accommodate required needs. This can facilitate higher work participation.

Purpose

The purpose of this bachelor study was to examine how employees with hearing impairments experience their working life. The aim is to contribute to increase the knowledge among companies and in the field of audiology.

Method

This study has taken a phenomenological approach with the use of qualitative method. The data was obtained through semi-structured interviews of six informants through Teams or physical attendance. The analysis is based on the principal of empirical coding and the development of code groups. Sorting and systemizing the most important findings of the code groups, forms the foundation of this study.

Results

Compiled data has led to four main categories: *energy and workload*, *follow-up*, *transparency and stigma*, and *coping*. The results indicate large varieties amongst informants' experiences, but with a common agreement on the importance of being employed.

Conclusion

Employees with hearing impairments experience the need for improved follow-up, focus on transparency and the minimization of stigmatizing attitudes. Accommodation and coping strategies reduces energy loss, potential sick leave and unemployment. The consequences caused by hearing impairment in employment can be extensive and should be made visible to be prevented.

Forord

Bakgrunnen for valg av tema i denne bacheloroppgaven grunner blant annet i vår personlige interesse for inkludering av personer med hørselsutfordringer i samfunnet, og særlig i arbeidslivet. Erfaringer fra praksisperioder på audiologistudiet har gitt innsikt i et vidtomspennende og sammensatt audiologisk problem, på individnivå så vel som i et større samfunnsperspektiv. Litteraturen på feltet tilsier det samme, og viser til et eksisterende behov for økt kunnskap og fokus på yrkesaktive med hørselsutfordringer.

Vi ønsker å dele kunnskapen vi har tillært oss gjennom dette prosjektet, på en allmenfattelig måte. Hensikten er å gjøre kunnskapen tilgjengelig og anvendelig også utenfor det audiologiske fagfeltet.

Tusen takk til alle informanter som åpenhjertig har delt sine erfaringer med oss. Takk også til de som meldte sin interesse, men som av ulike grunner ikke ble med i denne omgangen. Videre vil vi takke våre hjelpere som har bistått med å rekruttere informanter. Dere gjorde prosessen til en lek! Veileder Eline Lello, har vært vår bauta fra start til slutt. Enormt effektiv, konstruktiv og ikke minst forståelsesfull - tusen hjertelig takk!

Trondheim, mai 2022.

Innholdsfortegnelse

1.0 INTRODUKSJON	1
1.1 LOVVERK	2
1.2 INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	3
2.0 PROBLEMSTILLING	4
2.1 OPPBYGGING OG AVGRENSNINGER	4
3.0 METODE	4
3.1 UTGANGSPUNKT FOR METODEVALG	4
3.2 INFORMANTER	5
3.2.1 Strategisk utvalg	5
3.2.2 Deltakerkriterier	5
3.2.3 Innhenting av informanter	6
3.2.4 Informasjonsskriv og samtykkeskjema	6
3.3 DATAINNSAMLINGSMETODE	7
3.3.1 Intervjuguide og semistrukturert intervju	7
3.3.2 Digitale plattformer	8
3.3.3 Opptak og lagring	8
3.3.4 Transkribering	8
3.4 ANALYSEPROSESSEN	9
3.5 PRESENTASJON AV INFORMANTENE	10
4.0 ETISKE FORHOLD.....	10
4.1 KRAV TIL FORHÅNSGODKJENNING.....	11
5.0 RESULTAT	11
5.1 ENERGI OG ARBEIDSMENGDE	11
5.1.1 Energi	11
5.1.2 Åpent kontorlandskap	12
5.1.3 Formelle og uformelle situasjoner	12
5.1.4 Arbeidsmengde	13
5.2 OPPFØLGING	13
5.2.1 Oppfølging fra ledelse og instanser	13
5.2.2 Hørselstekniske hjelpemidler i arbeidssammenheng	15
5.3 ÅPENHET OG STIGMA.....	16
5.4 MESTRING	17

5.4.1 Mestringsstrategier.....	17
5.4.2 Fungereing og innrettelse i arbeidslivet.....	18
5.4.3 Fremmedspråk.....	19
5.4.4 Digitale møter.....	19
6.0 DISKUSJON.....	19
6.1 ENERGI OG ARBEIDSMENGDE.....	19
6.1.1 Energi.....	19
6.1.2 Åpent kontorlandskap.....	20
6.1.3 Formelle og uformelle situasjoner.....	20
6.1.4 Arbeidsmengde.....	21
6.2 OPPFØLGING.....	22
6.2.1 Oppfølging fra ledelse og instanser.....	22
6.2.2 Hørselstekniske hjelpemidler i arbeidssammenheng.....	24
6.3 ÅPENHET OG STIGMA.....	24
6.4 MESTRING.....	25
6.4.1 Mestringsstrategier.....	25
6.4.2 Fungereing og innrettelse i arbeidslivet.....	26
6.4.3 Mestring av fremmedspråk.....	26
7.0 METODEKRITIKK.....	27
7.1 TROVERDIGHET.....	27
7.1.1 Bakgrunn for innhenting av informanter.....	28
7.1.2 Bruk av intervjuguide.....	29
7.1.3 Pandemi og digitale løsninger.....	30
7.1.4 Refleksjon rundt oppgavens troverdighet.....	30
7.2 PÅLITELIGHET.....	31
7.3 BEKREFTBARHET.....	31
7.4 OVERFØRBARHET.....	32
8.0 KONKLUSJON.....	32
9.0 REFERANSELISTE.....	34
VEDLEGG.....	40
VEDLEGG I: SVARBREV FRA REK.....	40
VEDLEGG II: INFORMASJONSSKRIV OG SAMTYKKESKJEMA.....	42
VEDLEGG III: INTERVJUGUIDE.....	44

1.0 Introduksjon

Syv av ti nordmenn i arbeidsfør alder utgjør Norges arbeidsstyrke. Et høyt tall, sammenliknet med andre industriland som er medlem i Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD). Norge har dog et relativt høyt sykefravær (Skogen, 2017). Oslo Economics (OE) (2020, s. 22) fant at det i 2018 ble registrert 2507 legemeldte hørselsrelaterte sykemeldingstilfeller. Det utgjør i overkant 100 000 dagsverk, som koster samfunnet 137,5 millioner kroner i sykepenge. Egenmeldingsdager er ikke med i beregningen. OE (2020, s. 22) estimerer at dersom hvert legemeldte tilfelle i snitt benyttet tre egenmeldingsdager før lege ble kontaktet, er det snakk om 20 000 flere dagsverk.

NAV (u.å.) anslår at ca. 100 000 yrkesaktive nordmenn har nedsatt hørsel. Arbeidstakere med hørselsplager som lydsensitivitet og tinnitus er ikke inkludert. Av 2507 sykemeldingstilfeller nevnt ovenfor, gjaldt 1184 av dem tinnitus (OE 2020, s. 22). Tatt i betraktning NAVs anslag og OEs rapporterte sykemeldinger, kan antallet yrkesaktive med hørselsutfordringer være høyere.

OE (2020, s. 34) undersøkte både direkte og indirekte kostnader samt helsetap forbundet med hørselsutfordringer. Politisk sett, vektlegges hovedsakelig direkte kostnader for helsetjenester, fordi de har innvirkning på offentlige budsjetter. Per 2018 er direkte kostnader, som eksempelvis primærlegetjenesten, spesialisthelsetjenesten og hjelpemidler, estimert til ca. 2 milliarder kroner. Indirekte kostnader som produksjonstap, uformell bistand, tids- og reisekostnader og skattefinansieringskostnader utgjør en større samfunnsbelastning med ca. 3,3 milliarder kroner årlig. Ulikt tidligere forskning har OE (2020, s. 32-34) regnet ut kostnaden for tapt livskvalitet for både mennesker med hørselsutfordringer, og deres pårørende. Det utgjør en estimert kostnad på ca. 36 milliarder kroner for de med hørselsutfordringer, og ca. 1 milliard kroner for pårørende i tapt livskvalitet. Omfanget synliggjør at hørselsutfordringer kan ha store ringvirkninger.

Hua et al. (2015, s. 878) viser til at arbeidslivet kan føre til fysiske og psykiske plager for personer med hørselsutfordringer. Ansatte bruker mye krefter og energi på jobb, som kan gå ut over privatlivet. Holman et al. (2019) forklarer hvordan konsekvenser av hørselsutfordringer påvirker energinivå og mulig fatigue, blant annet i forbindelse med arbeidslivet. Ulike måter å håndtere arbeidshverdagen knyttes til mestringsstrategier for å

unngå isolasjon og forebygge ensomhet (Bennet et al., 2021, s. 11). For mennesker med hørselsutfordringer kan også riktig tilrettelegging være avgjørende for å bli værende i jobb (OE, 2020, s. 6).

1.1 Lovverk

Ifølge Granberg og Gustafsson (2021, s. 65) innehar arbeidsgivere ofte lite kunnskap om behov og tilrettelegging for arbeidstakere med hørselsutfordringer. Arbeidsgiver er pliktet å gi arbeidstaker individuell tilrettelegging og igangsette nødvendige tiltak ved sykdom, ulykke eller liknende hendelser (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-6). Svinndal et al. (2019, s. 1858) fant at ni av ti arbeidsgivere i studien deres hadde erfaring med tilrettelegging for ansatte med hørselsutfordringer. I samme studie kom det frem at de «vanligste» tilretteleggingsformene var å tilpasse arbeidsoppgaver og tilby den ansatte andre kontorløsninger.

For å ivareta arbeidstakeres helse, miljø, sikkerhet og velferd, skal det i henhold til arbeidsmiljøloven (2005, § 4-4) tas hensyn til støy i det fysiske arbeidsmiljøet.

Arbeidsplassforskriften (2011, § 2-16) skal bidra til å regulere lyd miljøet på arbeidsplassen. Forskriften setter krav til mengde støy og vibrasjoner i alle oppholdsrom. Støy og vibrasjoner skal ikke gjøre en samtale vanskeligere eller påvirke årvåkenhet. Forskrift om utførelse av arbeid (2011, kap. 14) omhandler risikovurderinger på arbeidsplasser med støy og vibrasjoner som kan påvirke helsen, og tydeliggjør tiltak som bør iverksettes på slike plasser.

Byggeteknisk forskrift – TEK17 (2017) stiller funksjonskrav til utforming av nybygg, hvor lyd og vibrasjoner omfattes av § 13-6.

Et annet viktig prinsipp innen tilrettelegging og rettigheter, er universell utforming.

Mennesker med hørselsutfordringer bruker mye energi på å lytte, spesielt i situasjoner med mange personer og mye støy. Universelt utformede bygg og områder kan bidra til bedre lytteforhold og økt deltakelse på sosiale arenaer på jobb (OE, 2020, s. 9). Private og offentlige virksomheter plikter å legge til rette for universell utforming på arbeidsplassen. Unntaket er hvis det medfører en uforholdsmessig byrde, det vil da brukes skjønn for å vurdere hver enkelt sak (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 17). Universell utforming skal sørge for at samfunnet tilpasses så flest mulig kan delta, uansett funksjonsnedsettelse, alder eller utdanningsnivå. Det gjelder alt fra fysiske omgivelser til digitale tjenester. En god

forklaring på hva universell utforming innebærer, er Gap-modellen. Målet med modellen er å tette funksjonsgapet mellom samfunnets krav og individets forutsetninger (Uutilsynet, u.å.).

1.2 Inkluderende arbeidsliv

Arbeid er for de fleste en viktig del av livet, og de som er i jobb har i gjennomsnitt bedre helse enn de som står utenfor (Skogen, 2017). Ifølge OE (2020, s. 12) er andelen mennesker med hørselsutfordringer stadig økende. De viser også til at færre mennesker med hørselsutfordringer har fulltidsstilling, og det er hyppigere forekomst av førtidspensjon, sammenliknet med normalthørende mennesker. I 2001 kom regjeringen (u.å.) med et initiativ om å begrense det økende sykefraværet som skjød fart på 1990-tallet. Regjeringen (2018) ga avtalen navnet IA-avtalen (inkluderende arbeidsliv). Avtalen har blitt fornyet hvert fjerde år siden 2001 og omfatter i dag hele det norske arbeidslivet. Hovedmålet er å forebygge sykefravær og frafall, ved å legge til rette for inkludering og godt arbeidsmiljø (Regjeringen, 2018). En av fordelene med IA-avtalen er bransjeprogrammer, som tar for seg behovene og nødvendige tiltak innad i hver bransje. Blant offshore- og landanleggsarbeidere er eksempelvis nedsatt hørsel og tinnitus en av de mest nevnte årsakene til helseplager per 2017, etter muskel- og skjelettplager (Regjeringen, 2019, s. 60).

I 2020 publiserte Helsedirektoratet en omfattende rapport om utredning av tilbud til hørselshemmede. Begrunnelsen for rapporten er en stadig aldrende demografi, som vil føre til en større belastning for helsetjenesten de neste årene. Helsedirektoratet (2020) følger derfor «føre-var-prinsippet» ved å finne forbedringspotensialer for å sikre et godt tilbud i fremtiden. Noen av de viktigste tiltakene som vil gagne arbeidslivet er blant annet mer informasjon og veiledning til pasienter og pårørende, flere etterkontroller, og mer kompetanse i kommunene (Helsedirektoratet, 2020). For yrkesaktive mennesker er tilrettelegging og oppfølging spesielt viktig for å bli værende i jobb (OE, 2020, s. 36). På tross av at lovverk som arbeidsmiljøloven (2005) og arbeidsplassforskriften (2011) legger til rette for at personer med hørselsutfordringer skal kunne stå i jobb, rapporterer Svinndal et al. (2018) at tilrettelegging på arbeidsplasser ikke er god nok. Årsaken til mangelfull tilrettelegging er ofte svært kompleks, og det snakkes mye om hvor ansvaret ligger (OE, 2020, s. 38).

2.0 Problemstilling

Problemstillingen for denne bacheloroppgaven er:

«*Hvordan opplever yrkesaktive personer med hørselsutfordringer arbeidslivet?*»

Følgende forskningsspørsmål ble stilt:

- Hvordan påvirker hørselsutfordringer arbeidsdeltakelsen?
- Har det blitt igangsatt tiltak eller tilrettelegging på arbeidsplassen?
- Hvordan mestrer yrkesaktive egne hørselsutfordringer på jobb?

2.1 Oppbygging og avgrensninger

Denne oppgaven benevnes både som *oppgaven*, *prosjektet*, *studien*, *forskningprosjektet*, *undersøkelsen* og *bacheloroppgaven*. Hovedsakelig skyldes det variasjon i språket og ut ifra hva som passer til hvert enkelt kapittel.

Begrepet *hørselsutfordringer* er gjennomgående i hele oppgaven, som et samlebegrep for alle mulige diagnoser med innvirkning på hørsel. Tidvis vil *hørselsdiagnose* og *-problematikk* kunne anvendes for tekstens flyt. Personene rekruttert til dette forskningsprosjektet omtales primært som *informanter*. Periodevis, blant annet i metodekapittelet vil informanter også kunne beskrives som *deltakere*.

Oppgaven tar for seg yrkesaktives erfaringer og opplevelser fra arbeidslivet når én eller flere hørselsutfordring(er) er til stede hos personen. Det er med andre ord ikke hørselsutfordringen i seg selv som vektlegges, men mennesket bak diagnosen. Fokuset vil være å fremme deres historier, episoder og følelser som beskriver hvordan samspillet mellom arbeidsliv og hørselsproblematikk kan utarte seg.

3.0 Metode

3.1 Utgangspunkt for metodevalg

Bacheloroppgavens vitenskapsteoretiske ståsted baseres på paradigmet fenomenologi som hører inn under humanvitenskapen (Nielsen et al., 2021, s. 108). Dette valgte perspektivet er relevant for oppgaven fordi det innen fenomenologi søkes forståelse av aspekter og nyanser i

personers subjektive erfaringer, gjennom kvalitativ metode (Nielsen et al., 2021, s. 108). Kvalitative forskningsmetoder har i henhold til Svartdal (2015, s. 137) et fokus på informantenes forståelse og fortolkning av egen virkelighet. Informasjonen skal tilføre mening og opplevelser, noe som er vanskelig å måle og tallfeste (Dalland, 2017, s. 52).

I utarbeidelse av forskningsdesignet, er livsverdensforskning valgt med utgangspunkt i problemformuleringen. Nielsen et al. (2021, s. 125) forklarer livsverdensforskning som en måte å beskrive fenomener slik de fremstår for informantene. Datamaterialet bør, ifølge forfatterne, gi en variert og dyptgående beskrivelse av fenomenet. Basert på Yins (2013, s. 97) beskrivelser av induktiv tilnærming, kan oppgaven tillegges en slik vinkling. Innsamlet informasjon – empirien, ligger til grunn for utvikling av nye begreper eller teorier.

3.2 Informanter

3.2.1 Strategisk utvalg

Et strategisk utvalg betyr å velge informanter som trolig har noe å fortelle om gitt tematikk (Dalland, 2017, s. 57). Creswell (2007, s. 128) mener det er essensielt at alle deltakere i fenomenologiske studier har erfaring med fenomenet som studeres. Innledende samtaler eller mailkorrespondanse med informantene, hvor de kort presenterte sin hørselsutfordring og yrkessituasjon, dannet grunnlaget for vurderingen om inkludering i studien. Informantene ble valgt ut fordi de samsvarte med deltakerkriteriene og selv ønsket å formidle sine opplevelser. Deres erfaringer med oppgavens tematikk var dermed en avgjørende faktor for det strategiske utvalget.

3.2.2 Deltakerkriterier

Kriteriene for deltakelse bestod av følgende:

- over 18 år
- har en eller annen form for hørselsutfordring
- er i jobb, uavhengig av stillingsprosent

En heterogen gruppe byr på mange ulike nyanser og stor variasjon blant informantene (Nielsen et al., 2021, s. 135). Ved å tillate en bred aldersgruppe, ikke sette føringer på kjønn samt å inkludere alle typer yrker, innledet det muligheten for en heterogen gruppe.

Noen av de forespurte personene takket nei til deltakelse. Andre måtte vi takke nei til, blant annet fordi personen(e) ikke var i arbeid på det tidspunktet. Signert arbeidsavtale som ville trådt i kraft i nær fremtid, var ikke tilstrekkelig i henhold til våre kriterier.

Inkluderingskriteriet yrkesaktiv ble dermed viktig for avgrensingen av informanter.

3.2.3 Innhenting av informanter

Metoden for innhenting av informanter til dette prosjektet kan beskrives som en blanding av det som kalles forskerutvalg, selvseleksjon, kjedeutvalg/snøballutvelging og portvakt. Nielsen et al. (2021, s. 41) beskriver de respektive innhentingsmetodene som 1) at forskeren på bakgrunn av inkluderings- og ekskluderingskriterier selv peker ut ønskede informanter, 2) at informantene selv tar kontakt, 3) at en informant hjelper til med å finne en eller flere informanter, eller 4) at en nøkkelperson fungerer som et bindeledd til informanter. Med andre ord ble noen deltakere spesifikt rekruttert som et resultat av direkte bekjentskap. En deltaker rekrutterte videre en annen deltaker på grunnlag av deres vennskap. En audiopedagog hjalp til med rekruttering og tipset potensielle deltakere om studien, som igjen tok kontakt med bachelorgruppa.

3.2.4 Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Informert samtykke fundamenteres i prinsippet om frivillighet og tilstrekkelig informasjon. Deltakeren skal vite om farer og gevinster for sin egen deltakelse i undersøkelsen (Jacobsen, 2010, s. 31). Gjennom et informasjonsskriv har informantene fått innsikt i prosjektets tematikk, ansvarsområder, inkluderingskriterier, hva det innebærer å delta, muligheten for å trekke seg, fremgangsmåte for intervjuet og deres eget personvern.

Etter at informantene takket ja til deltakelse, fikk de tilsendt et samtykkeskjema. Ved signering godtok de vår bruk av deres svar med full anonymitet. Dersom informantene ønsket innsyn i egne, lagrede opplysninger, ble de informert om at dette vil utveksles i henhold til General Data Protection Regulation (GDPR). Registrerte opplysninger vil være forbeholdt dette forskningsprosjektet. Når bacheloroppgaven er godkjent, vil kontaktinformasjon og intervjudata slettes. Hensikten med samtykkeskjemaet, var å gi deltakerne kontroll over egne opplysninger. Detaljer for informasjonsskriv og samtykkeskjema står beskrevet i Helsinkideklarasjonen punkt 26 vedrørende informert samtykke. Deklarasjonen omfavner

viktige momenter og etiske prinsipper i medisinsk forskning, som dermed er førende også for bachelorprosjekter (World Medical Association, 2018, pkt. 26).

3.3 Datainnsamlingsmetode

3.3.1 Intervjuguide og semistrukturert intervju

I forkant av intervjuene leste vi oss opp på tematikken yrkesaktive med hørselsutfordringer. Nielsen et al. (2021, s. 134) bemerker manglende forforståelse for undersøkelsesemnet som en kilde til dårlige oppfølgingsspørsmål og generelt overfladiske intervju. For å unngå dette forsøkte vi å tenke ut potensielle scenarier for å være mest mulig forberedte på ulike vendinger i intervjuene. Intervjuguiden ble konstruert med den hensikt å sikre at alle relevante spørsmål ble stilt og at problemstillingen gjennomgående sto sentralt, slik Nielsen et al. (2021, s. 139) anbefaler.

En intervjuguide til et semistrukturert intervju kan anses som en huskeliste fremfor en detaljrik, slavisk mal (Malterud, 2017, s. 133). Intervjuformen byr på mulighet for improvisasjon og utbrodering av temaer informantene selv introduserer (Svartdal, 2015, s. 144). Med bakgrunn i ønsket om å undersøke utvalgt fenomen i dybden, førte vi en semistrukturert tilnærming.

I bachelorgruppa er vi to studenter. Måten intervjuene skulle avholdes ble diskutert internt og i samråd med veileder. Dalland (2017, s. 87) mener det er smart at alle i gruppa deltar på intervjuet og har hver sine roller. Dette for å få med seg inntrykkene hverken lydfil eller notater kan gjenspeile. Én av oss tok dermed ledelsen og førte samtalen, mens den andre noterte og tilførte spørsmål ved behov. Rollefordelingen var lik til samtlige intervju.

Et av Nielsen et al. (2021, s. 143) sine mange tips til utførelse av et semistrukturert intervju, dreier seg om å stille mange oppfølgende spørsmål. For å kunne stille gode oppfølgingsspørsmål, er det ifølge Brinkmann og Kvale (2015, s. 164), vesentlig med aktiv lytting. Aktiv lytting beskrives som like viktig som å mestre ulike spørreteknikker. Med dette i mente under intervjuene, ga det rom for informantene til å dele sine subjektive erfaringer og individuelle variasjoner innen temaet.

3.3.2 Digitale plattformer

Covid-19-pandemien var i en avsluttende fase under intervjuperioden. I et helsetjenesteperspektiv har digitale løsninger vist seg å gi flere fordeler. Reisetid, venting og reisekostnader har jevnt over blitt redusert. Det kan også ha ført til mer effektivitet i helsevesenet og tidsbruken til helsepersonell (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2021, s. 19). Intervjuene ble gjennomført digitalt over Teams eller Meet, foruten om ett fysisk møte. Vi ble dermed ikke nødt til å reise, og de informantene som ikke kunne reise til oss, hadde likevel mulighet til å delta.

3.3.3 Opptak og lagring

Valg av vår egen lokalitet for intervjuene var helt bevisst. Ved å legge til rette og tilpasse fysiske omgivelser, kan det bidra til å optimalisere kommunikasjonsforholdene (Tye-Murray, 2015, s. 246). Dermed vurderte vi blant annet romakustikk, belysning og potensielle forstyrrelser i forkant av intervjuene. For å sikre god hørbarhet for informantene, ble de spurt om hvordan de hørte oss før selve intervjuet startet.

Integritet og konfidensialitet vektlegges høyt i behandling av personopplysninger (Datatilsynet, 2019, avsn. 9). Opptakene av intervjuene, gjort med lydopptaker (Olympus WS-853), ble slettet fra lydopptakeren via formattering etter gjennomføring av intervjuene. De ble istedenfor lagret på ekstern disk med passordbeskyttelse, hvor de ble fjernet etter endt transkribering.

3.3.4 Transkribering

Transkripsjon av intervju har ingen gyllen regel, men valgene skal være velbegrunnede (Nielsen et al., 2021, s. 143). En felles enighet i forkant av transkriberingen førte til beslutningen om å transkribere så nært opp som mulig til det sagte i intervjuene. Også fyllord som «ehh», «mhm» og lignende inkludertes. Noen av informantene fortalte historier som ikke direkte hadde noe med tematikken å gjøre. Relevansen til disse historiene drøftet vi kontinuerlig under transkriberingen, for så å gjøre en vurdering om de skulle tas med eller ei. Følgelig ble noen «side-historier» prioritert bort fra transkriberingen.

Fordelingen av intervjuene ble gjort på følgende måte: hvert intervju deltes «på midten» som deretter ble fordelt på gruppas to medlemmer. Annethvert intervju vi transkriberte, byttet vi

på hvem som tok første og hvem som tok andre del av intervjuet. Dermed fikk begge ta del i prosessen med å høre hver enkelt informant på nytt. Malterud (2017, s. 80) mener det er viktig å selv ta del i transkriberingen, selv om prosessen er svært tidkrevende. På den måten gjenoppleves erfaringene fra datainnsamlingen som gir et ytterligere bekjentskap med materialet. Beslutningen med å fordele hvert intervju kan dermed ses i sammenheng med Malteruds (2017, s. 80) poeng om eierskap til intervjuene.

Transkriberingsmaterialet ble lagret uten person- og kontaktopplysninger på vårt lukkede rom i Teams, som kun bachelorgruppa har tilgang til gjennom NTNU-kontoene våre.

3.4 Analyseprosessen

Data fra kvalitative studier må vurderes skjønnsmessig i større grad enn kvantitative, numeriske studier (Svartdal, 2015, s. 139). Et omfattende datamateriale fra intervjuene kan by på flere utfordringer. Svartdal (2015, s. 139) skriver at noen utfordringer med kvalitative data kan skyldes behovet for tolkning av materialet som gjerne er styrt av informantene, i tillegg til at datamaterialet kan være svært komplekst.

Aksel Tjoras bok *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2017) ligger til grunn for analysens kodeprosess. Tjoras innføring i koding utfordret vår forutinntatte tanke om mulig fremgangsmåte for analysen. Instinktivt ønsket vi å sortere datamaterialet i kategorier. Tjora (2017, s. 199) mener dette er en vanlig felle mange studenter og forskere går i, hvor den sorterbare, kvantitative variabeltenkningen ligger latent. For å komme raskere videre i analyseprosessen presenteres en mer hensiktsmessig fremgangsmåte. Koder som detaljert beskriver hva som fremkommer i intervjuene kan, ifølge Tjora (2017, s. 201), isolert sett fortelle nøyaktig hva innholdet er, basert på et mindre utdrag. På denne måten unngås det å stadig måtte gå tilbake til opprinnelig intervjutekst. Videre beskriver Tjora (2017, s. 201) slike konstruerte koder som empirinære koder og stammer fra nærlesning av analysedataene. Det vil kunne bety at vår grundige gjennomgang av tekstmaterialet genererer koder som ikke var mulig å fremdrive i forkant av kodingen. Tjora (2017, s. 203) mener denne fremgangsmåten kan være en nyttig ressurs for videre vurdering av koden som konkret gjenspeiling av innholdet eller eventuelt unødvendig sorteringskoding.

Før oppstarten av kodingen, ble hvert enkelt intervju systematisk gjennomgått. Alt av mulig relevans ble markert med gul farge. Markeringen foregikk digitalt i lukket Teams-rom. Neste gjennomgang bestod av å kode de markerte elementene, etter prinsippet beskrevet i forrige avsnitt. Markert tekst ble overført til Excel hvor systematiseringen resulterte i en kolonneinndeling. Kolonnene var henholdsvis *tema, koder og sitater*. Førstnevnte kolonne sto tom for å kunne fylles ut i et senere steg. Det totale kodeantallet endte på 261 unike koder. Kodesettet ble deretter gruppert tematisk i kodegrupper. Arbeidet med grupperingen danner utgangspunkt for resultatdelens struktur (Tjora, 2017, s. 208). Følgende kodegrupper ble dannet ut fra innholdet i kodesettet: *energi og arbeidsmengde, oppfølging, åpenhet og stigma, og mestring*.

Kodegruppert datamateriale ble videre behandlet ut fra prinsippet om meningsfortetting, i henhold til Nielsen et al. (2021, s. 187). Til sammenlikning kaller Malterud (2017, s. 108) dette rekontekstualisering. Hver kodegruppe ble fordelt i hvert sitt Word-dokument. Her klippte og limte vi inn alle kodene med tilhørende sitater, for de respektive kodegrupper, basert på alle seks intervju. Det betyr at alt relevant datamateriale sortert under eksempelvis *mestring* ble samlet i ett dokument. På denne måten kunne informantenes budskap omskrives og sammenfattes til en oppsummerende tekst per kodegruppe. Hver oppsummerende tekst førte deretter frem til resultatkapittelet, hvor det mest elementære fra de ulike kodegruppene har blitt trukket ut, sortert og samlet.

3.5 Presentasjon av informantene

1. Kvinne (61), lærer
2. Kvinne (63), konsulent
3. Mann (69), selvstendig næringsdrivende
4. Mann (54), overingeniør brannvesen
5. Kvinne (56), barnevernspedagog
6. Kvinne (62), tolk

4.0 Etske forhold

Forskrift om nasjonal retningslinje for audiografutdanning (2020, § 2) legger føringer for etikkens plassering i kompetanseutviklingen. Studenten skal kunne identifisere, reflektere og

håndtere etiske problemstillinger. Faglig kunnskap skal bidra til god folkehelse og arbeidsinkludering, gjennom å forstå sammenhengen mellom helse, utdanning, arbeid og levekår (Forskrift om nasjonal retningslinje for audiografutdanning, 2020, § 17).

Audiografforbundet (u.å.) har et eget satsningspunkt om etikk i handlingsplanen for 2019-2022. Det dette viser er at etikk står sentralt i både utdanningen og for utøvelsen av faget, med konkret relevans til arbeidsinkludering.

Tjora (2017, s. 46) drøfter generelle etiske betraktninger og mener en etisk sans bør være implisitt i all forskning, uavhengig av formelle og juridiske krav. Han trekker frem tillit, konfidensialitet og respekt som nøkkelfaktorer i relasjonen mellom forskere og informanter. Ifølge Lassen (2014, s. 54) er etikk en ramme som skal ivareta rådsøkerens menneskeverd og selvbestemmelsesrett. I denne studien er det informantene som skal ivaretas. Dette fører trolig til et behov for å gjøre en kontinuerlig vurdering om hvordan studiens tematikk, vår væremåte, fremtoning, fokusområder og databehandling kan påvirke informantene. Viktigheten av å ivareta personvern, opprettholde taushetsplikt, og sørge for medmenneskelighet og høflighet, gjenspeiles dermed i de valg vi foretar under bachelorprosjektet.

4.1 Krav til forhåndsgodkjenning

En såkalt fremleggsvurdering ble levert til Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK). Konklusjonen tilsa at vårt prosjekt ikke var omfattet av helseforskningslovens saklige virkeområde, og kunne gjennomføres uten godkjenning fra REK (Vedlegg 1).

5.0 Resultat

5.1 Energi og arbeidsmengde

5.1.1 Energi

Felles for alle informantene er at de har kommunikasjonsrelaterte yrker. Fem av seks informanter beskriver hørselsutfordringer i arbeidslivet som slitsomt og energikrevende.

«Jeg bruker nok mye krefter på å holde meg på plass.» (Kvinne 1).

Grunnet slitenhet ble rehabilitering nødvendig for kvinne 1, og etter hvert tenkte hun at hørselen kunne være en utløsende faktor. Kvinne 2 ble sykemeldt i en periode, noe som ble beskrevet som et viktig avbrekk for «å berge både kropp og sjel». Mann 3 sier at sosial kontakt er viktig i sin jobb og at han blir dødssliten uten høreapparat. Bruken av høreapparat for å kunne delta i samtaler, beskriver han som avgjørende. Uten høreapparat blir han mentalt sliten og det oppleves vanskelig å få med seg detaljer i samtaler. En måte han takler dette på er gjennom pauser når han føler behov for det. Kvinne 5 er overbevist over at slitenheten hun føler på, har med hørselsutfordringene å gjøre, til tross for god arbeidskapasitet. Rom med dårlig akustikk og åpent kontorlandskap opplever informantene som anstrengende. Kvinne 6 nevner også anstrengelse i relasjon med hørselsutfordringer. Hun opplever å ha muskel- og nakkesmerter, og sier det er energitappende å ikke høre. Informantens nåværende jobb fungerer bedre for henne, da hun blir mindre sliten enn på sin tidligere arbeidsplass.

Fysisk aktivitet bidrar til mindre slitenhet og er en nødvendighet for to av informantene. De opplyser at fysisk aktivitet har vært svært viktig for å mestre arbeidslivet med sine hørselsutfordringer. Kvinne 2 sier at fysisk aktivitet har berget henne. Uten mosjon hadde hun vært ufør, ifølge henne selv.

5.1.2 Åpent kontorlandskap

Kvinne 5 føler seg jevnt over mer sliten enn sine normalthørende kollegaer, grunnet arbeidsomgivelsene. Hun har nettopp begynt i ny jobb, hvor de har åpent kontorlandskap og «free seating». Fire informanter forteller at de har eget kontor og uttrykker at de er glade for å slippe åpent kontorlandskap.

5.1.3 Formelle og uformelle situasjoner

Informantene forteller at ulike situasjoner på arbeidsplassen bidrar til energitap. De forholder seg likevel forskjellig til formelle og uformelle situasjoner. Noen er tydelige på at formelle situasjoner er foretrukket, mens andre ikke har preferanser. To av informantene opplever formelle situasjoner som bedre grunnet struktur, turtakning og felles fokus på møteagendaen.

Uformelle situasjoner er derimot arenaer hvor enkelte informanter ikke føler behovet for å få med seg all informasjon. De stiller seg derfor mer avslappet til slike situasjoner. Kvinne 1 forholder seg til enkelte uformelle situasjoner på følgende måte:

«Noen ganger så er jeg litt sånn kynisk faktisk, for da later jeg som jeg ikke hører, hvis de bare går forbi meg og går, så later jeg som jeg ikke hører og tenker sånn kan de ikke, det er ikke noe god kommunikasjon for meg, så jeg støtter ikke den kommunikasjonen heller da.» (Kvinne 1).

5.1.4 Arbeidsmengde

En løsning for å opprettholde energinivået, er å gå ned i arbeidsmengde eller justere arbeidsoppgaver. Kvinne 1 har tilpassede arbeidsoppgaver som innebærer fritak fra inspeksjon i friminutter og undervisning med ordinær klassestørrelse. Hun har også tilpasset stillingsprosent, med én fridag midt i uken for å kunne hente seg inn.

«Jeg har 25% uføregrad på grunn av hørselen, og det betyr at onsdager er veldig gode dager for meg, og da har jeg liksom dager hvor jeg er i et stille miljø, eeh, og kan gjøre hva jeg trenger å gjøre, så det redder meg jo gjennom uka da. Og da får jeg innhentet meg. Jeg blir sliten av et lydmiljø, et aktivt lydmiljø for å si det sånn, jeg blir sliten av det, rett og slett.» (Kvinne 1).

Kvinne 2 har også kjennskap til å tilpasse arbeidsmengden, ved å periodevis benytte behandlingsdager. Det er ifølge kvinnen få yrkesaktive med hørselsutfordringer som vet om muligheten for behandlingsdager. Hun har gått til fysioterapeut én gang i uken og påpeker viktigheten av en slik behandlingsdag for å få den nødvendige «time-outen».

Mann 4 har per i dag ingen hørselstilpassede arbeidsoppgaver, men har tidligere opplevd å måtte ha det. For noen år tilbake mistet han røykdykkergodkjenningen grunnet det medisinske kravet for hørsel. Han fikk godkjenningen tilbake tre år senere, da kravene ble endret. Det var tidligere ikke tillat å røykdykke med høreapparat. Dette førte til at han måtte ha med seg en ekstra ansatt på vaktlaget i røykdykkesituasjoner. Han opplevde det som godt å få godkjenningen tilbake, da de medisinske kravene ble endret.

5.2 Oppfølging

5.2.1 Oppfølging fra ledelse og instanser

Kvinne 1 hadde tidligere en leder som ikke tok hørselsutfordringen på alvor. Lederen ville at kvinnen skulle registrere seg som kronisk syk, noe som gjorde kvinnen rasende. Hun opplever at høresentralen viser forståelse for komplekse situasjoner. Hjelpemiddelsentralen har holdt

kurs på arbeidsplassen til kvinnen. Oppfølgingen fra høresentral og hjelpemiddelsentral har betydd alt, ifølge henne.

«Hvis ikke hadde jeg vært trygda 100 % nå altså. Med den medfarten jeg fikk i ny jobb, så hadde jeg bare gitt opp. Det hadde jeg ikke greid uten dem.» (Kvinne 1).

Kvinne 2 føler på manglende hjelp, kunnskap og vilje fra arbeidstakerorganisasjonen og ledelsen, som gir følelsen av å bli stående alene. Hun måtte selv kontakte aktuelle instanser, og har inntrykk av at hver enkelt ansatt selv må finne ut av og jobbe for tilrettelegging. Kvinnen har kjempet en lang kamp med sin offentlige arbeidsgiver, og fikk til slutt overflytting til en mer egnet enhet. Hun opplever at arbeidsgivere gjemmer seg bak tolkninger av lovverk hvor de dermed har ryggen fri. Det er en manglende forståelse for situasjonen fra ledelsen.

«Jeg kunne ha vært ufør for mange år siden. Men jeg har vært så sterk, og virkelig stått i denne kampen.» (Kvinne 2).

Med tilrettelegging forteller Kvinne 2 at hun er velfungerende i sitt arbeid. Hun mener audiografer og audiopedagoger er viktige for rehabilitering, men at alle instanser burde ta mer ansvar for tilrettelegging. Kvinne 2 står i en vanskelig lønnsdiskriminerings sak på grunn av hørselen. Hun kjempet lenge med ledelsen for å få arbeidsplassen tilrettelagt, og opplever nå at hun ikke får lønnsøkning på lik linje som kollegaer på samme nivå. Dette har også ført med seg nye kamper og tidkrevende prosesser. Hun beskriver det som en prinsipp sak og ønsker å belyse diskrimineringen. Personer med hørselsutfordringer *«... er usynlige og krever for lite...»*, ifølge kvinnen.

Mann 3 føler at oppfølgingen fra bedriften gjennom bedriftshelsetjenesten, har vært god. Det er tradisjon på arbeidsplassen å ansette døve og mannen mener alle skulle lært tegnspråk på barneskolen.

Jobben innen brannvesenet til mann 4 krever, som nevnt tidligere, medisinsk godkjenning. Hans hørselsutfordring skapte problemer for godkjenningen. Noen av argumentene for manglende godkjenning var batterilevetiden i høreapparatene og at apparatene kunne smelte. Batteriene i høreapparatene hans har ca. dobbelt så lang levetid som sambandsutstyret de benytter. Varmeproblematikken oppsummerer han slik:

«... hvis høreapparatet smelter under røykdykking, da har vi større problemer enn at vi hører dårlig.» (Mann 4).

Sjefen var positivt engasjert og satte i gang prosessen med å få mannens medisinske godkjenning tilbake. Tidligere foregangspersoner ble brukt i argumentasjonen for å vise til mulighetene for å være i hans yrke med hørselsutfordringer. Mannen er trygg på at han får støtte fra audiograf om nødvendig, men føler per nå ikke behov for flere innspill.

Kvinne 5 har fått råd fra audiografer og audiopedagog, men skulle gjerne hatt flere. Kvinnen mener tilpasningsprosessen for yrkesaktive er av stor betydning, og at brukergruppen er sårbar med tanke på hvordan utfordringer kan påvirke dagliglivet. Som følge av dette tenker hun det er viktig med nok tid på konsultasjoner og mulighet for rask hjelp. Hun forteller at avstanden til audiograf eller høreapparat-support er avgjørende for å slippe sykemelding. Å ta ut sykemelding mener kvinnen gjør noe med psyken. Det er svært viktig for henne å kunne være i jobb og ikke bli passiv hjemme fordi det tekniske ikke fungerer. Hennes prosess med NAV ble forhindret av pandemi og har ikke blitt gjenopptatt. Kvinnens erfaring tilsier at det ikke er lett å få tilrettelegging til å fungere på strukturelt nivå.

Kvinne 6 har tinnitus. Hun opplevde at fastlegen ikke forsto hørselsutfordringen og alvoret i situasjonen. Dette følte kvinnen var vanskelig og byttet til slutt fastlege. Kvinnen får oppfølging fra audiograf og audiopedagog. På tidligere arbeidsplass kartla NAV støy, men kvinnen føler ikke behov for tilrettelegging på nåværende arbeidsplass.

5.2.2 Hørselstekniske hjelpemidler i arbeidssammenheng

Alle informantene anvender eller er i oppstartsfasen med høreapparat. Over halvparten er helt avhengig av høreapparater for å fungere.

«Blir sliten rett og slett ... jeg fungerer ikke uten høreapparater. Jeg må ha høreapparat, så det er helt alfa omega.» (Mann 3).

For fire av informantene er det en stor påkjenning når høreapparatene blir sendt inn på reparasjon. Alle seks informanter har jobber basert på muntlig kommunikasjon. To til fire uker uten høreapparat betyr to til fire uker med kommunikasjonsvansker, som kan føre til

energitap, isolering og sykemeldinger. Kvinne 5 opplever at effekten av høreapparatene er viktig for hennes psykiske helse: «*Jeg er i lysere humør rett og slett. Jeg trenger det løftet da, som hørsel gir meg.*» Å ta av høreapparatene er derfor det aller siste hun gjør på kvelden.

Kvinne 5 har alltid med seg et ekstra sett høreapparater fordi hun opplever at sine nye oppladbare apparater ikke har tilstrekkelig batterikapasitet for en hel dag. Oppladbare høreapparater fungerer dårlig i hennes hverdag. Audiografen har fortalt at kvinnen kan lade de oppladbare høreapparatene i 30 minutter dersom de plutselig går tom i løpet av dagen. Hun synes det blir tatt for lett på av audiografer:

«... så tenker jeg 'er dere gjerne, jeg kan jo ikke sette meg og ikke høre en halvtime liksom', det har man jo som regel ikke tid til i løpet, i hvert fall ikke i en arbeidsdag...»
(Kvinne 5).

Ut over høreapparat har tre av informantene andre tekniske hjelpemidler. Kvinne 1 forteller at Rogerpennen er nødvendig i hverdagen. På hennes arbeidsplass er det lydutfjvningsanlegg. Hun må ofte koble opp lydutfjvningsutstyret på egenhånd når det arrangeres møter. Innstillingen hennes til dette er at hun «... bare må finne seg i det». Når anlegget er koblet på før kvinnen ankommer, blir hun veldig glad. Kvinne 1 opplever at foredragsholdere og gjester på jobb synes det er skummelt å bruke mikrofonen til lydutfjvningen. Hun føler ofte at hun selv må trygge dem for å få de til å bruke utstyret. Kvinne 2 bruker bordmikrofon, som fungerer godt i hennes yrkesutøvelse. Kvinne 5 sier bordmikrofoner med fjernkontroll hjelper i stor grad, og at hun alltid har de med seg. Tekniske hjelpemidler mener hun er bra, men likevel krevende. Det er mye å lære seg, holde orden på og lade opp. Hun er avhengig av at utstyret fungerer for å kunne jobbe.

5.3 Åpenhet og stigma

Alle informantene forteller at de er åpne overfor kollegaer om sine hørselsutfordringer og at effekten av åpenhet er nyttig. Det tas mer hensyn og i tillegg kan det være positivt for andre med utfordringer når det er en åpen kultur på jobb.

«De fleste har jo ett eller annet.» (Kvinne 5).

Samtidig nevnes problemet med at hørselsutfordringer bagatelliseres. Halvparten av informantene har opplevd stigmatisering på arbeidsplassen, enten fra kollegaer og/eller ledelse. Noen informanter beskriver dette som vanskelig å håndtere. Kommentarer kan ha en god intensjon, og derfor være ekstra vanskelig å konfrontere, med frykt for å bli misforstått. Mann 4 forteller at det ikke alltid nytter å informere andre om hørselsutfordringen. Det kan hjelpe med en påminnelse, men ofte faller personene tilbake til gamle vaner etter kort tid.

Kvinne 6 opplever at psykiske vansker ikke snakkes så høyt om, i forhold til fysiske problemer. Kvinne 1, 2 og 5 forteller at hørselsutfordringene har ført til psykiske påkjenninger. Kvinne 1 beskriver en konstant følelse av å være i en krisesituasjon, grunnet den nedsatte hørselen i kombinasjon med lydsensitivitet:

«Det gjør vondt, at lyden på en måte trigger en mental smerte ... og det er vanskelig å godta.» (Kvinne 1).

Kvinne 5 blir lei seg når hun går glipp av ting i samtaler, og føler at hørselen påvirker henne i større grad nå enn tidligere: *«Egentlig så tenker jeg at det påvirker hele tiden.»*

5.4 Mestring

5.4.1 Mestringsstrategier

Samtlige informanter har mestringsstrategier som de anvender i en eller annen form i sine arbeidshverdager. Over halvparten av informantene forteller at de er bevisste på hvor de plasserer seg i ulike situasjoner. To informanter foretrekker å sitte ved runde bord eller i hesteko under møter for best mulig lytteforhold.

Mann 4 har et yrke hvor tydelig kommunikasjon i form av klar og rolig tale samt visuell kontakt, er viktig grunnet bruk av samband. Han forsøker å få samtalepartnere foran seg og dermed oppnå visuell kontakt. Han flytter seg bevisst vekk fra støyende lydkilder i visse jobbsituasjoner for å optimalisere kommunikasjonen.

Kvinne 5 beskriver seg selv som visuell og deltakende i samtaler og møter. Hun foretrekker å sitte i mindre grupper, gjerne med personer hun kjenner og som vet om hennes hørselsutfordringer. Hun forteller at strategien hennes er å ta styringen på situasjoner. Hun gjetter ofte når hun ikke hører, hun forsøker å unngå motlys, bruker bordmikrofon aktivt, og

leser mye på munnen. Også andre informanter sier de er avhengige av munnavlesning. Under Covid-19-pandemien opplevde kvinne 6 munnbind som en hemmende faktor i jobben, fordi det hindret munnavlesning.

Mann 3 og mann 4 må tidvis spørre på nytt hvis folk glemmer at de hører dårlig, spesielt i møtesituasjoner med lange bord og avstander. Førstnevnte føler seg hjelpeløs hvis han ikke får med seg det som blir sagt. Kvinne 6 arbeider som tolk. Når det er få til stede og når folk forholder seg til turtaking, går tolking bra. Hvis det snakkes i for lange setninger, korrigerer hun og ber de gjenta, noe som oppleves helt greit for kvinnen.

5.4.2 Fungereing og innrettelse i arbeidslivet

Holdning til egen hørselsutfordring varierer mellom deltakerne. Kvinne 1 prøver å forholde seg rasjonell til sin hørselsutfordring: *«Det ikke er noen sykdom og det bør ikke være noe skam, det er bare å forholde seg konstruktivt til det.»* I tidligere jobb var kvinnen leder. Da satte hun agendaen selv, noe som gjorde at arbeidslivet med hørselsutfordring fungerte veldig fint. Kvinne 2 har ordnet seg skrivefolk til jobbreiser og konferanser. Hun er stolt av at hun tok tak i dette og føler seg trygg på seg selv. Hun sier også at det er bra skrivefolk blir løftet opp og synliggjort. Mann 3 ytrer sine meninger og forsøker løse utfordringer der og da. Han lar ikke hørselsutfordringene gå inn på han, da han ikke får gjort noe med hørselen.

Mann 4 forteller at det egentlig ikke er noen utfordringer, så lenge avstanden til de han prater med ikke er for stor. Han tar på høreapparat for sikkerhets skyld når han skal møte nye mennesker på nye steder. Kvinne 5 innretter seg etter andre og prøver ha humor rundt hørselsutfordringene. Dette for å avvæpne situasjoner: *«Det blir mange morsomme situasjoner og 'god dag mann økseskaft'.»* I ny-oppstartet jobb forsøker hun å tenke taktisk opp mot leder og ikke synliggjøre alle utfordringene før det ligger mer konkrete erfaringer til grunn: *«Jeg har mine styrker og svakheter, som andre også har.»* Kvinne 6 tenker i mindre grad på behovet for tilpasning, men håper det blir bedre på jobb når hun kommer i gang med høreapparatbruk. Dersom hun ikke hører godt nok, føler hun at det påvirker arbeidsprestasjonen hennes: *«Det føles som at jeg kanskje ikke fikk med meg alt. Det føles som om at jeg ikke gjorde en bra nok jobb, og det er ikke en bra følelse.»*

5.4.3 Fremmedspråk

Å mestre fremmedspråk og aksenter har innvirkning på hvilke personer informantene foretrekker å kommunisere med på arbeidsplassen. To av informantene opplever engelsk, spesielt med aksenter, som vanskelig å høre. Lydbildet er annerledes, og det krever større konsentrasjon for å høre hva som blir sagt. Kvinne 2 jobber på en arbeidsplass hvor det benyttes to språk vekselvis, noe hun opplever som utfordrende. Hun tar det ikke opp med kollegaene, da det er et sårt tema å påpeke andres språk. Mann 4 har opplevd noen fremmedspråklige aksenter på digitale møter som utydelige. Kvinne 6 hører morsmålet sitt bedre, men er ikke sikker på om hørselen er årsaken til det.

5.4.4 Digitale møter

Med endrede rutiner for møtevirksomhet under og etter pandemien, har mestring av digitale løsninger vist seg å bli en elementær del av arbeidshverdagen for informantene. Fem informanter forteller at digitale møter fungerer bra, men med visse forutsetninger. Kvinne 2 opplever at det krever stor konsentrasjon å følge med på Teams fordi hun er avhengig av munnavlesning, og foretrekker derfor kortere møteintervaller. Mann 3 beskriver lyden på digitale møter som mer konsentrert og lettere å oppfatte. Kvinne 6 foretrekker digital tolketjeneste ved bruk av Teams eller Video Remote Interpretation (VRI). For henne fungerer dette bedre enn telefontolkning fordi hun kan benytte munnavlesning.

6.0 Diskusjon

Formålet med diskusjonen er å vurdere og drøfte analysens resultater i sin helhet.

Undertemaene som resultatdelen består av, er i grove trekk førende også for dette kapittelet.

6.1 Energi og arbeidsmengde

6.1.1 Energi

En vanlig komorbiditet til hørselsutfordringer er slitenhet og fatigue (NAV, u.å.). I undersøkelser utført på yrkesaktive informanter med hørselsutfordringer, fremkommer det at slitenhet og fatigue relateres til arbeidshverdagen (Holman et al., 2019; Hasson et al., 2011; Blakstad, 2016). Flere av informantene i vår studie knyttet hørselsutfordringer til slitenhet på jobb. De kjente på energimangel i lengre tid, før de innså at hørsel kunne være en utløsende

faktor. Dette vises også i Blakstads (2016, s. 65) studie, hvor ansenhet og fatigue var et faktum før hørselsnedsettelse ble oppdaget.

6.1.2 Åpent kontorlandskap

Mange virksomheter velger ifølge en rapport fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) å innføre åpne kontorlandskap. Dette for å spare plass og skape et grunnlag for økt samarbeid blant ansatte. Konsekvensene av et slikt miljø er ifølge rapporten, trolig større enn fordelene, spesielt med tanke på sykefravær (Knardahl, 2020, s. 4). Ulempene underbygges også av studien til Jahncke og Halin (2012, s. 269), hvor det ble forsket på hvilken påvirkning åpne kontorlandskap har på normalthørende, versus personer med hørselsutfordringer. Det viste seg at de med hørselsutfordringer ble mer påvirket av støy i kontorlandskapet, enn de normalthørende (Jahncke & Halin, 2012, s. 271).

En av informantene i vår undersøkelse som jobbet i åpent kontorlandskap, opplevde å bli mer sliten enn sine kollegaer på slutten av arbeidsdagen. Når fire informanter i tillegg uttrykker lettelse over at de slipper åpne kontorløsninger, kan informantenes opplevelser ses i sammenheng med konsekvensene rapportert av STAMI (Knardahl, 2020) samt Jahncke og Halin (2012).

6.1.3 Formelle og uformelle situasjoner

Hasson et al. (2011, s. 8) undersøkte utbrenthet blant yrkesaktive i Sverige og fant at blant de som rapporterte høy score av utbrenthet og stress, var det en signifikant andel som hadde hørselsutfordringer. En annen svensk studie om yrkesaktive med store hørselstap, av Grimby og Ringdahl (2000, s. 192), viser til samtaler i pauserom som en kilde til fatigue. Noen av våre informanter opplevde lunsjsituasjoner som krevende, deriblant grunnet vanskelige lytteforhold. Tidvis medførte dette isolering på eget kontor for å kunne fullføre arbeidsdagen. På den andre siden hadde to informanter et avslappet forhold til slike uformelle kommunikasjonssituasjoner.

Ifølge Fay (2011, s. 224) kan uformelle situasjoner bidra positivt ved å gi arbeidstakere rom for å lufte sinne og frustrasjon. Basert på våre funn kan det for enkelte vise seg å være det stikk motsatte, nemlig en kilde til frustrasjon. Om uformelle situasjoner oppleves som en

påkjenning eller ikke, virker dermed å ha sammenheng med opplevelsen av hørselsutfordringen, sosiale relasjoner og betydningen av den sosiale situasjonen.

Kalvatn (2015, s. 124) mener uformell og formell kommunikasjon henger sterkt sammen, og understreker viktigheten av uformelle situasjoner på arbeidsplassen i kombinasjon med god formell struktur. Formelle situasjoner, eksempelvis ved møtevirksomhet, var tydelig foretrukket blant noen av informantene våre. De fortalte at god struktur, turtaking og forutsigbar kommunikasjon krevde mindre konsentrasjon og bidro til optimal kommunikasjonsflyt. Arbeidsdeltakelse er i henhold til Grimby og Ringdahl (2000, s. 192), svært viktig for selvfølelse og velvære. Dermed er det tenkelig at energiøkonomisering kan være av betydning for våre informanter, dette for å unngå isolering og opplevelse av utenforskap på arbeidsplassen.

6.1.4 Arbeidsmengde

To av informantene i studien vår har tidligere tatt ut sykemelding grunnet fatigue, og den ene informanten hadde i tillegg behov for et rehabiliteringsopphold. De har i senere tid fått tilpasset arbeidsoppgaver, og benytter behandlingsdager for å kunne gå lengre perioder uten sykefravær. Informasjonstilgang er en av informantenes kjernesaker, og hun er svært tydelig på at det ikke finnes god nok informasjon om blant annet behandlingsdager. Ordningen med behandlingsdager er ifølge Helsedirektoratet (2016, kap. 9.3), gunstig for både arbeidsgivere, samfunnsøkonomien og ikke minst arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, fordi den potensielt kan forhindre lengre sykemeldingsperioder.

Over tid kan det være aktuelt for brukere av behandlingsdager å gå ned i stillingsprosent. En informant i vår studie har 25% uføregrad, noe hun mener bidrar til å unngå lengre sykemeldingsperioder. I Kjekas (2015, s. 35) undersøkelse forteller noen informanter om behovet for redusert stillingsprosent. En arbeidsmengde på 70% foreslås som optimalt, og aller helst med én dag fri midt i uken. Fordelen med redusert arbeidsmengde kan underbygges av Holman et al. (2021, s. 54), som skriver at arbeid er en potensiell kilde til fatigue. Dette til tross for at manglende jobb vil kunne føre til en større grad av fatigue.

6.2 Oppfølging

6.2.1 Oppfølging fra ledelse og instanser

Alle informantene påpeker viktigheten av tilstrekkelig oppfølging, forståelse og interesse fra ledere og aktuelle instanser. Mange har selv måttet ta ansvar og initiativ for tilrettelegging, mens andre har opplevd svært god støtte fra ledere, høresentral og hjelpemiddelsentral. I rapporten *Utrekning av tilbud til hørselshemmede* fremgår det uklarerheter i ansvarsforholdet rundt hørselsomsorgen (Helsedirektoratet, 2020). Rapporten baserer seg mest på det offentlige helsetilbudet, men nevnes i denne sammenheng som et bilde på hørselsomsorgens, og kanskje også bedrifters, forbedringspotensial. Hvor ansvar ligger, hvilke krav som gjelder, og hva dette konkret innebærer, er trolig en stor utfordring for ansatte, ledere og instanser.

Svinndal et al. (2018, s. 651) viser til for lite tilrettelegging på arbeidsplasser. I en senere studie forklarer Svinndal et al. (2019, s. 1859) at få ledere viste tilstrekkelig kompetanse og initiativ på områder som handler om tilrettelegging for ansatte med hørselsutfordringer. På papiret kan det se ut som at utstyr og tiltak er implementert, men oppfølgingen uteblir. Til tross for dette skrives det i OE (2020, s. 39) at den enkelte personen med hørselsutfordringer også har et ansvar for å benytte seg av eksisterende tilbud, og på den måten bidra til å minske hørselsrelaterte barrierer. Tolkes OE (2020, s. 39) rett, kan slike barrierer reduseres ved at kunnskap og informasjon nås ut til kollegaer. Økt informasjon er også noe ovennevnte rapport fra Helsedirektoratet (2020) nevner som sentralt for å forbedre arbeidslivets premisser for personer med hørselsutfordringer. Informantene i vår undersøkelse, som rapporterte behov for mer tilrettelegging, har ifølge dem selv, benyttet seg av tilgjengelige tilbud. Veien dit har for enkelte vært krevende, så diskusjonen om ansvarsforhold kan være høyst aktuell i oppfølgingen av yrkesaktive.

Et annet element verdt å nevne vedrørende oppfølging, er lederes grunnlag til å forstå den ansattes behov. Southall et al. (2011, s. 703) poengterer blant annet åpenhet som viktig for bedring av intern kommunikasjon med kollegaer og iverksetting av tilrettelegging. I motsetning til åpenhet var manglende informering om hørselsutfordringer sett på som en måte å skjule sine sårbare sider, i frykt for å tape ansikt (Southall et al., 2011, s. 703). En av informantene i vår undersøkelse tenkte taktisk og var svært bevisst på hvilken helseinformasjon hun delte med sin sjef i ansettelsesprosessen. Dette grunnet i et ønske om å selv vurdere hvordan hun håndterer arbeidsoppgaver, før eventuell involvering av ledelse.

Tatt dette i betraktning kan det tolkes dit hen at ledere, og for den saks skyld også instanser, har ulike forutsetninger for å kunne iverksette riktige tiltak eller sørge for god oppfølging.

Helsedirektoratet (2012, s. 59) beskriver betydningen av terapeutiske relasjoner. Ved å trekke paralleller til tematikken i denne oppgaven, er det ikke utenkelig at personlige egenskaper hos eksempelvis ledere i bedrifter, er av betydning. Dette kan innvirke på engasjementet for den ansattes utfordringer. Individuelle og strukturelle faktorer kan dermed anses å påvirke informantenes opplevelser av ledes og instansers oppfølging.

Et viktig ledd i oppfølging og tilrettelegging fra høyere nivå, er politiske initiativ som skal sørge for arbeidsdeltakelse og minimering av sykefravær. I melding til Stortinget, *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*, vektlegges behovet for å sikre sosial inkludering og for å øke arbeidsdeltakelsen (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 130). Videre i Handlingsplanen for 2021-2025 legger regjeringen frem en visjon om et samfunn der alle kan delta og bidra (Regjeringen, 2021, s. 5). IA-avtalen er et konkret eksempel på regjeringens inkluderende fokus. Hensikten er å følge opp prioriterte bransjer hvor innsatsen skal resultere i redusert sykefravær og økt inkludering (Regjeringen, 2019).

Inkludering gjennom universell utforming er noe regjeringen mener er en forutsetning for å oppfylle bærekraftsmålene i FNs Agenda 2030. For personer med funksjonsnedsettelser skal politikerne utøve en politikk for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering (Regjeringen, 2021, s. 5). Likestillings- og diskrimineringsloven (2017) sikrer at arbeidstakere med redusert arbeidsevne og kapasitet har rett til individuell tilrettelegging på arbeidsplassen, i arbeidsoppgaver og ansettelsesprosesser.

Deltakerne i denne studien opplever varierende tilrettelegging og oppfølging, og i enkelte tilfeller diskriminerende situasjoner. Noen var godt fornøyde med oppfølgingen og de iverksatte tiltakene, mens andre måtte legge inn en stor egeninnsats for å få den hjelpen de hadde behov for. Hørselshemmedes Landsforbund (HLF) har vært sentral hos halvparten av informantene i prosessen med optimal tilrettelegging. Dette viser trolig manglende implementering av det politiske planverket ut i samfunnet. Systemet skal gagne enkeltindivider og samfunnet i sin helhet, men basert på våre informanters opplevelser er det fortsatt en lang vei å gå.

6.2.2 Hørselstekniske hjelpemidler i arbeidssammenheng

Samtlige informanter snakket mye om betydningen av hørselstekniske hjelpemidler som helt avgjørende for å kunne fungere i jobbene sine. Mange av informantene fortalte om den store påkjenningen det er når høreapparatene sendes på reparasjon. Med yrker hvor muntlig kommunikasjon er fullstendig avgjørende, kan det basert på informantenes beskrivelser, forstås dit hen at hjelpemidler er uvurderlige.

Forskning viser til at bruk av høreapparat kan gi sosiale kostbesparelser. For personer med visse hørselsutfordringer antas høreapparat å ha en positiv innvirkning på jobbsituasjonen, minske risikoen for depresjon og forbedre søvnkvaliteten (Anovum, 2019, s. 3). Ukene i påvente av høreapparatene kan dermed forstås å være av stor belastning for informantene det gjelder.

Forskrift om stønad til høreapparat og tinnitusmaskerer (1997, § 2) opplyser om muligheten for reservehøreapparat når det er nødvendig for å skaffe seg eller beholde arbeid. Enkelte vilkår i lovverket vil likevel kunne hindre informantene i å motta slik stønad. Da er det nærliggende å tenke på problematikken som paradoksal. Regelverket skal støtte arbeidstakere i arbeidslivet, men legger føringer som gjør det vanskelig å nyttiggjøre seg av tilbudet. Fortvilelsen til en av informantene tilsier at regelverket i praksis ikke er optimalt, dette til tross for at forskning og nasjonale planer viser hvor viktig deltakelse og inkludering er. Kanskje handler dette om hvordan fagpersoner tolker lovverket, hvor tilgjengelig og forståelig informasjon presenteres, eller hvor velutarbeidet stønadsordningen er.

6.3 Åpenhet og stigma

Åpenhet er til nå beskrevet i relasjon til lederes grunnlag for innsikt og engasjement i ansattes hørselssituasjon. I Kjekas (2015) studie om unge nyutdannede, personer med hørselsutfordringer i jobb, kommer det frem hvordan disse personene stiller seg til åpenhet. Mange er opptatt av åpenhet som en kilde til å bedre kommunikasjonssituasjoner. Noen var bevisste på å tidlig informere ledergruppa og kollegaer om sine hørselsutfordringer. Dette resulterte i positive opplevelser som dannet grunnlag for en felles forståelse, trygghet og støtte (Kjekka, 2015, s. 27). Hos noen av informantene i vår undersøkelse, er dette gjenkjennbart. De opplever at det tas mer hensyn når de er åpne om sine utfordringer. Samtidig ønsket noen å holde litt igjen for å se an situasjoner og behov.

Aksept, humor og åpenhet rundt hørselsutfordringer kan relateres til stigma (Lash & Helme, 2020, s. 310). Ruusuvuori et al. (2021, s. 444) har sett på studier om stigma hos yrkesaktive med hørselsutfordringer. De fleste studiene vektla hvordan stigma påvirket høreapparatbruk negativt, mens noen få studier belyste effekten sosial støtte har på opplevelser av stigma. Artikkelen viser videre til hvordan stigmatisering foregår i mellommenneskelige situasjoner, gjennom ord og bevegelser. Ønsket om bekreftelse og anerkjennelse ligger ifølge Goffmann (1963), dypt i menneskets natur. Frykten for å bli «dømt» og sett på som unormal kan utløse negative tanker (Goffmann, 1963). Halvparten av informantene i vår undersøkelse har opplevd stigmatisering, og erfarer dette tidvis som krevende.

Resoneringen om åpenhet og stigmatisering kan underbygges av Wallhagens (2009, s. 66) forskning. Hun forklarer hvordan stigma påvirker måten beslutninger tas i ulike perioder og situasjoner for en person med hørselsutfordringer. Med andre ord kan det forstås dit hen at individuelle erfaringer, opplevelser, hendelser og utfall vil kunne påvirke hvordan avgjørelser tas på jobb. For å minimere stigmatisering på arbeidsplassen kan det dermed være viktig med sosial støtte i kollegiale relasjoner, hvor åpenhet om utfordringer anerkjennes.

6.4 Mestring

6.4.1 Mestringsstrategier

En måte å minske stigmatiserende reaksjoner, kan være ved å oppnå kontroll gjennom å aktivt anvende mestringsstrategier (Blakstad, 2016, s. 74). Forskning indikerer at mange med hørselsutfordringer har større behov for å ta kontroll over arbeidssituasjoner. En slik form for tilnærming fører ofte med seg muskelplager eller angstlignende følelser (Backenroth-Ohsako, 2003, s. 200). Våre informanter meldte varierende kontrollbehov.

Gellerstedt og Danermark (2004, s. 237) tok også for seg temaet kontroll. Resultatene i studien deres viste en betraktelig forskjell i opplevelsen av kontroll, spesielt i interaksjonskrevende yrker. Ansatte med hørselsutfordringer vurderte egen følelse av kontroll som lav. Forskerne konkluderte videre med at det psykososiale miljøet på jobb er mer krevende for personer med hørselsutfordringer, enn normalthørende. Montano og Spitzer (2014, s. 432) viser til forskning som indikerer en endring i yrkesutførelse. Dagens yrker er mer fundamentert på kommunikasjon, hvor hørsel, tale og språk står sentralt (Montano & Spitzer, 2014, s. 432). I yrkene til våre informanter, er kommunikasjon helt vesentlig.

Informantene forteller hvordan arbeidsprestasjonene påvirkes når de ikke hører tilstrekkelig, og ender da opp med følelsen av å ikke gjøre en god nok jobb. Sett i lys av Montano og Spitzer (2014) og våre informanter, kan kommunikasjonsrettede arbeidsforhold skape mer belastning for visse grupper i arbeidsstyrken, blant annet personer med hørselsutfordringer.

Svinndal et al. (2020) fant at informasjon og eierskap til egen hørsel bidro til økt bruk av mestringsstrategier i arbeidslivet. Det kan underbygges av Blakstads (2016, s. 51-52) studie, hvor informantene som kunne mye om eget hørselstap i stor grad tok kontroll i møter eller foredrag. Mestringsstrategier brukes bevisst av alle informantene i vår undersøkelse, som et verktøy i arbeidshverdagen og for å skape gode samtalemiljø. De har ikke problemer med å be kollegaer gjenta seg, eller snakke høyere, som viser eierskap til hørselsutfordringene.

6.4.2 Fungere og innrettelse i arbeidslivet

Informantene har ulike innstillinger til hvordan best fungere i jobb. Dette være seg et ønske om å tenke rasjonelt på sin hørselsutfordring, benytte tilretteleggingstilbud, ytre sine meninger, bruke humor og innrette seg etter andre. Humor kan ifølge Roaldsen et al. (2015, s. 727) redusere stress, eksempelvis ved å ufarliggjøre samtaler om vanskelige temaer og styrke mellommenneskelige relasjoner. Selv om mange bevisst tar i bruk mestringsstrategier, er det likevel varierende hvordan følelsen av kontroll påvirker informantene i arbeidshverdagen, slik Backenroth-Ohsako (2003) beskriver.

Noen av våre informanter rapporterte fysiske plager eller at de i perioder var til fysikalsk behandling, kanskje som en direkte konsekvens av hørselsutfordringene. Andre derimot, opplevde at arbeidshverdagen fungerte veldig fint og med et mindre behov for å styre dagene etter hvordan hørselsutfordringene utartes. Fysisk aktivitet kan virke forebyggende og gi overskudd (Kjeka, 2015, s. vedlegg 3). Flere av informantene forteller hvor viktig fysisk aktivitet er for å holde hjulene i gang. Dette nevnes som en betydningsfull mestringsstrategi. Kjekas (2015, s. 35) studie underbygger den positive effekten av fysisk aktivitet for å koble av, samle tankene og for unngå anspent nakke- og skulderparti.

6.4.3 Mestring av fremmedspråk

Et aspekt av mestring som ikke var tiltenkt i denne studien, men som flere informanter brakte på banen, var hvordan de opplevde fremmedspråk i jobbrelasjoner. Informantene fortalte om

vansker med å oppfatte kunder, kollegaer eller tjenestemottakere som snakket et annet språk enn informantenes eget morsmål. Informantene var tydelige på at det ikke skyldtes evne til å forstå, men at lydbildet i fremmedspråk er mer komplekst, krever større konsentrasjon og er mer utfordrende å fange opp. Kjekka (2015, s. 26) belyser det samme, hvor hennes informanter rapporterte om vanskeligheter med å forstå dialekter og fremmedspråk, og følgelig har utfordringer med å oppfatte samtaler. Informantgruppa i vår studie består av voksne mennesker over 50 år. Hørselsdiagnosene varierer, noen er medfødt og andre ervervet. Audiologisk litteratur sier det er store individuelle forskjeller i taleforståelse hos personer over 60 år. Utenlandske aksenter er en av flere eksempler på årsaker til utfordringer med prosessering av språk (Weinstein, 2015, s. 637). Kjekas (2015, s. 18) informanter var til sammenlikning mellom 24 og 36 år, noe som kan tyde på at fremmedspråk og dialekter kan skape særlig krevende situasjoner for mennesker med hørselsutfordringer i arbeidslivet, uansett alder.

7.0 Metodekritikk

Konklusjonens styrke og omfang tar utgangspunkt i hvordan metoden drøftes og vurderes. Derfor må det stilles kritiske spørsmål til egen oppgave. En kvalitativ oppgave vurderes fra kvalitetskriterier som skiller seg fra kvantitativ metode (Nielsen et al., 2021, s. 281). Vurderingsbegrepene valgt i dette tilfellet, grunner i anbefalingene til Nielsen et al. (2021, s. 282): *troverdighet, pålitelighet, bekreftbarhet og overførbarhet*. Til sammenlikning for kvantitativ metode, viser de til følgende kvalitetskriterier: *intern validitet, reliabilitet, objektivitet og ekstern validitet*. Følgelig vil det gjøres et forsøk på å resonnerer rundt valgene som er gjort i forskningsprosessen.

7.1 Troverdighet

Med troverdighet siktes det til om forskningsfenomenet er presentert rett. Vurderingen skal si noe om vi faktisk har undersøkt det vi ønsket å undersøke, og at informantenes opplevelser og synspunkter på fenomenet er det som kommer til syne (Nielsen et al., 2021, s. 282).

Troverdighet kan dermed tenkes å omfatte refleksjoner og beslutninger for gjennomførelse, slik at datamaterialet fremkommer ekte og troverdig.

7.1.1 Bakgrunn for innhenting av informanter

En faktor som spiller inn på oppgavens troverdighet, er måten og bakgrunnen for at informantene har blitt en del av studien. Dalland (2017, s. 57) forklarer utfordringen med studenters utvelgelse av informanter basert på bekjentskap, hvor utvalget vil kunne innvirke på datamaterialet. De fire metodene for innhenting av informanter er som nevnt i metodekapittelet: forskerutvalg, selvseleksjon, kjedeutvalg/snøballutvelging og portvakt. De ble brukt «alene» eller i kombinasjon med hverandre. To informanter ble kontaktet direkte av gruppa som et resultat av våre bekjentskap med disse. Relasjonene kan beskrives som profesjonelle og svært perifere. På bakgrunn av denne avstanden, anses ikke datamaterialet som påvirket av forholdet til informantene. Likevel er det vanskelig å helgardere seg fullt ut, noe som i henhold til Nielsen et al. (2021, s. 97) er en kjent utfordring i humanvitenskapelig og fenomenologisk forskning.

Forholdet mellom subjekt og objekt, de som undersøker fenomenet og de som er grunnlaget for datamaterialet, vil alltid stå i en dynamisk relasjon, om Nielsen et al. (2021) tolkes rett. Forskerens egen forforståelse og tidligere erfaringer vil dermed være til stede i forståelsen av ny empiri. I prosessen med å innhente informanter har relasjoner til informanter vært grundig diskutert internt i bachelorgruppa og med veileder. Potensielle informanter har blitt ekskludert før en eventuell forespørsel ble tiltenkt, nettopp på grunn av nærhetsgraden og respekten for kommende datamateriale i undersøkelsen.

Antall informanter kan trolig ha innvirkning på hvor balansert resultatene presenteres, men er ikke ensbetydende med mange informanter. Malterud (2017, s. 63) forklarer hvordan overførbarhet i kvalitativ metode ikke er proporsjonalt med antall informanter. Hun forklarer videre at det er informasjonsstyrken i utvalget som er førende for hvor mange informanter som bør tas med. Dette underbygges av Nielsen et al. (2021, s. 135) som sier at kvaliteten på datamaterialet og analysen overgår et fokus på mengde data. Med bakgrunn i litteraturen, bestemte vi oss for å forsøke og innhente fire informanter. Ettersom intervju og innhenting skjedde om hverandre, ble dette en parallell og løpende prosess. Ved endt intervju av fjerde informant opplevde vi ikke tilstrekkelig metning i datamaterialet. Tjora (2017, s. 143) beskriver utfordringer med hvor mange en bør intervju for å oppnå nok empirisk informasjon og dermed nå metningspunktet. Han mener en påstand om datametning må begrunnes godt hvis det er stor variasjon i deltakergruppa. I vårt tilfelle, med en relativt heterogen gruppe, ble valget om å stoppe på seks informanter tatt som følger av to faktorer. Tross store variasjoner

blant enkelte informanter, opplevdes det som at de ulike undertemaene var dekket fra forskjellige vinkler av flere informanter. Dette er begrunnelsen for argumentet om metningsfølelse.

Den andre faktoren handler om et stramt tidsskjema. Informasjonsbehandlingen av seks intervju ble anslått å presse avsatt tid maksimalt. Samtidig er antallet innenfor det Nielsen et al. (2021, s. 135) sier om at to til seks informanter er tilstrekkelig. For fremtidige undersøkelser er det stor lærdom i erfaringen med å vurdere mengden data som er nødvendig, opp mot tiden som kreves til gjennomføring og etterbehandling av intervju.

Vi forsøkte å finne en balanse i relasjonen til våre informanter. Å etablere tillitt følte vi var viktig for at de skulle kjenne seg trygge i intervjusituasjonen, og følgelig dele det de hadde på hjertet. Samtidig ville vi unngå at de svarte det de trodde var riktig å svare, eller det de trodde var ønsket av dem å svare. Innen psykologi er tillit svært relevant for utvikling av relasjoner (Herrestad, 2014). Psykoanalytiker Peter Fonagy relaterer tillit til kommunikasjon og utveksling av informasjon. Han hevder tillit kommer fra en følelse av å bli forstått av en annen person (Duschinsky et al., 2019, s. 225-227). Nøkkel til innsikt i forskningstemaet kan i denne studien tenkes å være vår fremtreden og imøtekommenhet – evnen til å skape tillit hos våre informanter. Flere av informantene viste seg sårbare, fortalte om svært private tanker og følelser, og viste oss tillit gjennom innholdet de delte. Likevel opplevde vi en tydelighet hos informantene, en form for selvsikkerhet i svarene deres som kan indikere at de ikke ble påvirket av ordlyden i spørsmålene.

7.1.2 Bruk av intervjuguide

Intervjuspørsmålene ble nøye utformet for å sørge for en mest mulig nøytral inngangsport på de ulike temaene vi ønsket å belyse. Intervjuguiden ble imidlertid kun brukt som støtte, da intensjonen med de semistrukturerte intervjuene var å la informantene i stor grad styre rekkefølge og retning. På tidspunkt når historier tok sidespor med manglende relevans til problemstillingen, hentet vi oss inn ved å bruke intervjuguiden. Hvis det dukket opp svar og forklaringen virket noe uklar, parafraserte vi svaret og ba om bekreftelse på at vi hadde forstått dem rett. Gjennom å bruke visuelle intervjuplattformen ga det mulighet til å tolke kroppsspråket til informantene, spille på lag ved å selv bruke kroppsspråk, og dermed gi rom for dypere intervjusituasjoner.

Intervjuguiden kunne vært utprøvd på en testinformant, slik Creswell og Poth (2018, s. 165) anbefaler. Etter nøye gjennomgang av potensielle scenarioer bestemte vi oss for å starte intervjuprosessen uten testintervju. Dette skyldtes raske intervjuavklaringer og informanter som var klare til dyst.

7.1.3 Pandemi og digitale løsninger

I en rapport fra Kommunal- og distriktsdepartementet (2021, s. 11) sies det at Norge har en av de mest digitale befolkningene i verden, med et stort fokus på universell utforming på digitale plattformer. Opplevelsen vår fra de digitale intervjuene tilsier en brukergruppe som har, kanskje på lik linje med Norges øvrige befolkning, tilpasset seg en digital hverdag. For vår del har det vært positivt med en digital erfaren brukergruppe. Med dette mener vi at to år med pandemi trolig har gjort noe med folks evne til å håndtere digitale løsninger, også med hørselsutfordringer. Flere informanter oppga at de var komfortable med å arbeide digitalt, noe som underbygger vår erfaring fra intervjuene.

Digitale løsninger gjorde det mulig å innhente informanter og utføre intervju, over en ubegrenset geografisk avstand. Dette beskrives også av Nielsen et al. (2021, s. 136) som en fordel med digitale intervju. I tillegg forklarer Nielsen et al. (2021, s. 138) at visuelle intervju på mange måter kan sidestilles med kvalitative ansikt-til-ansikt-intervju, spesielt fordi det gir mulighet til å tolke kroppsspråk, og dialogen kan understøttes gjennom ikke-verbale kommunikasjonsformer.

7.1.4 Refleksjon rundt oppgavens troverdighet

I etterkant er det helt sikkert andre oppfølgingsspørsmål og analysemetoder som kunne vært stilt og anvendt. Kanskje er dette en modningsprosess, og en del av forskningskunsten som tar tid å lære seg. Til tross for denne refleksjonen mener vi at innhentet og analysert datamateriale er presentert korrekt ut fra informantenes opplevelser, oppfatninger, synspunkter og tanker. Bevisste valg og et fokus på å forstå informantene, har gjort det mulig å gjengi informasjonen autentisk.

7.2 Pålitelighet

Hvis andre forskere ønsker å gjøre studien på nytt, bør det foreligge grundige beskrivelser som gjør dette mulig. Å oppnå det samme resultatet er ikke hensikten innen kvalitativ metode, men fremgangsmåten skal kunne følges (Nielsen et al., 2021, s. 283).

Under hele forskningsprosjektet er det forsøkt å synliggjøre prosessene på en ærlig og transparent måte. Konkrete forklaringer av gjennomførelse støtter oppgavens pålitelighet og mulighet for å gjenta undersøkelsen. For å ivareta koherens mellom problemformuleringen, formålet, metode og resterende kapitler, er det fokusert på å konsekvent velge relevant informasjon.

7.3 Bekreftbarhet

Nielsen et al. (2021, s. 283) forklarer begrepet bekreftbarhet som i hvilken grad resultatene kan bekreftes av andre. Sagt litt annerledes, så skal våre utgangspunkt og forutsetninger for undersøkelsen synliggjøres for leseren. I forordet presenteres vår interesse for temaet og på hvilket grunnlag denne interessen har tatt form. I metodekapittelet og i metodediskusjonen, opplyses det om prosessen med å innhente informanter til studien, og hvordan kjennskap til noen av informantene anses å innvirke på studien. Underveis i intervjuene fikk vi innsikt i opplevelser og historier som satt profesjonaliteten på prøve. Å være et medmenneske som viser empati i kombinasjon med å være en nøytral intervjuer, var ikke lett. Kanskje førte synlige følelser til at noen informanter delte mer enn de opprinnelig ønsket. Kanskje opplevdes intervjusituasjonene mer menneskelige og naturlige, eller kanskje gjorde det ingen forskjell. Fullstendig nøytralitet er utfordrende og dermed opplyser vi her om relasjonseffekten og dens mulige påvirkning på innholdet. Totalt sett sitter vi igjen med oppfatningen av at informantene delte sine historier på sine premisser, uten påvirkning av vår tilstedeværelse.

Vår forforståelse til temaet vises trolig best i intervjuguiden, hvor temaer vi tenkte hadde størst relevans kommer til syne. Disse temaene ble plukket ut på bakgrunn av tidligere forskning og fordi de angivelig kunne tilføre gode svar på problemstillingen. I løpet av intervjuene har det dukket opp nye temaer som har blitt inkludert i ulike delkapitler og integrert i helheten. Dette tilsier at innholdet ikke er forhåndsplukket basert på egen forforståelse, men justert etter informantenes opplevelser.

7.4 Overførbarhet

Noe av det som kjennetegner kvalitative studier, er ifølge Thagaard (2013, s. 210) at fortolkningen gir grunnlaget for overførbarhet. Spørsmålet hun fremhever dreier seg om hvordan tolkningen av en undersøkelse vil kunne ha relevans også i andre sammenhenger.

Problemstillingen definerer et smalt tema, men med et bredt omfang. Den kan tenkes å ha en allmenngyldig karakter fordi gruppa yrkesaktive med hørselsutfordringer er stor. Noen spesifikke nytteområder denne eller liknende undersøkelser kan bidra til, er eksempelvis i NAV, på høresentraler, hos bedriftshelsetjenester, i skole- og utdanningssammenheng, og for bedrifter og businessaktører. Innsikt i informantenes erfaringer med oppfølgingstjenester kan kanskje rette søkelyset på konkrete forbedringsbehov. Dette genererer sannsynligvis et økonomisk aspekt som er av interesse for økonomer, ledere og politikere. Målgruppa har mange likheter med elever og studenter i et utdanningsløp, som må forholde seg til medelever og lærere, og som også skal fungere i dagliglivet. Her gjelder både fysiske og psykiske elevmiljø. Næringsaktører kan kanskje dra nytte av bevisstgjøring rundt fremmedspråk. Hvis et møte foregår i mindre egnede lokaler og i tillegg på eksempelvis engelsk, er kunnskap om språkforståelse, fremmedspråk og hørsel også viktig å ta med seg videre.

Med en brennende interesse for tematikken i denne bacheloroppgaven, er det fort å kjenne på et bias, også kalt partiskhet, for hvor stor nytteverdi resultatene har ut over studert kontekst. Lesere uten audiologisk bakgrunn, eller med mindre interesse for feltet, kan imidlertid kanskje se begrensninger til kun å gjelde hørselsutfordringer i arbeidslivet. Informantenes tilbakemeldinger tyder på et behov for mer oppmerksomhet, informasjon og kunnskap om temaet, både til berørte og uvitende parter.

8.0 Konklusjon

Forskningsprosjektet avdekker et behov for at alle instanser bør ta mer ansvar for tilrettelegging og ivaretagelse av arbeidstakere med hørselsutfordringer. Informantene i denne undersøkelsen som føler seg ivaretatt og fulgt opp av arbeidsgiver og instanser, opplever bedre forutsetninger for å mestre arbeidshverdagen. Bruk av mestringsstrategier kan styrke formell og uformell kommunikasjon i informantenes yrker. Sammen med tilretteleggingstiltak utgjør mestringsstrategier en stor forskjell for om informantene klarer å bli værende i jobb.

Tidligere forskning og oppgavens resultater indikerer en nær forbindelse mellom hørselsutfordringer og energitap blant yrkesaktive. Energitap kan føre til sykefravær dersom arbeidsmengde ikke tilpasses. Informantene i denne undersøkelsen opplever arbeidsdeltakelse som viktig for å være en del av samfunnet. Åpenhet om hørselsutfordringer på arbeidsplassen bidrar til at kollegaer og ledere tar mer hensyn, som videre kan forebygge stigmatiserende holdninger og øke samhold.

Systemet og rammevilkårene danner grunnlaget for Norges inkluderende arbeidsstyrke. Utfordringen er å implementere dette i praksis for å oppnå tiltenkt nytteverdi. Konsekvensene hørselsutfordringer medfører i arbeidslivet kan være omfattende og bør synliggjøres for å kunne forebygges. Økt kunnskap og publisering om dette temaet er et ønske fra studiens informanter. Det vil kunne bidra positivt på mange arenaer innenfor arbeidslivet og på et høyere samfunnsmessig plan.

9.0 Referanseliste

- Anovum. (2019). *EuroTrak Norway 2019*. European Hearing Instrument Manufacturers Association. https://www.ehima.com/wp-content/uploads/2019/05/EuroTrak_2019_NORWAY.pdf
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidsplassforskriften. (2011). *Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidlokaler* (FOR-2011-12-06-1356). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1356>
- Audiografforbundet. (u.å.). *Handlingsplan for landsmøteperioden 2019-2022*. Hentet 22. april 2022 fra https://delta.no/yrke/audiografforbundet/om-oss/_attachment/download/736835eb-ec55-4d12-8422-548a597eb74d:f0cfc82f20c9e8e03030286f6b0524db7d8ba4f2/Handlingsplan%20Audiografforbundet%202019-2022.pdf
- Backenroth-Ohsako, G. A., Wennberg, P. & Klinteberg, B. A. (2003). Personality and work life: A comparison between hearing-impaired persons and a normal-hearing population. *Social behavior and personality*, 31(2), 191-204. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.2.191>
- Bennett, R. J., Saulsman, L., Eikelboom, R. H. & Olaithe, M. (2021). Coping with the social challenges and emotional distress associated with hearing loss: A qualitative investigation using Leventhal's self-regulation theory. *International Journal of Audiology*. <https://doi.org/10.1080/14992027.2021.1933620>
- Blakstad, A. (2016). *Kampen for kontroll: En kvalitativ studie om opplevelsen av arbeidshverdagen og betydningsfulle forhold for arbeidsdeltakelse hos mennesker med nedsatt hørsel* [Masteroppgave]. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2425942/master_innlevering.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3. utg.). Sage.
- Byggteknisk forskrift. (2017). *Forskrift om tekniske krav til byggverk* (FOR-2017-06-19-840). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-06-19-840>

- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2. utg.). Sage.
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4. utg.). Sage.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Datatilsynet. (2019, 16. juli). *Personvernprinsippene*. <https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/personvernprinsippene/>
- Duschinsky, R., Collver, J. & Carel, H. (2019). «Trust comes from a sense of feeling one's self understood by another mind»: An interview with Peter Fonagy. *Psychoanalytic Psychology*, 36(3), 224–227. <http://dx.doi.org/10.1037/pap0000244>
- Fay, M. J. (2011). Informal communication of co-workers: A thematic analysis of messages. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 6(3), 212-229. <https://doi.org/10.1108/17465641111188394>
- Forskrift om nasjonal retningslinje for audiografutdanning. (2020). *Forskrift om nasjonal retningslinje for audiografutdanning* (FOR-2020-01-03-23). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2020-01-03-23>
- Forskrift om stønad til høreapparat og tinnitusmaskerer. (1997). *Forskrift om stønad til høreapparat og tinnitusmaskerer* (FOR-1997-04-18-337). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/1997-04-18-337>
- Forskrift om utførelse av arbeid. (2011). *Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav* (FOR-2011-12-06-1357). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1357>
- Gellerstedt, L. C. & Danermark, B. (2004). Hearing impairment, working life conditions, and gender. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6(3), 225-245. <https://doi.org/10.1080/15017410409512654>
- Goffman, E. (2014). *Stigma: Om afvigerens sociale identitet* (2. utg.) (B. Gooseman, Overs.). Samfundslitteratur. (Opprinnelig utgitt 1963).
- 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>
- Grimby, A. & Ringdahl, A. (2000). Does having a job improve the quality of life among post-lingually deafened Swedish adults with severe-profound hearing impairment? *British Journal of Audiology*, 34(3), 187-195. <https://doi.org/10.3109/03005364000000128>

- Hasson, D., Theorell, T., Wallén, M. B., Leinweber, C. & Canlon, B. (2011). Stress and prevalence of hearing problems in the Swedish working population. *BMC Public Health*, 11(130), 1-12. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-130>
- Helsedirektoratet. (2012). *Nasjonal faglig retningslinje for utredning, behandling og oppfølging av personer med samtidig ruslidelse og psykisk lidelse – ROP-lidelser* [Brosjyre]. Nasjonale faglige retningslinjer (IS-1948), Oslo.
- Helsedirektoratet. (2016, 11. april). *Sykdomsveileder*.
<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/sykmelderveileder/alternativer-til-sykmelding-tilrettelegging-egenmelding-pleiepenger-mfl/behandlingsdager>
- Helsedirektoratet. (2020). *Utredning av tilbud til hørselshemmede*.
<https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/utredning-av-tilbud-til-horselshemmede>
- Herrestad, H. (2014). *Et spørsmål om tillit*. Norsk gestaltterapeutforening. <https://ngfo.no/et-sporsmal-om-tillitt/>
- Holman, J. A., Drummond, A., Hughes, S. E. & Naylor, G. (2019). Hearing impairment and daily-life fatigue: A qualitative study. *International Journal of Audiology*, 58(7), 408-416. <https://doi.org/10.1080/14992027.2019.1597284>
- Holman, J. A., Hornsby, B. W. Y., Bess, F. H. & Naylor, G. (2021). Can listening-related fatigue influence well-being? Examining associations between hearing loss, fatigue, activity levels and well-being. *International Journal of Audiology*, 60(2), 47-49. <https://doi.org/10.1080/14992027.2020.1853261>
- Hua, H., Anderzén-Carlsson, A., Widén, S., Möller, C. & 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>
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring: Innføring i metode for helse- og sosialfagene* (2. utg.). Høyskoleforlaget.
- Jahncke, H. & Halin, N. (2012). Performance, fatigue and stress in open-plan offices: The effects of noise and restoration on hearing impaired and normal hearing individuals. *Noise & Health*, 14(60), 260-272. <https://doi.org/10.4103/1463-1741.102966>
- Kalvatn, K. (2015). *Intern uformell kommunikasjon og skolelederen: Masteravhandling i pedagogikk med vekt på pedagogisk ledelse* [Masteroppgave]. NLA Høgskolen. <https://nla.brage.unit.no/nla-xmlui/bitstream/handle/11250/301290/Kristine%20Kalvatn%2c%20apr%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Kjeka, A. M. (2015). *Tunghørte i overgangsfasen utdanning - arbeid*.
https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/283788/Kjeka_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Knardahl, S. (2020). *Forholdet mellom aktivitetsbaserte arbeidsplasser og sykefravær. Arbeidsplasskonsepter med betydning for sykefravær og frafall fra arbeidslivet* (STAMI-rapport nr. 4/2020). Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).
https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2728801/ABW_sykefrav%25C3%25A6r_uf%25C3%25B8repensjon_STAMI-rapp_Revidert_feb-2021%2b%25281%2529.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Kommunal- og distriktsdepartementet. (2021). *Vår nye digitale kvardag: Kva vi har oppnådd og korleis vi kan bygge vidare på det vi har lært* (H-2476 N).
<https://www.regjeringen.no/contentassets/00493dd2f00347098f15274e9302d392/no/pdfs/var-nye-digitale-kvardag.pdf>.
- Lash, B. N. & Helme, D. W. (2020). Managing hearing loss stigma: Experiences of and responses to stigmatizing attitudes & behaviors. *Southern Communication Journal*, 85(5), 302-315. <https://doi.org/10.1080/1041794X.2020.1820562>
- Lassen, L. (2014). *Rådgivning* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Universitetsforlaget.
- Meld. St. 32 (2020-2021). *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og sosialdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/ce1f2d9ff9a64db2967817b0b337702c/no/pdfs/stm202020210032000dddpdfs.pdf>
- Montano, J. & Spitzer, J. (2014). *Adult audiologic rehabilitaion* (2. utg.). Plural Publishing.
- NAV. (u.å.). *Tilrettelegging for hørselshemmede i arbeid*. Kunnskapsbanken. Hentet 9. mars 2022 fra <https://www.kunnskapsbanken.net/arbeid/muligheter/tilrettelegging-i-arbeid/eksempler-pa-tilrettelegging-for-horselshemmede-i-arbeid/>
- Nielsen, D. A., Hjørnholm, T. Q. & Jørgensen, P. T. (2021). *Oppgaveskriving og metode i helse- og sosialfag* (W. Landaas, Overs.). Fagbokforlaget. (Opprinnelig utgitt 2019).

- Oslo Economics (2020). *Nedsatt hørsel i arbeidsfør alder: En analyse av samfunnskostnader og gevinster ved tiltak* (2020-8). Hørselshemmedes Landsforbund (HLF).
<https://www.hlf.no/globalassets/dokumenter/dette-jobber-vi-med/nedsatt-horsel-i-arbeidsfor-alder.pdf>
- Regjeringen. (u.å). *St.prp nr. 1 Tillegg nr. 1 (2001-2002)*. Hentet 29. april 2022 fra
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stprp-nr-1-tillegg-nr-1-2001-2002-/id435755/?ch=1>
- Regjeringen. (2018, 21. desember). *IA-avtalen 2019-2022*.
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Regjeringen. (2019, 21. mai). *Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022*.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022/id2645863/>
- Regjeringen. (2021). *Bærekraft og like muligheter – Et universelt utformet Norge* (V1023 B). Kulturdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/51369fe60a0240e4bbd554c54310048d/no/pdfs/handlingsplan-for-universell-utforming.pdf>
- Roaldsen, B. L., Sørli, T. & Lorem, G. F. (2015). Cancer survivors' experiences of humour while navigating through challenging landscapes: A socio-narrative approach. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 29(4), 724–733.
<https://doi.org/10.1111/scs.12203>
- Ruusuvuori, J. E., Aaltonen, T., Koskela, I., Ranta, J., Lonka, E., Salmenlinna, I. & Laakso, M. (2021). Studies on stigma regarding hearing impairment and hearing aid use among adults of working age: A scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 43(3), 436-446. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1622798>
- Skogen, J. C. (2017, 22. februar). *Folkehelse rapporten: Arbeid og helse i Norge*. Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/nettpub/hin/miljo/arbeid-og-helse/>
- Southall, K., Jennings, M. B. & Gagné, J.-P. (2011). Factors that influence disclosure of hearing loss in the workplace. *International Journal of Audiology*, 50(10), 699-707. <https://doi.org/10.3109/14992027.2011.588963>
- Svartdal, F. (2015). *Psykologiens forskningsmetoder* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Svinndal, E. V., Jensen, C. & Rise, M. B. (2019). 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. (2020). 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>
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder: I praksis* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Tye-Murray, N. (2015). *Foundations of Aural Rehabilitation*. Cengage Learning.
- Uutilsynet. (u.å.). *Kvifor universell utforming av ikt?*. Hentet 21. oktober 2022 fra <https://www.uutilsynet.no/veiledning/kvifor-universell-utforming-av-ikt/240>
- Wallhagen, M. I. (2009). The stigma of hearing loss. *The Gerontologist*, 50, 66-75.
<https://doi.org/10.1093/geront/gnp107>
- Weinstein, B. E. (2015). Hearing loss in the elderly: A new look at an old problem. I J. Katz, M. Chasin, K. English, L. J. Hood & K. L. Tillery (Red.). *Handbook of clinical audiology* (7. utg., s. 631-645). Wolters Kluwer.
- World Medical Association. (2018, 9. juli). *WMA Declaration of Helsinki – ethical principles for medical research involving human subjects*. <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
- Yin, R. K. (2013). *Kvalitativ forskning: från start till mål*. Studentlitteratur.

Vedlegg

Vedlegg I: Svarbrev fra REK



Region:
REK midt

Saksbehandler:
Hilde Eikemo

Telefon:
73597508

Vår dato:
23.11.2021

Vår referanse:
394926

REK midt

Besøksadresse: Øya Helsehus, 3. etasje, [Mauritz Hansens gate 2, Trondheim](#)

Telefon: 73 59 75 11 | **E-post:** rek-midt@mh.ntnu.no
Web: <https://rekportalen.no>

Fremleggingsvurdering: Yrkesaktive personer med hørselsutfordringer

Søknadsnummer: 394926

Forskningsansvarlig institusjon: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Prosjektet vurderes som ikke fremleggingspliktig

Søkers beskrivelse

Prosjektet gjelder bacheloroppgave ved Studieprogram for Audiologi ved NTNU for våren 2022. Prosjektdeltakere er en studentgruppe på to studenter i tillegg til veileder. Formålet med prosjektet er å få innblikk i arbeidshverdagene til personer med hørselsutfordringer, og hvordan disse utfordringene håndteres. Dette gjøres ved å intervjuer yrkesaktive personer med hørselsutfordringer. Vi ønsker også å se på tilrettelegging og bruk av hjelpemidler på arbeidsplassen. Hørselsproblematikken i seg selv er ikke det vi søker, men mennesket bak diagnosen. Fokuset vil være på deres subjektive opplevelser og erfaringer fra arbeidslivet. Dette prosjektet kan supplere til eksisterende forskning og bidra til kunnskap som andre kan dra nytte av for å kunne være yrkesaktiv i så stor grad man ønsker og så lenge man ønsker.

Vi viser til fremleggingsvurdering mottatt 19.11.2021. Henvendelsen er vurdert på fullmakt av komiteens sekretariatsleder, med hjemmel i helseforskningsloven § 9 og forskrift om behandling av etikk og redelighet i forskning § 10 annet ledd.

REKs vurdering

Komiteen mener at prosjektet har karakter av å være annen type forskning enn medisinsk og helsefaglig forskning. Formålet med prosjektet er ikke primært å skaffe til veie ny kunnskap om helse og sykdom, men heller undersøke hvordan en gruppe

yrkesaktive hørselhemmede håndterer og opplever arbeidslivet. Prosjektet er følgelig ikke omfattet av helseforskningslovens saklige virkeområde, jf. helseforskningslovens §§ 2 og 4. Du kan derfor gjennomføre og publisere prosjektet uten godkjenning fra REK. Vi minner imidlertid om at dersom du skal registrere personopplysninger, må prosjektet ha et selvstendig behandlingsgrunnlag, jf. personopplysningsloven. Behandlingsgrunnlaget må avklares med egen institusjon.

Vurderingen er gjort på grunnlag av de innsendte dokumenter. Dersom du gjør endringer i prosjektet, kan dette ha betydning for REKs vurdering. Du må da sende inn ny søknad/framleggingsvurdering.

Konklusjon

Ikke fremleggingspliktig

Vennlig hilsen

Hilde Eikemo

Sekretariatsleder/kontorsjef, ph.d.

Kopi til:

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Vedlegg II: Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Informasjonsskriv

vedrørende deltakelse i bachelorprosjekt ved audiografutdanningen, NTNU Trondheim

Tema for oppgaven

Vår oppgave handler om yrkesaktive personer med hørselsutfordringer. Gjennom intervju med aktuelle deltakere vil vi samle opplysninger for å undersøke hvordan hørselsutfordringer påvirker jobbhverdagen.

Gjennomsnittlig har mennesker i arbeid bedre helse enn de som står utenfor arbeidslivet, og for mange er arbeid svært viktig (Skogen, 2017)¹. Hvordan man har det på jobb, selv med hørselsutfordringer, er fundamentet for denne bacheloroppgaven. Bevisst bruker vi ordet hørselsutfordringer, da det handler om mer enn «bare» hørselstap, eksempelvis tinnitus, hyperacusis, misofoni, fonofobi etc. Poenget med vår brede definering er å være åpen for hvilke hørselsrelaterte plager og utfordringer som kan dukke opp under et intervju. Hørselsproblematikken i seg selv er ikke det vi søker, men mennesket bak diagnosen.

Problemstillingen lyder som følger:

Hvordan opplever yrkesaktive mennesker med hørselsutfordringer arbeidslivet?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Vi er to studenter som går siste året på audiologistudiet, som er en treårig utdanning for å bli audiograf. Vår veileder, Eline Lello, vil bistå oss gjennom hele bachelorprosjektet.

På det personlige plan har vi et brennende engasjement for inkludering, rettferdighet, god helse og verdien av et funksjonelt samfunn. Alle disse elementene kan tenkes relevant til temaet om yrkesaktive personer med hørselsutfordringer. I løpet av studiet har vi sett mennesker i et klinisk perspektiv gjennom sykehuspraksis og instanser som for eksempel NAV. Dette bachelorprosjektet tror vi kan gi oss en større faglig bredde innen audiologi.

Hvem er aktuelle deltakere for prosjektet?

Kriterier for deltakelse er at du er over 18 år, har en eller annen form for hørselsutfordring og er i jobb, uavhengig av stillingsprosent.

Hva innebærer det for deg å delta

Det er frivillig å delta. Du vil til enhver tid ha mulighet til å trekke din deltakelse. Dette gjelder også etter avgitt intervju. Dersom du ønsker å trekke deg, ber vi om at du tar kontakt med en av oss på telefon eller e-post snarest mulig (se kontaklinformasjon nederst). Alle dine opplysninger vil da bli slettet.

¹ Skogen, J. C. (2017, 22. februar). *Folkehelse rapporten: Arbeid og helse i Norge*. Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/nettpub/hin/miljo/arbeid-og-helse/%20?term=arbeid%20&h=1>.

Fremgangsmåte

Datamaterialet til vår bacheloroppgave vil innhentes gjennom intervju. Intervjuet vil foregå digitalt eller ved fysisk oppmøte, avhengig av hvilken løsning som passer best for deg. Dersom intervjuet vil foregå ved fysisk oppmøte, vil alle nødvendige smittevern hensyn tas. Ved digitalt intervju vil vi sammen med deg finne den best egnede plattformen for dette. Vi antar at varigheten på intervjuet vil være et sted mellom 30-60 minutter.

Vi ønsker å stille spørsmål om hørselsutfordringen(e) i sammenheng med arbeidslivet, og få fram hvordan dette oppleves.

Ditt personvern

Det vil bli tatt lydopptak under intervjuet. Lydopptaket og dine opplysninger vil lagres på en kryptert ekstern harddisk. Hvis du ønsker innsyn i opplysningene som er lagret om deg, vil vi utveksle dette i henhold til GDPR så snart som mulig. Opplysningene som registreres om deg skal kun brukes til dette forskningsprosjektet. Din kontaktinformasjon og datamaterialet vedrørende intervjuet vil slettes når bacheloroppgaven er godkjent (estimert sommeren 2022). Det endelige produktet med anonymiserte data vil være tilgjengelig etter vårt studieløp.

Det vil være tre personer som har tilgang til din informasjon. Dette gjelder oss studenter og, samt vår bachelorveileder ved NTNU.

Samtykkeskjema

for deltakelse i bachelorprosjekt ved audiografutdanningen, NTNU Trondheim

Formål med samtykkeskjemaet

Hensikten med dette skjemaet er å gi deg som deltaker kontroll over egne opplysninger som du har gitt til oppgaven vår. Ved å signere, godkjenner du at vi kan anonymisere dine svar og anvende de i denne bacheloren.

Samtykkeerklæring

Jeg samtykker herved at jeg har mottatt informasjon om prosjektet, og forstått hva min deltakelse innebærer. Jeg samtykker følgelig til at min informasjon kan oppbevares, anonymiseres og brukes frem til prosjektets slutt:

Signatur prosjektdeltaker

Sted og dato

Prosjektdeltakers navn i BLOKKBOKSTAVER

Vedlegg III: Intervjuguide

Intervjuguide

Navn/alder

Diagnose

Hvilken hørselsdiagnose har du?

Familieforhold

Når vi har lest forskning på dette temaet, så har vi sett at familiestatus også inkluderes. Derfor inkluderer vi dette for å kunne ha et bredt sammenlikningsgrunnlag.

I den sammenheng lurer vi på hva din sivilstatus er? (Barn? Samboer?)

Utdanning og yrkesliv

På samme grunnlag som forrige spørsmål, lurer vi også på hva slags utdanning du har?

Hva jobber du med i dag?

Opplevelsen av arbeidslivet

Arbeidshverdagen

Du nevnte at diagnosen/utfordringen din er ...

Beskriv litt om hva hørselsutfordringen din går ut på?

For å få litt mer innsikt i din arbeidshverdag, fortell hva en vanlig dag på jobben består av for deg?

På hvilken måte påvirker hørselsutfordringen* din arbeidshverdag?

- Beskriv situasjoner som du mestrer på jobb
 - Hva gjør at du mestrer disse tingene/oppgavene
- Hvilke situasjoner er utfordrende?

Hvordan opplever du lyd miljøet på jobb? (Merker du noen forskjell på rommene på jobb?

Noen rom som er bedre å være i enn andre?)

- Hvordan påvirker ... deg i din arbeidshverdag?
- Hvilken erfaring har du med eks. åpent kontorlandskap?
- I dag ser vi jo at det i dag blir mer digital møtevirksomhet, har du noen erfaringer med digitale møter (lydmessig)?

Gjennom arbeidslivet ditt, har du hatt noen endringer i arbeidsmengde/oppgaver/stillingsprosent på grunn av ... ?

Hva er bakgrunn for denne endringen?

- Hvordan har dette påvirket deg? (eller evt. at du er i full stilling?)
- Har det vært et tema å endre stilling/mengde/oppgaver grunnet ... ?

Forskning beskriver hørselsutfordringer som en mulig kilde til energitap. Dette trenger likevel ikke gjelde for alle. Har du noen erfaringer som tilsier at dette gjelder for deg?

Kollegialt/ledelse

Kollegaer og ledelse er en viktig del av arbeidshverdagen, så nå tenker vi å snakke litt om den delen av arbeidshverdagen.

I hvor stor grad er du åpen om hørselsutfordringen* overfor dine kollegaer?

- Hvordan opplever du at det blir mottatt hos kollegaene?
- Kan du si noe om åpenhet rundt ulike behov på arbeidsplassen? (føler du at det er rom for å prate om «de vanskelige tingene»?)
- Hva tenker du om å fortelle kollegaene dine om ... ?
 - Hvorfor/hvorfor ikke? (årsak til dette)
 - Sett at de visste om hørselsutfordringene, ser du for deg noen situasjoner hvor dette kunne vært nyttig for deg?

Vi lurer også litt på ulike situasjoner på jobb. En formell situasjon er gjerne møter og kunderelatert arbeid, og en uformell situasjon handler mer om praten rundt kaffemaskinen og i lunsjen.

Opplever du noen forskjeller på formelle/uformelle situasjoner på jobb?

- Verbal/muntlig kommunikasjon er jo gjerne en vesentlig del av manges arbeidshverdag. Beskriv litt hvordan kommunikasjonen med dine kollegaer fungerer.

I hvilken grad er du åpen om hørselsutfordringen* til din nærmeste leder?

Hvordan stiller nærmeste leder seg til din hørselsutfordring?

- Hvordan kjennes det at nærmeste leder er ... (støttende/utfordrende/uvitende/likegyldig)
 - Du har jo sagt at du ikke har vært åpen med leder. Tror du det hadde vært annerledes hvis du hadde vært åpen?
 - Hvis leder er likegyldig: hvordan påvirker det arbeidshverdagen din?

Hvis du selv er leder: Opp mot din hørselsutfordring, hvem har du rundt deg på arbeidsplassen som du kan rådføre deg med? Hvordan påvirker det din arbeidsdag at du har slike støttepersoner?

På hvilken måte tar du hensyn til egne hørselsutfordringer på jobb? (mestringsstrategier)

- Hvordan opplever du at hensynene du selv tar, hjelper deg i hverdagen?

Kunde-/pasient-/klient-relatert arbeid

Hvordan opplever du kommunikasjon med relevante personer utenom nærmeste kollegaer?

Tilrettelegging (hvis det ikke allerede er besvart)

Er NAV, bedriftshelsetjenesten eller andre involvert?

- Hvordan fungerer samarbeidet med ... ? / Hvordan føler du at du har blitt behandlet og ivaretatt?
 - Hvorfor opplever du det evt. positivt/negativt?
- Hvilke tanker har du om behov for egen tilrettelegging?

Har hørselsutfordringene dine noen gang ført til at du har byttet jobb?

Avslutningsvis

Vi har snakka om situasjoner hvor du opplever både mestring og utfordringer. Har du gjort deg noen tanker om ting som kunne gjort arbeidsplassen eller arbeidsdagen bedre?

Hvis vi snur litt på det, ut fra dine egne erfaringer, på hvilken måte tror du at hørselsutfordringer kan bidra til noe positivt på arbeidsplasser?

Har du ellers noen elementer/opplevelser/historier du har lyst til å legge til?

