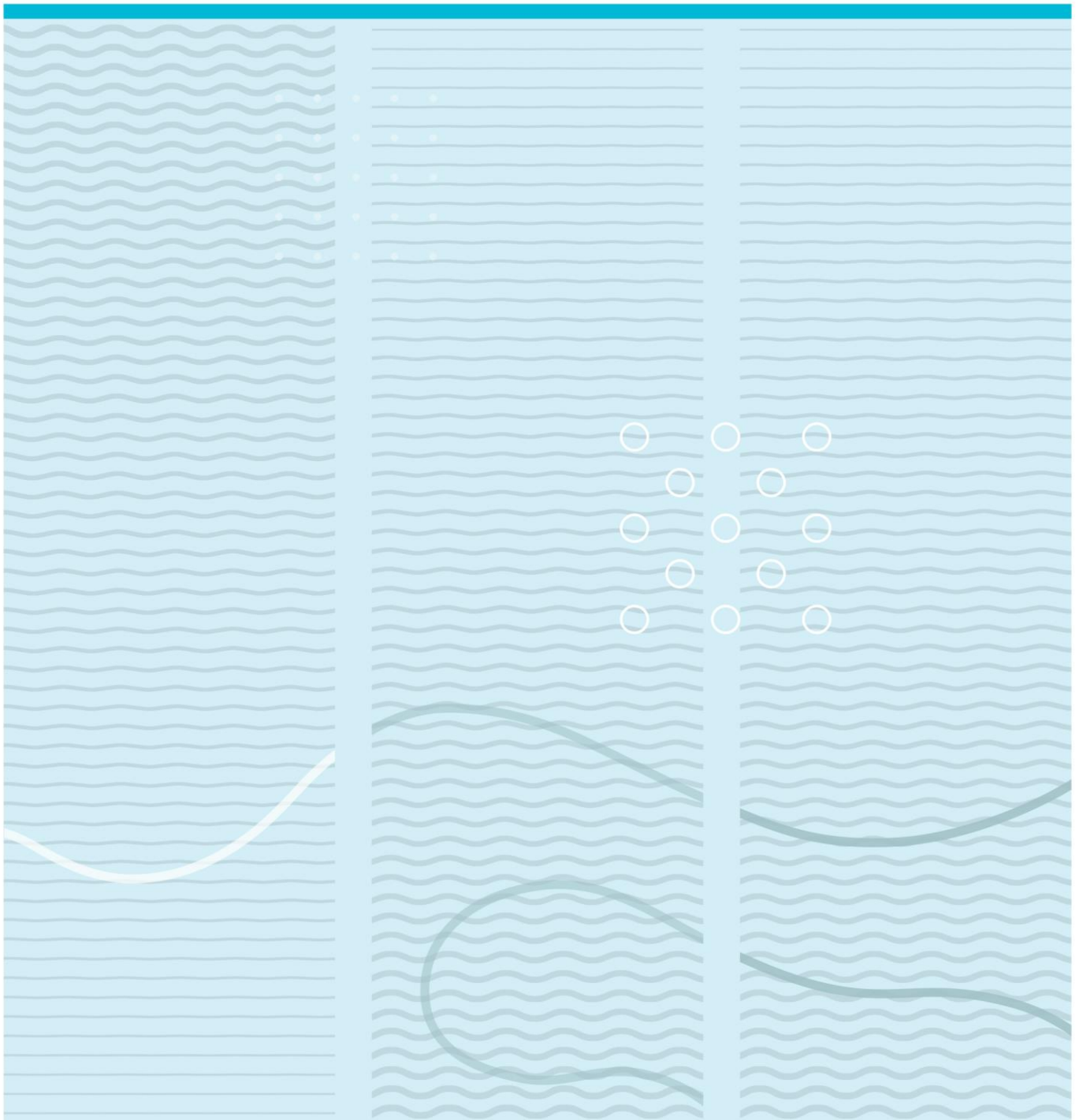


Ragnhild Løkås

Den beste medisinen?

En kvalitativ studie av meningsskapingsens betydning for arbeidsfastholdelse hos personer med medisinsk uforklarte plager og symptomer (MUPS)



Høgskolen i Sørøst-Norge
Handelshøgskolen og fakultet for samfunnsvitenskap
Institutt for økonomi og ledelse
Postboks 235
3603-Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2016 Ragnhild Løkås

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

FORMÅL: I denne oppgaven ønsker jeg å få en dypere forståelse for, og innsikt i, hvordan utvalgte personer med MUPS (Medisinsk Uforklarte Plager og Symptomer) bevarer tilknytningen til arbeid til tross for mange helseplager. Hensikten er å studere dette fra et annet perspektiv enn det vanlige medisinske, i håp om at dette kan bidra til ny kunnskap om fenomenet.

Problemstillingen er: *“Hvordan kan lokal meningsskaping bidra til at personer med Medisinsk Uforklarte Plager og Symptomer (MUPS) bevarer tilknytning til arbeid?”*

TEORETISK RAMMEVERK: For å belyse fenomenet har jeg benyttet Karl Weick og Tor Hernes' arbeider vedrørende meningsskaping som teoretisk rammeverk i oppgaven.

METODE: Denne undersøkelsen baseres på kvalitative, semistrukturerte intervju. Jeg har benyttet den abduktive metode for å analysere de innsamlede data. Deltakerne er tre kvinner og tre menn i alderen 30-55 år. Alle har varierende grad av MUPS og har noe ulik tilknytning til arbeidslivet. Intervjupersonene ble rekruttert via kolleger ansatt ved Raskere tilbake-poliklinikken i Hønefoss, Sykehuset i Vestfold HF.

FUNN: Denne oppgaven viser at lokal meningsskaping kan ha betydning for arbeidsfastholdelse hos personer med MUPS, hvor det å ha et sterkt narrativ ser ut til å spille en sentral rolle. Studien viser hvordan kriser i livet kan gi ringvirkninger til andre deler av livet. Krisene behøver nødvendigvis ikke på sikt å være negative, men kan bidra til at ny mening skapes som igjen kan bidra til nye muligheter. Krisene kan dessuten bidra til en økt forståelse for hva den enkelte opplever som viktig i sitt arbeid. Studien peker også på at hvis ny mening skal skapes i krisen, må den handles frem. Videre trer narrativ frem som en viktig driver for handlinger; en overordnet mening med de handlinger personene utfører. Det fremgår i deler av materialet at den narrative kraft kan være så sterk at andre problemer, for eksempel relatert til MUPS, blir underordnet. Andre hovedpoenger som løftes frem er at det å arbeide meningsskapende ikke behøver å være ensidig positivt, og at narrativet like gjerne kan knyttes opp mot fellesskapet og ikke nødvendigvis direkte i arbeidsoppgavene. Oppgaven indikerer også at utøvelsen av ledelse har betydning for det narrativ som vokser frem. Hvis meningsskapingen er sterk og de momenter som skal til for å opprettholde denne er til stede, kan det ha en betydning for at personer med MUPS bevarer tilknytningen til arbeid.

Forord

Denne masteravhandlingen markerer slutten på mitt tre år lange utdanningsforløp ved Høgskolen i Sørøst-Norge. I den anledning er det flere jeg ønsker å takke:

En stor takk rettes til **de seks personene som stilte opp til intervju**. Dette var spennende samtaler hvor dere bød på dere selv og hvor jeg fikk innblikk i deres tanker, erfaringer og opplevelser. Tusen takk!

En stor takk går også til min veileder **Tor Hernes**. Det har vært inspirerende, lærerikt og morsomt å samarbeide med deg. Tusen takk for at jeg har fått ta del av din kunnskap og for at du har åpnet opp en ny verden for meg.

Jeg er også en stor takk skyldig til evigunge **Aage Indahl**; du er en utømmelig kilde til inspirasjon!

Til mine kolleger **Kjersti, Inger-Johanne, Annika, Silje og Agnethe**: tusen takk for all praktisk hjelp og støtte i forbindelse med gjennomføringen av oppgaven. Den store takhøyden dere viser, hvor det er rom for å stille “de merkeligste spørsmål”, har hatt stor betydning for min faglige (og personlige) utvikling de siste årene.

Til min leder **Ida Gottlieb**; tusen takk for at du har tilrettelagt for meg underveis i arbeidet med oppgaven.

Til øvrige venner og familie, tusen takk for motiverende heiarop fra sidelinjen!

Min aller største takk går til min **Tore**. Uten deg hadde dette prosjektet vært umulig for meg å gjennomføre. Du er enestående.

Kjære **Sissel og Liv**, mine flotte jenter, nå er mamma endelig ferdig med “leksene”!

Hønefoss 15. juni 2016

Ragnhild Løkås

Innhold

Innledning.....	3
Oppgavens oppbygging	7
Teoretisk rammeverk	8
Hva er et teoretisk rammeverk?	8
Filosofisk utgangspunkt.....	9
Prosessperspektivet	9
Meningsskapelse	11
Hva er meningsskaping?.....	11
Momentum i meningsskapingprosessen.....	15
Rammer og meningsskaping	17
Metode.....	19
Kvalitativ metode	19
Den abduktive metode.....	20
Det kvalitative forskningsintervju	21
Utvalg og rekruttering av intervjupersoner	22
Forskerrollen	24
Forforståelse	24
Produksjon av data.....	25
Gjennomføring av intervjuene	25
Intervjusituasjonen	26
Intervju 1 - Harald	27
Intervju 2 - Marianne	28
Intervju 3 - Julie	28
Intervju 4 - Terje.....	28
Intervju 5 - Sanne	29
Intervju 6 - Kjetil.....	30
Refleksjoner rundt konteksten.....	31
Transkripsjon av materialet.....	32
Etiske overveielser	33
Informert samtykke og konfidensialitet.....	33
Veien inn i analysen	33
Presentasjon og drøfting av funn.....	35

Introduksjon	35
Poststativet	36
Kriser	39
Narrativ – limet som binder handlinger til hverandre	43
Meningsskaping og ledelse	50
Avslutning.....	55
Oppsummering av funn.....	55
Refleksjoner over bruk av meningsskaping som teoretisk rammeverk	57
Veien videre	58
Referanser	59

Innledning

Begrepet Medisinsk Uforklarte Plager og Symptomer (MUPS) er et samlebegrep for uspesifikke helseplager som karakteriseres av subjektive symptomer uten objektive funn (Aamland, 2015). Kronisk utmattelsessyndrom/myalgisk encefalopati (CFS/ME), fibromyalgi, tretthet, smerter, hodepine, irritabel tarmsyndrom, svimmelhet, prikking i huden og lignende er eksempler på MUPS – tilstander. De fleste mennesker opplever slike plager fra tid til annen, og de går som regel over av seg selv. Men hos noen mennesker blir disse helseplagene værende over lang tid og kan dermed føre til funksjonsnedsettelse hos den enkelte med utstøting fra arbeidslivet og generelt dårligere helse som konsekvens (Floderus, Göransson, Alexanderson, & Aronsson, 2005; Vingard, Alexanderson, & Norlund, 2004).

Psykiaterne Melville (1987), Escobar et al. (1989) og Mayou (1991) var blant de første til å benytte MUPS-begrepet, hvor Mayou (1991) definerte MUPS som “physical symptoms that lack an obvious organic basis”. I dagligtale, i faglitteratur, i diagnosemanualer og forskning finnes det mange ulike begrep for medisinsk uforklarte plager og symptomer. Subjektive helseplager (SHC) er et eksempel på et begrep som inngår i MUPS-sekken (Aamland, 2015).

Begrepene har ulik utbredelse i ulike land og ulike miljøer, og varierer fra en tidsepoke til en annen. I tidligere tider har invalidiserende smerter eller tretthet hatt andre merkelapper, som for eksempel hysteri og nevrasteni. Lidelsen hysteri fikk navn etter det greske ordet for livmor, og plagene ble attribuert til abnormaliteter i livmoren. I mer moderne tid finner vi årsaksforklaringer som jordmagnetisme, elektriske høyspentledninger, amalgamfyllinger, ulike mattyper, utbrenthet og stress (Aamland, 2015; Ihlebæk, Eriksen, & Ursin, 2004).

I Norge skyldes rundt 60-65 % av alle sykepengetilfellene uspesifikke muskel- og skjelettlidelser og lettere psykiske plager som angst og depresjon, tretthet og utmattelse (Brage, Nossen, & Thune, 2013). Et mindretall av disse sykmeldingsdiagnosene omfatter veldefinerte medisinske tilstander, og det er derfor hevdet at sykefravær i Norge i hovedsak forårsakes av uspesifikke helseplager og MUPS-tilstander (Ihlebæk, Brage, & Eriksen, 2007; Mykletun et al., 2010; Wadell & Burton, 2006). Den såkalte Ullensakerundersøkelsen, en kohortstudie gjennomført i perioden 1990 – 2004, viste at det

å ha mange smerteplager predikerer uførhet: 43,8 % av de som hadde 9-10 smerteplager var i 2004 falt ut av arbeidslivet (Bruusgaard, Tschudi-Madsen, Ihlebæk, Kamaleri, & Natvig, 2012; Kamaleri, Natvig, Ihlebæk, & Bruusgaard, 2009).

Mange av disse pasientene har en lang sykdomshistorie og har flere subjektive helseplager enn resten av befolkningen, noe som resulterer i gjentatte utredninger og undersøkelser i helsevesenet. På grunn av de forskjellige plagene og symptomene vandrer de ofte mellom avdelinger/klinikker og utgjør en betydelig del av ventelisteproblematikken i både spesialist – og primærhelsetjenesten. Dette har som nevnt store konsekvenser for den enkelte person og for samfunnet for øvrig i form av utstøting og frafall fra arbeidslivet samt generelt dårligere helse (Dahl, van der Wel, & Harsløf, 2010).

Denne pasientgruppen har det til felles at man gjennom til dels grundige utredninger ikke har kunnet påvise årsakene til plagene og symptomene, og kanskje derfor har mange av de eksisterende tilbud i helsevesenet begrenset effekt. Det har de siste årene vært økende fokus på denne pasientgruppen, for eksempel via det nasjonale prosjektet Raskere tilbake. Dette prosjektet er forankret i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA – avtalen) mellom regjeringen og partene i arbeidslivet, hvor avtalens overordnede mål er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet (Regjeringen, 2014). Til tross for økende innsats er det lite som tyder på at vi er i ferd med å løse denne utfordringen på en god måte (Anvik, Olsen, Lien, Sollund, & Hansen, 2007; Ose et al., 2013). De behov som MUPS-pasientene har synes ikke å bli møtt gjennom dagens organisering og tilnærming, og jeg ser her derfor mange muligheter for, og nødvendigheten av, innovasjonsaktiviteter på området.

Jeg har i snart ti år arbeidet i et Raskere tilbake - prosjekt i et helseforetak, hvor et av prosjektene jeg har vært tilknyttet er en poliklinikk der hyppigste henvisningsgrunnlag er personer med MUPS-tilstander. Jeg har derfor hatt mange konsultasjoner med denne pasientgruppen, og jeg har ofte latt meg imponere over hvilken evne folk har hatt til å holde hverdagslivet i gang, inkludert det å gå på jobb. Dette til tross for at personene gjerne har hatt mange helseplager over lang tid og hvor dette også har hatt andre konsekvenser i forhold til deres generelle livskvalitet. Jeg opplever at denne gruppen pasienter ofte er både fortvilte og frustrerte, de føler de er «fanget» i en slags evig runddans i systemet hvor de som regel får svar på hva det *ikke* er som feiler dem, samtidig som de ofte opplever å få

mange og sprikende forklaringer på de samme symptomene og plagene. Min erfaring er at dette bidrar til at personer med MUPS-tilstander er usikre på hvordan de skal forholde seg til plagene, og at de ofte ender med «å gå i stå», det vil si faller ut av arbeidslivet, slutter å gjøre ting de før har likt å gjøre et cetera.

Til tross for at mange smerteplager predikerer uførhet (Kamaleri et al., 2009) møter jeg likevel mange som klarer å bevare tilknytningen til arbeidslivet i en eller annen grad. Jeg har derfor ofte undret meg over hva det er som gjør at enkelte personer med MUPS makter å «klore seg fast» til arbeidslivet til tross for situasjonen de befinner seg i.

Paradoksalt nok ble det, under utarbeidelsen av denne oppgaven, oppdaget en hjernesvulst hos meg, noe som gjorde at jeg måtte ha noen måneders pause i arbeidet. Jeg ble operert og sykemeldt i etterkant av operasjonen, og har nå tilegnet meg erfaring som pasient i møte med systemer og det å komme tilbake til jobb etter en slik hendelse. Selv om min erfaring skiller seg noe fra MUPS-pasientenes i form av at jeg hadde en spesifikk tilstand, hvor man har god og effektiv behandling, så fikk jeg også kjenne på det å skape mening i en slags krisesituasjon. Det er ingen tvil om at arbeid i denne perioden var av betydning for meg, jeg valgte for eksempel å skrive en søknad på innovasjonsmidler i sykemeldingsperioden. Da det å skrive den søknaden var interessant for meg fungerte den som en utmerket distraksjon av egne (sykdoms) tanker samtidig som jeg i fellesskapet på jobb med mine kollegaer fikk følelsen av normalitet; et hverdagsliv som jeg savnet og gledet meg til å komme fullt tilbake til. Det at jeg selv har fått erfaringer knyttet til det å være i en form for krise; å være pasient og de valgene jeg tok i forhold til eget arbeid, vil jeg bære med meg inn i oppgaven. Det å ha stått i en liknende situasjon som intervjupersonene kan være til nytte i form av at jeg kanskje vil kunne gjenkjenne noen av refleksjonene intervjupersonene gjør seg i forhold til temaet.

Gjennom studiet Master i ledelse og innovasjon ved Høgskolen i Sørøst-Norge ble jeg under fagemnet «Organisering» kjent med noen spennende perspektiver om blant annet meningsskapning (Weick, 1995). Dette begrepet fokuserer på mikroplanet i organisasjoner; om hvordan vi som mennesker skaper mening i konkrete situasjoner. Jeg klarte ikke å unngå å trekke paralleller til nettopp de personene som klarer å stå i jobb til tross for mange helseplager – hvilken historie har de å fortelle og hvilken mening skaper de i hendelser og situasjoner knyttet til egen helse og arbeidssituasjon? Jeg trakk paralleller til

det Weick (1995) beskrev om at det er enklere å få øye på meningsskapelsen der hvor det er mange anledninger til det. Organisasjonslivet er et eksempel på dette i kontrast til privatlivet hvor mange ting normalt sett blir tatt for gitt, følger et fast mønster og har vante rutiner. Det slo meg at pasienter med MUPS ofte i konsultasjonene med meg har gitt uttrykk for at de befinner seg i en slags form for krise hvor usikkerhet, tvil og bekymringer ofte dominerer. De forklarer gjerne egne plager med at de har gjort noe galt, de er usikre på hvordan de skal komme seg ut av situasjonen de står i, og hvordan de skal håndtere og forholde seg til dette på best mulig måte. Dette kombineres gjerne med frykt for fremtiden og redselen for at dette ikke skal bli bedre. Jeg tolker dette til å være en særlig situasjon som kan gi anledning til meningsskapelse og hvor meningsskapelsen kanskje gjennomgår et mer markant skifte, et slags sjokk i et ellers kontinuerlig forløp, som Weick (1995) beskriver det. Jeg mener derfor at dette kan være en arena for å få øye på meningsskapelsen; hvordan har intervjupersonene handlet i forhold til situasjonen de står eller har stått i, og hvordan har de skapt mening i dette?

Jeg har også i lengre tid tenkt over hva det er som gjør at vi i helsesektoren ikke finner ut av MUPS-pasientene; hvorfor blir de gjengangere i systemet, såkalte «svingdørspasienter», hvorfor klarer vi ikke å svare på det de lurer på og gi dem det tilbudet de er i behov av? I forlengelse av dette har jeg ofte vært i tvil om det er slik at vi i helsevesenet i vår iver etter å hjelpe bidrar til en kronifisering av pasientene? Dette er tanker i tråd med økende internasjonal oppmerksomhet på overdiagnostikk og overbehandling, hvor vi for eksempel ser kampanjer som “Too much medicine” i tidsskriftet British Medical Journal (British Medical Journal, 2016) og kongresser kalt “Preventing overdiagnosis” (Bond University's Centre for Researc in Evidence-based Practice, The University of Oxford's Centre for Evidence-based Medicine, The Dartmouth Institute for Health Policy and Clinical Practice, & British Medical Journal, 2016).

Videre har jeg tenkt på om det kan være slik at vi i helsesektoren benytter feile modeller for å forstå og betrakte fenomenet. Vi har tradisjon for å forske på MUPS-pasientene (så vel som andre pasientgrupper) fra et medisinsk ståsted hvor det benyttes tradisjonelle medisinske modeller. Inspirert av forskningen til blant annet Indahl, Haldorsen, Holm, Reikeraas og Ursin (1998) og Indahl, Velund og Reikeraas (1995) har jeg undret på om man kan forstå fenomenet bedre ved å benytte andre modeller utenfor den tradisjonelle naturvitenskapen? Jeg har derfor reflektert over om meningsskapelse kan være et mulig

perspektiv som gir oss en bredere forståelse av fenomenet på? Kanskje er våre medisinske modeller ikke tilstrekkelig for å forstå MUPS- pasientene?

Dette har ledet meg frem til følgende problemstilling:

Hvordan kan lokal meningsskaping bidra til at personer med medisinsk uavklarte plager og symptomer (MUPS) bevarer tilknytning til arbeid?

Oppgavens oppbygging

Del 1 består av en innledning som beskriver bakgrunnen for denne oppgaven. Innledningen munner ut i en problemstilling.

Del 2 beskriver det teoretiske rammeverket.

Del 3 beskriver metoden som er brukt i oppgaven.

Del 4 inneholder analyse og diskusjon.

Del 5 er en avsluttende del som oppsummerer sentrale funn fra analyse- og diskusjonskapitlet.

Teoretisk rammeverk

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere det teoretiske rammeverket som jeg har benyttet for å analysere de empiriske data. Professor i organisasjonsteori Tor Hernes (2012, 2014, 2015, 2016), vil være en viktig bidragsyter til det teoretiske rammeverket i denne studien via hans arbeider som delvis er inspirert av den amerikanske organisasjonsforskeren Karl Weick (1995, 2001).

Hva er et teoretisk rammeverk?

Det finnes forskjellige måter å tenke teoribegrepet på avhengig av målet med den forskningen man skal utføre. Einsteins relativitetsteori er et eksempel på en naturvitenskapelig teori, hvor denne teorien representerer en forklaring eller et sett forklaringer som kan generaliseres. Et av de filosofiske utgangspunkt for denne oppgaven er prosesstenkingen. Her spiller menneskelig rasjonalitet inn, og den har relativt få fenomener som kan generaliseres med noen grad av forutsigbarhet fra en kontekst til en annen (Hernes, 2016). Her kan et teoretisk rammeverk komme til nytte. Det eksisterer ingen klar og konsistent definisjon på et teoretisk rammeverk (Anfara & Mertz, 2006), men det kan bli betraktet som et middel for å skape forståelse for et spesifikt fenomen. Det er en type teori som ikke kan sies å være predikerende, men heller gjennomgående forklarende (Hernes, 2016). Teoretiske rammeverk brukes for å kunne forstå en mer sammensatt virkelighet, hvor det ikke er noen fasit for hva som er riktig eller gal fortolkning. Den åpner mer opp for en utvidet forståelse av praksis.

I denne oppgaven fokuserer jeg på å forstå et fenomen; hvordan ting fungerer og hva de er. Jeg opplever at dette harmonerer godt med teoretiske rammeverk, og jeg har derfor valgt å benytte dette i oppgaven fremfor en bestemt teori. Mitt teoretiske rammeverk er meningsskapelse.

Før jeg kommer nærmere inn på meningsskapelse som teoretisk rammeverk vil jeg i det neste avsnittet tre et skritt tilbake for å beskrive det filosofiske utgangspunktet for dette; prosessperspektivet og pragmatismen. Jeg vil forklare hva som ligger til grunn for et prosessperspektiv, hvordan det kobles an til pragmatismen og hvilken betydning det har for meningsskapelsen.

Filosofisk utgangspunkt

Prosessperspektivet

Et prosessperspektiv representerer en bred tankeretning innenfor filosofi og samfunnsvitenskap som rommer grunnleggende antakelser om en verden i bevegelse og under konstant forandring. Det vanlige er å tenke på ting som stabile enheter med iboende egenskaper. Å tenke prosess er å se verden litt opp-ned i forhold til dette. Det er å tenke på ting som for alltid under tilblivelse, det er ikke noe avsluttet eller definitivt, men alltid “in the making” (Hernes, 2014, 2016). Begrepet emergens kan knyttes til dette, det beskrives som det som til enhver tid er på vei til å bli til noe, det som folder seg ut. Det emergente er det som blir synlig. En metafor for dette er rhizomet, opprinnelig tatt i bruk av filosofene Deleuze og Guattari (1988).

Rhizomet

Et rhizom er en slags evig voksende underjordisk plante som avgir horisontale skudd og tilfeldige røtter under sin vekst. At den avgir både skudd og røtter betyr at den både er i konstant forvandling og konstant tilblivelse. Det betyr at rhizomet alltid kan bli annerledes, fordi den kan skyte nye knopper. Likevel opprettholder planten sin helhet, slik at de gamle røttene forblir og deltar i ny tilblivelse. Dette kan kalles kontingens, altså at tilveksten rommer et iboende forandringspotensiale. Det betyr likevel ikke at alt kan bli hva som helst. Hovedforklaringen til dette ligger i at rhizomet har en hovedrot som skuddene vokser ut fra. Dette er noe jeg opplever trer tydelig frem i flere av intervjupersonenes fortellinger. Flere av personene står for eksempel overfor det å skulle treffe valg som har betydning for deres fremtid, hvilket kan sammenlignes med rhizomets knoppsskyting. Det betyr at intervjupersonene i prinsippet har mulighet for å treffe hvilket som helst valg. Likevel ser jeg at personenes valg for fremtiden bærer preg av de opprinnelige røttene, hvilket vil si at det ikke er helt tilfeldig hva intervjupersonene velger. Et eksempel på dette er den historieinteresserte “lesehesten” som er glad i å formidle, han er nå i gang med å gjennomføre lærerutdanningen i voksen alder. Et annet eksempel er kvinnen, som kjemper for kvinnesaken og det å ha en rolle i samfunnet, sett i lys av sin egen mor.

Prosessperspektivets røtter

Denne måten å betrakte verden på går langt tilbake i historien. Romeren Lukrets (ca. 99 – ca. 55 f.v.t.) kritiserte Heraklits idéer om at verden består av fire forskjellige substanser: jord, vann, luft og ild. Lukrets mente at verden består av atomer, og han ble opptatt av

hvordan blant annet mennesket ble formet av atomer. Det er her det emergente kommer til uttrykk, i overgangen mellom en kontinuerlig strøm av atomer til dannelsen av noe. På 1920-tallet ble ideen om det emergente videreført av den britiske filosof Whitehead. Han var opptatt av filosofien om tilblivelsen og ikke det bestående. Whitehead bygget videre på Lukrets ideer, men med den forskjell at han erstattet atomene med øyeblikk av opplevelse (Hernes, 2014).

Pragmatismen

Rent tidsmessig var Whiteheads arbeider sammenfallende med den amerikanske pragmatismen, representert av tenkere som blant annet Peirce, Dewey og Mead. Pragmatismen var en reaksjon mot den formen for vitenskapelig aktivitet som skulle legitimeres av abstrakte teorier eller perspektiver. Tenkerne innenfor pragmatismen var opptatt av å utforske aktører tett på praksis og av å unngå definisjoner og sondringer som kunne forstyrre forståelsen av hvordan fenomener oppleves i praksis. En stor del av deres tenkning tok utgangspunkt i idéen om at vi som aktører er aktive deltakere i skapelsen av våre verdener, og at virkeligheten ilegges mening via den aktørbaserte skapelse av den (Simpson, 2009). Ifølge pragmatismen skulle eksempelvis fakta eller kjensgjerninger ikke formodes å være sanne, men “vise seg å være sanne” i den aktuelle situasjon. Pragmatismen kan ses på som en gren innenfor prosessfilosofien, hvor særlig handlinger står sentralt. Dette har blant annet hatt betydning for oppgaven i forhold til måten jeg har gjennomført intervjuene på. Jeg har forsøkt å få frem gode beskrivelser av handlinger, hvilket gjorde at jeg stilte spørsmål som for eksempel “kan du fortelle meg hva som skjedde da, hvordan kom det til uttrykk osv.”.

I tillegg er pragmatismen basert på idéen om at erkjennelse og forståelse etableres relasjonelt og lokalt (Hernes, 2016). Det at vi mennesker og alle ting rundt oss er uløselig knyttet til hverandre forsøkte jeg å ivareta ved at jeg i intervjuet begrenset intervjupersonens egne, personlige historier, men heller fokuserte på å spørre om intervjupersonens samhandling og samspill med andre, og hvordan dette kom til uttrykk. Pragmatismen skinner også igjennom i oppgavens analysedel ved at jeg benytter meg av den abduktive metoden. Denne metoden blir nærmere beskrevet i oppgavens del 3.

Organisasjonsforskeren Karl Weick lot seg blant annet inspirere av pragmatismen, hvor det først og fremst var pragmatismens fokuseringer på handlinger fremfor intensjoner og ideologier som opptok Weick (Hammer & Høpner, 2014). Meningsskapelse er

sannsynligvis det mest sentrale begrep hos Weick, og det begrep han kanskje er mest kjent for. Begrepet ble utviklet på bakgrunn av et ønske om å komme tettere på mikroplanet i organisasjoner, altså det å studere konkrete handlinger og hvordan mening skapes i konkrete situasjoner (Hammer & Høpner, 2014). Meningsskaping har i organisasjonsstudier stått for en slags anvendelse av prosesstenkning i sosiale systemer, for eksempel grupper eller team. Det er pragmatismen som ligger til grunn for prosesstenking og meningsskaping, og det gjør at disse har visse fellestrekk (Hernes, 2014). I det neste avsnittet vil jeg gi en nærmere beskrivelse av begrepet meningsskaping.

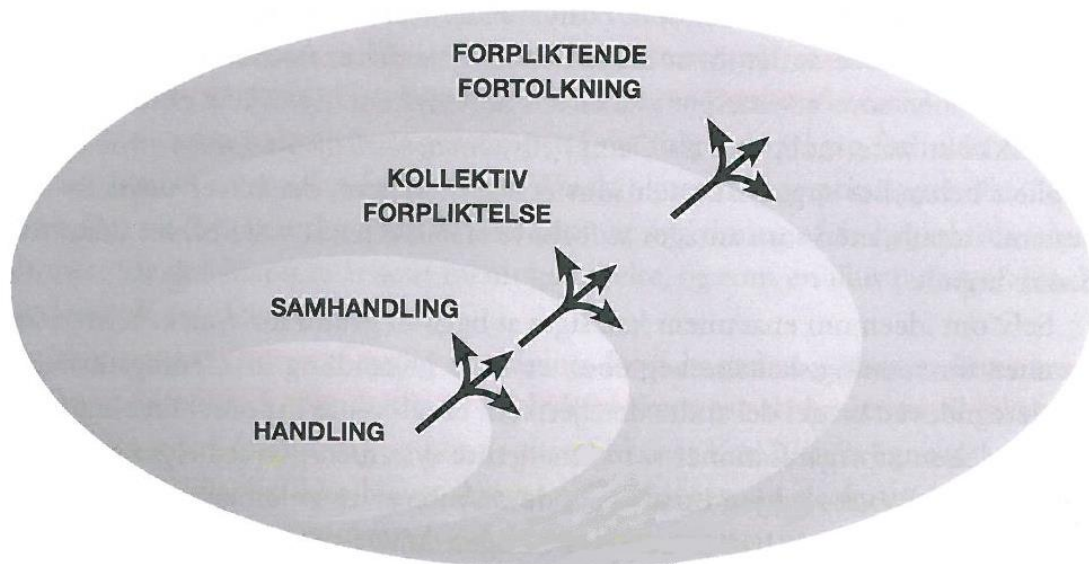
Meningsskaping

Hva er meningsskaping?

Weick (1995) skriver at meningsskaping skal forstås bokstavelig, og ikke metaforisk. Han skriver videre at meningsskaping skjer ubevisst, og at det skjer hele tiden. Når vi opplever noe, ser begivenheter eller opplever situasjoner, prøver vi å gjøre det meningsfullt for oss selv (Hammer & Høpner, 2014). Meningsskaping tar utgangspunkt i at vi handler på en spesiell måte fordi det gir mening for oss. På lignende måte skjer organisatorisk meningsskaping ved at man skaper mening ved å handle sammen. Hammer og Høpner (2014) skriver at Weicks meningsskaping er spesielt utviklet til å forstå hvordan aktører kobles sammen gjennom handlings- og fortolkningsprosesser, altså hvordan vi kan forstå prosesser hvor mening formes og endres i fellesskap. Det som er spesielt nyttig med begrepet meningsskaping, skriver Hernes (2016), er at det viser hvordan fortolkning og handling knyttes sammen i sosiale prosesser, og hvordan narrativ utvikles, konsolideres eller endres.

Meningsskaping kan oppfattes som en psykososial anvendelse av noen av prosessperspektivets prinsipper, hvor det felles grunnlag i pragmatismen gjør at prosesstenking og meningsskaping har visse fellestrekk (Hernes, 2014). Hernes og Maitlis (2012) beskriver dette som et “mutually interlocking phenomena”. Med utgangspunkt i pragmatismen er handling og mening viktige grunnsteiner i prosesstenkingen. Det er av betydning at meningen er skapt i selve prosessen, og ikke i noe utenfor prosessen. Meningen skapes med andre ord her og nå, i en pågående nåtid som peker mot fremtiden i lys av fortiden (Hernes, 2016).

I artikkelen “Proces, emergens og meningsskabelse” belyser Hernes (2014) enkelte elementer vedrørende meningsskapesprosesser som Weick fremlegger i boken Making Sense of the Organisation (Weick, 2001). Her beskriver Weick (2001) fire stadier i meningsskapesprosessen, nemlig handling, samhandling, kollektiv forpliktelse og forpliktende fortolkning.



Figur 1

Handling oppfattes her som enhver form for kommunikasjon. Det er vesentlig at den foregår i en sosial sammenheng, da meningsskapeelse er et sosialt fenomen.

En konsekvens av handling er at den alltid vil utvikle seg til **samhandling**. Det vil alltid dannes en respons til en handling, uten at man nødvendigvis handler sammen. Handlinger blir til en samhandling via en respons, som signaliserer en erkjennelse av den første handlingen. Samhandling kan også bli til det Czarniawska (2004) kaller et handlingsnett. Her kan man se hvordan aktører skapes gjennom handlinger, noe også Weick (2001) er opptatt av.

Det neste leddet i meningsskapesprosessen er **kollektiv forpliktelse**. Når sammenkoblingen av handlingene (samhandlingene) medfører en forpliktelse til

oppfølging, og hvis det skjer i en gruppe, fører det til en kollektiv forpliktelse. Når man i gruppesammenheng responderer på en handling blir den offentlig, hvilket betyr at man får en form for kollektiv forpliktelse til å handle på samme måte. Et eksempel på dette er når Harald i intervjuet forteller om dårlig og negativ stemning på arbeidsplassen i forbindelse med en endringsprosess, hvor de ansatte på fellesmøter sukket høylytt og ristet på hodet. Dette kan tolkes til å være en form for kollektiv forpliktelse som legger noen forventninger til hvordan det handles på for eksempel neste fellesmøte.

Det siste stadiet er overgangen til **forpliktende fortolkning**, hvor forpliktende handling medfører at fortolkninger harmoniseres i lyset av hva som har hendt. Her hevder Weick (2001) at meningsskapelsen drives frem av behovet for rettferdiggjørelse. Det betyr at forpliktende fortolkning innebærer at grupper og organisasjoner har behov for å legitimere hva de har gjort når de har utført en kollektiv handling. Dette fører til at det skapes et press om å forplikte seg til å fortolke ting på en bestemt måte. Det er i den siste overgangen mellom kollektiv forpliktelse og forpliktende fortolkning at meningsskapelsen får fremdrift og retning.

Disse fire stadiene til Weick (2001) danner et bakgrunnsteppe i det teoretiske rammeverket jeg benytter i denne oppgaven. De fire stadiene er relevante for de innsamlede data, om enn noe mangelfull. I intervjuene jeg gjennomfører kommer det tydelig frem en slags overordnet “fortelling” som driver for de handlinger og samhandlinger som intervjupersonene utfører. Dette kaller Hernes (2016) et narrativ, og denne dimensjonen trekker han blant annet inn i boka “Organisering – i en verden i bevegelse”. Her har han arbeidet videre med Weicks idéer om meningsskaping. I boka beskriver Hernes (2016) seks dimensjoner for meningsskaping som delvis tar utgangspunkt i Weicks elementer for meningsskaping (Weick, 2001), men som også adskiller seg vesentlig fra dette:

1. **Handlingsdimensjonen.** Meningsskaping er handlingsbasert, forståelse skapes igjennom handling. Det meste av handling er drevet av vane, men noen ganger vil det oppstå situasjoner (Dewey, 1938) hvor vanen ikke duger. I slike situasjoner må man handle og tenke over handlingen fordi vi ikke kan bruke vane. Dermed må vi tenke over hva vi gjør, og på bakgrunn av dette blir handling til forståelse. I organisasjonen ser man på mønstre av handlinger, hvor enkelte handlinger kan

forstås i relasjon til andre handlinger, enten ved at de er avhengig av andre handlinger eller ved at de henger sammen i tid.

2. **Relasjonsdimensjonen.** Meningsskaping er relasjonell. Ingenting kan gi mening alene. Alle ting, alle mennesker, alle begreper, står i relasjon til andre ting, mennesker og begreper. Den mening som noen har er relativ til noe annet, fordi det har ingen mening hvis det ses på som å stå alene. Dette betyr at en handling først er interessant i samhandling med andre, fordi det først er der handlingen står i et forhold til noe. Et annet aspekt ved relasjonsdimensjonen er at selve meningsskapingsprosessen er grunnleggende relasjonell ved at all handling er sammenvevd gjennom samhandlinger med andre.
3. **Fortellingsdimensjonen.** Meningsskaping tar utgangspunkt i en fortelling eller et narrativ, som er en slags “metafortelling”. Meningsskaping drives av fortellingens kraft, hvor fortellinger er alle de små utvekslinger av erfaringer, forklaringer og opplevelser som inngår i meningsskapingen. Narrativ er en “større” fortelling som gir overordnet mening til prosessen, hvor samhandling tjener til å produsere og reproducere narrativet. Narrativet er det som gir overordnet mening med samhandling, og er det man kan fornemme som er det samlende; det drivende bak samhandlinger og samhandlingsmønstre.
4. **Tilslutningsdimensjonen.** Meningsskaping dannes ved tilslutning mellom aktører. Tilslutning er en forutsetning for meningsskaping og skjer alltid i form av handlinger eller mønstre av handlinger. Det er tilslutning som kobler samhandlingene til narrativet. Tilslutning betyr ikke enighet, men at man der og da slutter seg til det rådende bildet. En viktig form for tilslutning som Weick (1995) peker på er støttende adferd. Det kan kalles en handingsdrevet tilslutning, hvor man viser sin støtte i handlinger og/eller ord.
5. **Valgdimensjonen.** Meningsskaping er basert på valg. Meningsbegrepet gjelder hvis aktører kan velge mellom forskjellige alternativer. Mening skapes ved at man

kan skille mellom konsekvensene av å treffe et valg og konsekvensene av å treffe et annet valg. Dette betyr overordnet sett at det er menneskers behov for å skape mening som driver deres handlinger, og ikke fordi vi drives av tvang, sosiale normer eller økonomiske insentiver.

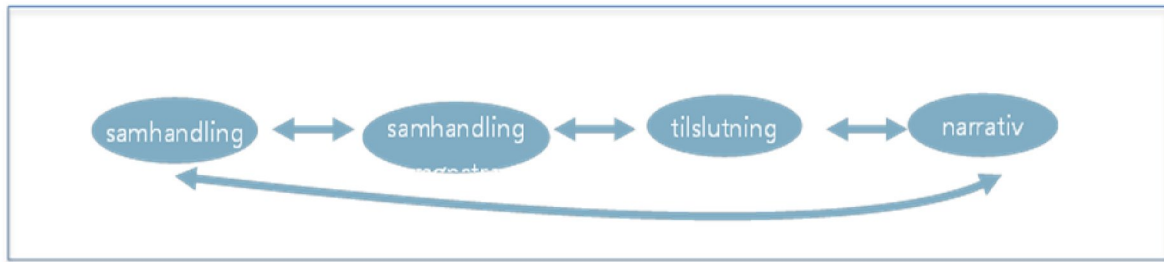
- 6. Tids- og mulighetsdimensjonen.** Meningsskaping retter seg både fremover og bakover i tid. Meningsskaping er basert på at aktører alltid befinner seg i nåtiden og skuer frem og tilbake i tid fra nåtiden. Den blandingen av det som har vært og det som er i ferd med å bli legger opp til at en alternativ fremtid kan skapes.

Det kanskje viktigste skillet mellom Weick (2001) og Hernes' (2016) dimensjoner i meningsskaping er som nevnt Hernes' vektlegging av narrativer, som blir sett på som viktige drivere for meningsskapingen. Hernes legger her opp til at handlinger utføres ut fra et større bilde av hva hele prosessen dreier seg om. Handlinger drives av helhetsforståelse, samtidig vokser helhetsforståelse frem fra handlinger, understøttet av den tilslutning som skapes underveis. Dette er basert på idéen om at mennesker søker etter mening, at mennesket arbeider for å gjøre sin tilværelse meningsfull (Hernes, 2016).

De seks dimensjonene beskrevet over spiller en sentral rolle i denne masteroppgaven. Dimensjonene gir et godt bilde av hva meningsskapingen består av, hvilket også gjenspeiles i de innsamlede data. Noen av dimensjonene blir lagt ekstra vekt på, det gjelder spesielt dimensjonen som omhandler narrativ. I analyse- og drøftingsdelen av oppgaven fremtrer dette tydelig, hvor narrativ fremstår som et omdreiningspunkt for meningsskapingen hos personene jeg intervjuer. De jeg intervjuer snakker om et "sjokk" i et ellers kontinuerlig forløp, og hvordan denne krisen har påvirket narrativet som igjen har hatt betydning for meningsskapingens prosessen. Dette gjør at de seks dimensjonene til Hernes (2016), i større eller mindre grad, vil skinne igjennom i analyse- og drøftingsdelen av oppgaven.

Momentum i meningsskapingens prosessen

For å forklare hvordan meningsskapingens prosessen skyter fart og opprettholdes, vil jeg i følgende avsnitt ta utgangspunkt i Hernes (2016) modell under for å utdype dette.



Figur 2 Rammeverk for meningskaping (Hernes, 2016)

I figur 2 ser vi hvordan prosesser bygger opp momentum. Her blir vektleggingen av narrativ synlig, som Hernes (2016), som tidligere beskrevet, ser på som viktige drivere av kollektiv meningskaping. Denne helhetsforståelsen som narrativet representerer underbygger samhandling, som igjen setter scenen for ytterligere samhandling. Dette gjør at narrativet etableres og/eller fastholdes, understøttet av den tilslutning som skjer via ulike former for, eller mønstre av, samhandlinger.

Under beskriver jeg de fire hovedpunktene i modellen litt nærmere med fokus på hvordan dimensjonene bygger opp momentum.

Samhandlinger konstitueres av, og utvikler seg fra, individuelle handlinger.

Meningskapingen tar utgangspunkt i at vi handler ut fra mening, og ikke andre mekanismer, for eksempel tvang. Handlinger er det vi gjør, og handlinger betraktes som en forutsetning for forståelse. Mens handling er en forutsetning for individuell forståelse, er samhandling en forutsetning for sosial meningskaping. Samhandling forutsetter handling, så respons, som åpner for en ny handling. Når folk responderer på hverandres handlinger utvikles **mønstre av samhandling**. Mønstre av samhandling preges av gjentakelse av samhandlinger. Etter hvert skaper dette gjensidig forpliktelse mellom aktørene. Dermed oppstår et mønster av samhandling som forlenges ved at aktørene opparbeider **tilslutning** til selve prosessen. Å delta i et mønster av samhandling er ikke bare en aktiv deltakelse, men også en handling som viser tilslutning til mønsteret. Det som kobler samhandling til narrativet, er nettopp tilslutning. Tilslutning er handlinger som knytter aktørene og deres handlinger til det gjeldende narrativ (Hernes, 2016).

Narrativ er, som tidligere nevnt, det som gir overordnet mening med samhandling, det er på en måte “limet” som binder handlinger til hverandre. Czarniawska (1997) skriver at

narrativ er allestedsnærværende; at narrativ verken mer eller mindre dreier seg om det å være menneske. Czarniawska (1997) skriver videre at narrativ er gjennomgripende for organiseringsprosesser, og at dette gir de spesiell mening knyttet til den gitte organisasjon. Czarniawska (1997) poengterer at narrativ er nødvendig for organisering. Hun peker her på at narrativ gir mening til handling, og at et narrativ hjelper individet i å se meningen med sin handling i forhold til det fellesskap vedkommende hører hjemme i. Når individet handler i forhold til narrativet, opplever det å være en del av et større fellesskap, hvor narrativet er selve historien om hva fellesskapet dreier seg om (Czarniawska, 1997). Søderberg (2006) foreslår at et narrativ kan kjennetegnes ved tre dimensjoner. Den retrospektive dimensjonen, som er en av de tre, skildrer hendelser og perioder over tid og overganger i mellom dem. Den neste dimensjonen er den kronologiske dimensjonen, som kan ses på som en tidslinje som strekker seg både inn i fortiden og nåtiden (Hernes, 2016). Her inngår de retrospektive dimensjoner, men også fremtiden som er en mulig, men hypotetisk fortsettelse av fortiden. I dette ligger blant annet håp, ønsker og visjoner. Den siste dimensjonen Søderberg (2006) foreslår, er at narrativ har det som kalles en plottstruktur. Dette er en slags underliggende struktur som viser hvilke aktører som inngår i narrativet og hvilke roller de har for at narrativet skal kunne utspille seg.

I denne oppgaven ser jeg modellen (fig. 2) som relevant for å forklare hva som skaper moment i meningsskapesprosessen og hvordan denne opprettholdes. I intervjupersonenes fortellinger kommer dette til syne; både hvordan samhandlinger og samhandlingsmønstre gjør narrativet sterkt, men også hvordan narrativet blekner når samhandlingene forsvinner. Det er her jeg opplever at dynamikken i meningsskapingen viser seg; der hvor meningsskapingen settes i spill. Derfor vil dette være et tema som i større eller mindre grad vil gjøre seg synlig i analyse- og drøftingsdelen av oppgaven.

I den siste delen av dette kapitlet vil jeg si noe om meningsskaping og lederskap; om hvordan det å skape rammer for meningsskaping inngår i det å lede organisering. Dette gjør jeg fordi det ser ut til å ha en betydning for meningsskapingprosessen hos de personene jeg intervjuer.

Rammer og meningsskaping

Organisasjonsforskerne Smirchic og Morgan (1982) peker på at organisering først og fremst dreier seg om å definere meningen med det som gjøres. Det vil si at lederes

handlinger kan bidra til å definere meningen og forandre meningen med visse situasjoner. Likevel er det ikke noe direkte forhold mellom det man foretar seg i utøvelsen av ledelse og den meningsskaping som oppstår, da mennesker ikke kan behandles som systemer som reagerer forutsigbart på stimuli (Hernes, 2016). Likevel er ledelsen nødt til å etablere noen rammer som kan påvirke hvordan mennesker og grupper fungerer. Hvordan rammene så virker inn på menneskene og gruppene vet man ikke helt før rammene har fungert i praksis (Hernes, 2016). Hernes (2016) presiserer at ledelse er det som utøves, hvor lederen/lederne benytter flere former som verktøy, midler og medier for å påvirke meningsskapingen.

Hernes (2016) refererer til ledelsesforskerne Bolman og Deal (2013) som definerer lederskap gjennom det de kaller fire typer rammer. Den ene rammen er den strukturelle rammen, hvor lederen setter fokus på den strukturelle siden ved virksomheten, og hvor lederen er en sosial arkitekt for hvordan arbeid ledes og utføres. Denne rammen omhandler hvordan arbeidet organiseres med vekt på ansvarsforhold, kommunikasjonslinjer og oppgaver. Det som er viktig når det gjelder den strukturelle rammen og meningsskaping er å tenke seg hvilken form for struktur som kan påvirke meningsskapingprosessen. De sidene ved den strukturelle rammen som setter samhandling, tilslutning og narrativ i sentrum er dermed de sider som innvirker på evnen til å skape tilslutning til et narrativ. Dermed blir det å lede tilslutning gjennom den strukturelle rammen av stor betydning (Hernes, 2016), hvilket også fremgår i de innsamlede data i denne oppgaven. De tre siste rammene Bolman og Deal (2013) er henholdsvis “human resource”-rammen, den politiske rammen og den symbolske rammen. Disse rammene har ingen stor plass i mitt datamateriale, og beskrives derfor ikke nærmere her.

For å forstå noe av dynamikken når det gjelder rammer og meningsskaping, benytter jeg Callon (1998) begreper om innramming og overflyt. Begrepene ble utviklet for å forklare hvordan ulike aktører forstår og rammer inn samme fenomen på forskjellige måter. Innramming er det som ledere gjør for å påvirke meningsskapingen, altså det arbeid som forskjellige handlinger og artefakter utfører for å oppnå tilslutning rundt et narrativ (Hernes, 2016). Innrammingen vil kunne analyseres på ulike måter, men hvor det i prosesstenkingen vil være viktig å innta et performativt syn. Det betyr at man vil være opptatt av hvordan ting fungerer i praksis og hva som faktisk skjer. Jeg har forsøkt å innta et slikt syn i denne oppgaven ved for eksempel å la intervjupersonene beskrive hendelser og de praktiske konsekvenser av ulike forsøk på innramming.

Det antas at all form for innramming vil skape dynamikk man ikke kan forutse. Dermed betyr det at innramming har en iboende usikkerhet som fører til uforutsette konsekvenser av innrammingen (Hernes, 2016). Disse utilsiktede konsekvensene kalles overflyt (Callon, 1998), og er en naturlig del av arbeidet med å ramme inn prosesser (Hernes, 2016). Et eksempel på overflyt beskrives av Janis (2000) i begrepet gruppetenkning, som er et fenomen hvor presset for konsensus blir så overveldende at de kritiske røster uteblir (Hernes, 2016). Dette er et eksempel på at meningsskapingen kan bli så sterk at den ødelegger for å se verden annerledes. Det viser hvordan meningsskaping er en prosess med potensielt store spenninger, hvilket også støttes av Smirchic og Morgan (1982).

Metode

Kvalitativ metode

Denne oppgaven setter fokus på hvordan man kan forstå at utvalgte personer med MUPS bevarer tilknytningen til jobb til tross for mange helseplager. Meningsskaping er det teoretiske rammeverket for studien. For å innhente kunnskap om fenomenet var det naturlig for meg å velge en kvalitativ metode, da hensikten med kvalitative metoder er å få frem dybde, variasjon og kompleksitet om et fenomen eller sosial prosess. Dette er en åpen og sirkulær prosess, hvor samspillet mellom problemstilling, empiri, teori og ny problemstilling er i en dynamisk og gjensidig relasjon (Kvale & Brinkmann, 2009). Det er kvalitative semistrukturerte intervju som har dannet grunnlaget for denne studiens empiri.

Kvalitativ forskning bygger på humanvitenskap og et vitenskapssyn hovedsakelig inspirert av fenomenologi, hermeneutikk og sosialkonstruktivismen (Ellingsen & Drageset, 2008). Fenomenologien er en sentral filosofisk teori i nyere tid. Fenomenologi – læren om fenomenene – kan betegnes som både en filosofisk retning, en vitenskapsteoretisk posisjon og en metode. Den er først og fremst knyttet til humanvitenskapen og samfunnsvitenskapen, hvor grunnleggeren for fenomenologien regnes å være den tyske filosofen Edmund Husserl (1859 – 1938). Fenomenologien søker å beskrive hendelser og handlinger slik de fremtrer, og beskriver ofte dagligdagse gjøremål og erfaringer. Man snakker gjerne om *livsverden*; den verden man lever i, med forestillinger, bruksting, språk, kropper og så videre (Bondevik & Bostad, 2003). Formålet med intervjuene i denne oppgaven er nettopp å forsøke å åpne for kunnskap om intervjupersonenes erfaringer relatert til MUPS og arbeid, som er forankret i den enkeltes livsverden (Kvale, 1997).

Hermeneutikk består både av forsøk på å lage en metodelære for fortolkning av meningsfulle fenomener, og en redegjørelse for hva forståelse er og vilkårene for å oppnå forståelse (Bondevik & Bostad, 2003). Et par av de mest sentrale filosofene i den moderne hermeneutikken er Hans Georg Gadamer (f. 1900 – d. 2002) og Jürgen Habermas (f. 1929). Den hermeneutiske sirkelen er et viktig begrep i hermeneutikken, og betegner det forhold at forståelsen av noe består av en stadig bevegelse eller en slags gjensidig tilpasning mellom helhet og del; mellom det vi skal fortolke, og vår egen forforståelse, eller mellom det vi skal fortolke og sammenhengen det skal fortolkes i. Hvordan helheten så fortolkes, er da avhengig av hvordan delene fortolkes, og hvordan delene fortolkes er avhengig av hvordan helheten fortolkes (Bondevik & Bostad, 2003). Her ser jeg noen likhetstrekk med den abduktive metode, hvor det å arbeide rekursivt også kan ses på som en slags gjensidig tilpasning mellom helhet og deler i en kontinuerlig bevegelse.

Jeg mener at hermeneutikken er relevant for denne oppgaven, da det å intervju er en samtale om det menneskets livsverden som transformeres til tekst som skal fortolkes. Hermeneutikken vil her være dobbelt relevant, da den for det første belyser den dialog som produserer intervjutekster som skal fortolkes, og dernest fordi den avklarer den etterfølgende fortolkning av de produserte intervjutekster som igjen kan oppfattes som en dialog eller samtale med teksten (Kvale, 1997).

På bakgrunn av dette vil jeg si at denne oppgaven har et fenomenologisk – hermeneutisk utgangspunkt. Videre bærer denne oppgaven preg av at jeg har latt meg inspirere av den abduktive metode i analysearbeidet.

Den abduktive metode

Når jeg har latt meg inspirere av den abduktive metoden i denne oppgaven, betyr det at jeg har vært opptatt av å forsøke å finne en “match” mellom fenomenet og utvalgte teoretiske elementer som gir best mulig forklaringskraft. Jeg har derfor vært oppmerksom på å finne en gjensidig tilpasning mellom teoretisk rammeverk og empiri, hvor det å arbeide rekursivt har vært nødvendig for å få en “match” mellom teoretisk rammeverk og data som egner seg til å fortelle en plausibel historie (Hernes, 2016). Her ser vi hvordan pragmatismen skinner igjennom; det er ikke “en sannhet”, men hvor man med å være opptatt av å få frem en historie heller fokuserer på det som viser seg å være sant i den aktuelle situasjon. For å få til dette har jeg vært nødt til å utforske hvordan fenomener oppleves i praksis. Det å arbeide rekursivt har for eksempel kommet til uttrykk ved at min arbeidsprosess ikke har

vært kjennetegnet av faser hvor jeg først gjorde ferdig A og deretter B og så videre, men mer en slags kontinuerlig “runddans” hvor jeg både har beholdt og forkastet elementer før jeg følte jeg hadde et slags treff mellom det teoretiske rammeverket og innsamlet data.

Det var Charles Peirce, en amerikansk filosof og pragmatiker, som på slutten av 1800-tallet skrev om den abduktive metode. Peirce beskrev abduksjon som det å se etter et mønster i et gitt fenomen og foreslå en hypotese ut fra dette (Peirce, 1878). Med andre ord har vi noen ganger en formodning eller en fornemmelse av at noe henger sammen på en viss måte, men uten i første omgang å ha belegg for dette. Dette blir et slags kvalifisert form for gjett for å kretse inn de mest relevante og interessante hypoteser, en slags metode for detektivarbeid. Denne fornemmelsen eller formodningen av at noe henger sammen på en viss måte, gjenkjenner jeg i forhold til meg selv og hvordan tema for denne masteroppgaven har vokst frem. Etter å ha møtt mange mennesker med MUPS via eget arbeid, har jeg opplevd at nettopp arbeid har spilt en eller annen sentral rolle for personer med MUPS. Derfor ble det naturlig for meg å gå videre med denne fornemmelsen i oppgaven. Noen ganger viser denne fornemmelsen seg ikke å holde stikk, mens fornemmelsen andre ganger fører en ny og kvalitativ annerledes viten med seg (Laursen, 2013).

Repstad (2007) beskriver blant annet at fleksibilitet er et kjennetegn for kvalitative metoder. Med det menes det at man ikke vil vektlegge det problematiske ved å endre stimuli underveis; for eksempel vil det være i orden å justere på en eventuell intervjuguide etter hvert som man får innspill og det oppdages nye ting i intervjuene. Jeg tolker det slik at dette også samsvarer med den abduktive metode, hvor det i «detektivarbeidet» og måten å nærme seg fenomenet på, vil være nyttig å kunne justere og tilpasse underveis for å komme tettere på fenomenet. Dette skjedde også underveis i datainnsamlingen hvor jeg etter å ha gjennomført de første intervjuene bestemte meg for å forsøke å forsterke arbeidsfokuset i intervjuet. For å oppnå dette, valgte jeg å innlede intervjuene med å fortelle at jeg primært ville ha fokus på arbeid i intervjuet, og at de derfor kunne forvente seg en del spørsmål om nettopp dette og i mindre grad om egne plager.

Det kvalitative forskningsintervju

Kvale (1997) definerer det kvalitative forskningsintervju som et intervju som har som formål å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden med henblikk på å fortolke betydningen av de beskrevne fenomener. Kvale omtaler det kvalitative forskningsintervju

som ”*et produksjonssted for kunnskap*” (Kvale, 1997, s.17). Det er en metode som setter samtalen i fokus, slik at vi lærer å kjenne andres erfaringer, holdninger og livsverden. Metodevalget er basert på et ønske om økt innsikt i forståelsen av hva som oppleves meningsfylt for personer med mange helseplager knyttet til den enkeltes arbeidssituasjon. Det handler om å bringe frem virkelighetsforståelser ved å språkliggjøre personenes egen opplevelse via samtale rundt temaet (Widerberg, 2001).

Jeg vurderte både observasjon og gruppeintervju som metode i tillegg til intervju. Ved å benytte observasjon ville jeg kanskje fått et mer direkte innblikk i sosial interaksjon og sosiale prosesser, men grunnet tidsbegrensning fravalgte jeg dette. Ved å benytte gruppeintervju ville jeg kanskje fått mer fyldig informasjon om fenomenet, da samtalen kanskje ville fått en egendynamikk hvor personene kunne følge opp hverandres svar og på den måten gi meg interessant perspektiver til temaene som ble tatt opp. Jeg vurderte det likevel dit hen at siden studiets tema potensielt kunne være sensitivt for den enkelte, var det viktig å oppnå en fortrolighet med hver enkelt person. Jeg bestemte meg derfor for å intervju personene enkeltvis, da jeg tenkte at det ville være lettere for meg å oppnå dette ansikt til ansikt med hver enkelt person.

Utvalg og rekruttering av intervjupersoner

Det er flere måter å velge ut informanter på. Strategisk utvalg er et tilfeldig utvalg som skal kunne representere den befolkningen som undersøkelsen angår (Repstad, 2007). Det er nødvendig med representativitet når det skal gjøres statistiske generaliseringer, som ofte brukes i kvantitative undersøkelser. I kvalitativ forskning er det mer et spørsmål om hva som er hensiktsmessig for å øke kunnskapen om et fenomen, noe som betyr at en må være pragmatisk og hente kunnskap hos dem som har kompetanse om fenomenet (Wibeck, 2000). For min del betød det at jeg måtte finne personer som både hadde mange helseplager og som samtidig hadde tilknytning til arbeidslivet.

En del av det Raskere tilbake – prosjektet som jeg er ansatt i, består av tre poliklinikker. Personer som blir henvist til disse poliklinikkene må være mellom 18 – 65 år, være i arbeid og de fleste som blir henvist har MUPS-tilstander. Jeg ønsket derfor å benytte poliklinikkene som rekrutteringsarena, da jeg så at det ville være en høy sannsynlighet for at jeg kunne få tak i personer som hadde kompetanse om fenomenet jeg ønsket å undersøke.

Jeg startet først ut med å informere mine kolleger ved poliklinikkene om studien på et felles kontormøte. Jeg snakket primært om hvilket fenomen jeg ønsket å se på og litt om hvilke personer jeg så for meg kunne være nyttig for meg å intervju. Jeg la vekt på at personene måtte ha flere helseplager, gjerne over tid, og at de samtidig måtte ha tilknytning til jobb. Jeg fikk raskt spørsmål om personene kunne inkluderes selv om de hadde hatt tidligere sykmeldinger, noe jeg bekreftet var ok, da jeg vurderte det som interessant å høre erfaringer og opplevelser knyttet til det å komme tilbake fra en sykmelding til jobb. Jeg presiserte at data ville behandles i henhold til vitenskapelige etiske standarder. Et par av mine kolleger kom raskt i tanke om personer som de opplevde som aktuelle, og som de vurderte kunne gi meg ytterligere kunnskap om fenomenet. Ut over at disse personene både hadde helseplager og tilknytning til arbeid, opplevde mine kolleger dem som reflekterte og åpne, hvilket jeg vurderte kunne være en fordel for å få kunnskap og innsikt i forhold til det jeg ønsket å vite noe om.

Selve forespørselen om å delta i et intervju ble gjort på litt ulikt vis, da jeg og mine kolleger drøftet fortløpende hva som ville være en naturlig måte å forespørre på i forhold til hver enkelt person. Det som ble avgjørende var gjerne hvor i forløpet ved poliklinikken de var, eksempelvis om det var personer som var avsluttet hos oss eller om det var gjort andre avtaler mellom mine kollegaer og den enkelte.

Rekrutteringen foregikk derfor på følgende måte:

- En person som ble rekruttert hadde vært innom poliklinikken i et annet ærende for et par uker siden. Her ble vedkommende muntlig informert om studien av min kollega, og hun sa seg som utgangspunkt interessert i å delta. Dermed fant vi det naturlig at jeg ringte vedkommende med en mer formell intervjuforespørsel samtidig som vi avtalte tid og sted for intervjuet.
- En av intervjupersonene ble forespurt via telefonoppringning fra min kollega, da hun allikevel skulle kontakte vedkommende angående en annen sak.
- Fire av intervjupersonene ble forespurt i forbindelse med allerede avtalte konsultasjoner. Her ble de muntlig informert om studien av mine kolleger.

Jeg gjorde meg flere overveielser underveis når det gjaldt måten rekrutteringen foregikk på. Spørsmål som stadig dukket opp hos meg var hvilken betydning det kan ha hatt at

kollegaene mine valgte ut intervjupersoner, var de for eksempel tilbøyelig til å velge ut personer som representerte såkalte “solskinshistorier”? Og hvilken betydning kan det ha hatt at det ikke var jeg som informerte om studien ved første kontakt, jeg har jo ikke hatt “kontroll” på hva som er blitt kommunisert til personene ved intervjuforespørselen. Jeg vurderte det likevel dithen at siden det allerede var etablert et tillitsforhold mellom mine kollegaer og intervjupersonene kunne dette gjøre rekrutteringen enklere for meg. Det at jeg har arbeidet tett med mine kollegaer og kjenner dem godt gjennom flere år anså jeg også som positivt i denne situasjonen, og derfor slo jeg meg til ro med at rekrutteringen til denne studien har foregått på et tilfredsstillende vis.

Jeg endte opp med å intervju seks personer. En syvende person ble også forespurt av min kollega om å delta, hvilket vedkommende var positiv til. I etterkant av dette responderte ikke vedkommende på mine henvendelser for nærmere avtale, så dermed ble vedkommende ikke inkludert i studien. I ettertid har vedkommende forklart at hun ikke hadde mulighet til å stille på grunn av travelhet på jobb.

Hernes (2016) beskriver at det er nok data når samspillet mellom teoretisk rammeverk og data er i ferd med å nå metning. Metning skjer når ytterligere runder med analyser gir mer eller mindre de samme svar. Å oppnå metning avhenger av hvor gode de innsamlede data er, som igjen avhenger av hvor god innsamlingsmetoden er. Jeg er noe usikker på om jeg har oppnådd metning i data i denne studien, da jeg ser en tendens til at den personlige historien, særlig relatert til egen helse, muligvis tok litt for stor plass i de innsamlede data. Jeg hadde derfor et ønske om å gjennomføre flere intervju enn de seks jeg allerede hadde gjennomført for i enda større grad å fokusere på intervjupersonens fortellinger om hendelser, observasjoner og oppfattelser relatert til egen organisasjon. Grunnet tidsmangel ble dette dog ikke gjennomført.

Forskerrollen

Forforståelse

Forholdet mellom forsker og forskningssubjekt er et intersubjektivt forhold (Solvoll, Engelsrud, & Heggen, 2005). Dette gjør at forskerens posisjon, forforståelse og perspektiv har betydning for hvilken kunnskap som kommer frem (Kvale, 1997). Som konsekvens av dette beskriver Solvoll et al. (2005) at det er viktig at forskeren medtolker sitt eget ståsted, sin egen historie og sine egne interesser. Alt dette; min historikk, bakgrunn og egne

erfaringer gjør at jeg som ”forsker” har et ståsted som påvirker min måte å gjennomføre studien på.

Produksjon av data

Gjennomføring av intervjuene

Jeg valgte en semistrukturert form på intervjuene. Dette betyr at man arbeider med tre-fire hovedspørsmål, men uten underspørsmål og lar intervjuet bli til en fortelling og samtale hvor man lar samtalen kretse rundt det som virker virkelig interessant gitt intervjupersonenes funksjon og kunnskap (Hernes, 2016). På den måten har man noen overordnede tema samtidig som det hersker en åpenhet hvor det er viktig å forfølge de svar og historier som intervjupersonene forteller (Kvale, 1997). Det betød i første omgang at det var viktig for meg å finne ut av hva det var jeg virkelig ville forstå bedre. Helt overordnet var det av betydning for meg å få kunnskap og innsikt om samhandling, tilslutning og narrativ. I denne fasen brukte jeg ganske mye tid på å tenke over hvordan jeg skulle få dette frem i intervjusituasjonen, hvilke spørsmål jeg skulle stille som var gjenkjennelig for intervjupersonenes handlingsverden og som samtidig ga noen svar relatert til det jeg ønsket å vite noe om. Jeg laget flere lister over spørsmål jeg tenkte kunne være aktuelle, dette var ikke lister ment brukt direkte i intervjuet, men mer som en øvelse for meg selv for og ”få meg inn på sporet”.

Jeg endte med å utarbeide en intervjuguide med fem hovedtema. Dette var ”mening”, ”samhandling/samarbeid”, ”fellesskap”, ”overordnet” og ”sammenheng”. Under hvert enkelt tema hadde jeg noen få stikkord.

Jeg benyttet i liten grad intervjuguiden underveis i intervjuene. Den ble mest benyttet som en slags sjekklister for at jeg kom igjennom de viktigste temaene. Jeg tror grunnen til dette var at jeg i forkant hadde brukt mye tid på å tenke igjennom og forberede intervjuene, så på en måte kan en kanskje si at jeg hadde en slags ”mental intervjuguide” som jeg syntes fungerte godt underveis i samtalene.

For på best mulig måte å være oppmerksomt til stede i intervjusituasjonen ønsket jeg å benytte lydopptak av intervjuet. Dette gjorde at jeg kunne ha fullt fokus på samtalen i stedet for å skrive notater underveis. Selv om intervjupersonene samtykket til bruk av dette, er jeg klar over at dette kan ha hatt betydning for grad av åpenhet og ”bundethet” i intervjuet (Repstad, 2007). Jeg vurderte det likevel dit hen at tema for intervjuet hadde en

form for positiv vinkling i forhold til at jeg skulle intervju personer som til tross for helseutfordringer hadde klart å bevare tilknytningen til arbeid. Dette kunne kanskje bidra til at åpenheten i intervjuene likevel ble ivaretatt.

Intervjusituasjonen

Repstad skriver at "...Vellykket intervjuing er ikke særlig forskjellig fra trygg, rolig, støttende, høflig og hjertelig samhandling i hverdagslivet" (Repstad, 2007, s. 88). Dette var ord jeg støttet meg til i forbindelse med intervjuene og som fjernet deler av usikkerheten og nervøsiteten min. Jeg tenker det bidro til at jeg følte meg tryggere og friere, som igjen kan ha bidratt til en mer fortrolig og avslappet stemning i intervjusituasjonen.

Jeg startet alltid intervjuene med å fortelle litt om meg selv, hva oppgaven overordnet dreide seg om og hvorfor jeg ville snakke med dem. Det var viktig for meg å få frem at jeg ville snakke med dem fordi jeg så på dem som ressurssterke bidragsytere som kunne tilføre meg kunnskap jeg ikke hadde fra før. Flere ga her spontant uttrykk for at de var overrasket over å ha blitt spurt for de tenkte ikke de hadde noe spesielt å bidra med. Jeg opplevde ofte at det skjedde noe her med mimikk og kroppsspråk, det virket på meg som om de var stolte over å ha blitt spurt og kanskje litt smigret over at noen opplevde akkurat dem som interessante å snakke med. Jeg fremhevet at de var "ekspertene" og at jeg var novisen i denne sammenhengen, og at jeg var interessert i å lære av dem.

Jeg opplevde å ha nytte av flere års erfaring med pasientkonsultasjoner i denne sammenhengen. Jeg er ganske godt vant til å snakke med mennesker, og opplevde det som utgangspunkt ikke spesielt skremmende å skulle snakke med intervjupersonene. Jeg opplevde å få god kontakt og dialog med intervjupersonene, og at jeg tålte lange pauser underveis i samtalene. Dette bidro til å skape en ro i samtalene som jeg erfarte som viktig for å få frem refleksjoner og de litt "dypere" tankene hos intervjupersonene.

Det som dog slo meg ganske fort i denne sammenhengen, var at jeg hadde en tendens til å være for opptatt av den enkelte persons historie og at det kom til å handle mye om personens helseutfordringer og i mindre grad om historier og opplevelser knyttet til den enkeltes organisasjon. Det var uvant for meg å tenke intervjupersonen som et slags verktøy for å få innblikk i virksomhetens liv. For å få dette til, justerte jeg underveis blant annet med å endre utgangsspørsmål i intervjuet. Jeg startet for eksempel heller med å spørre om

arbeid enn om MUPS, og jeg opplevde da å få et større fokus på arbeidsdimensjonen i intervjuet.

De personene jeg har intervjuet har jo MUPS som fellesnevner, men alle har ulike arbeidsgivere. Det å skulle bruke MUPS som en vei inn for å studere virksomheten har krevd øvelse. Jeg har tenkt over at dersom jeg intervjuet personer i samme virksomhet ville det kanskje falle seg mer naturlig å snakke om organisasjonen med en gang. Jeg opplevde at det krevde en del pedagogiske overveielser for å få til dette i intervjuene.

Videre prøvde jeg underveis i intervjuene å være oppmerksom på ledetrådene som ble kastet ut til meg, hvilket jeg opplevde at jeg ikke alltid var like flink til å følge opp. Enkelte ganger skyldtes det min uerfarenhet med å fange opp verdifulle utsagn der og da, mens jeg andre ganger ble usikker på hvor dypt jeg skulle "tørre" å grave. Et eksempel på dette var da jeg opplevde at en av intervjupersonene ble aggressiv i stemmen og sint når vi kom inn på det konfliktfylte forholdet hun hadde til sin nærmeste leder.

I det følgende vil jeg gi en nærmere presentasjon av de seks personene jeg intervjuet.

Intervju 1 - Harald

Den første personen jeg intervjuer er en mann i starten av trettiårene. Han har mange års arbeidserfaring, og er nå i gang med å ta utdanning i voksen alder. Han er veldig imøtekommende; smiler bredt og snakker med glad stemme når vi hilser på hverandre.

Han går ivrig i gang med å fortelle om sine opplevelser og observasjoner om en omstillingsprosess på arbeidsplassen og hvilke konsekvenser det fikk for hans veivalg videre. Han har et levende språk og gir et godt innblikk i egen virksomhet blant annet ved hyppig bruk av metaforer og eksempler. Samtalen flyter lett, jeg opplever at han er åpen og glad for å bli intervjuet.

Jeg husker at jeg underveis i intervjuet var noe bekymret for at vi snakket oss bort. Dette intervjuet ble også det lengste, 1 time og 20 minutter. I etterkant av alle intervjuene var inntrykket mitt likevel at dette var det beste intervjuet, og underveis i analyseprosessen var dette et av intervjuene jeg refererte mest til. Jeg endte med å gi Haralds fortelling hovedrollen i analyse- og drøftingsdelen i oppgaven. Fortellingen har jeg laget som en vignett jeg har kalt "Poststativet".

Intervju 2 - Marianne

Marianne er i slutten av førtiårene og arbeider i dagligvarebransjen. Det har hun gjort mer eller mindre sammenhengende siden hun var 15 år. Jeg opplever at vi raskt får god kontakt, vi småsnakker og stemningen er lett. Hun forteller innledningsvis at hun er veldig glad for å få stille til intervju siden hun er så fornøyd med oppfølgingen hun har fått her på poliklinikken, og hun går nærmest selv i gang med å fortelle sin personlige historie med erfaringer knyttet til det å ha MUPS og hvordan det har innvirket på hennes arbeidsliv. Hun bruker ordet “heldig” om seg selv mange ganger i intervjuet hvor hun relaterer dette til arbeidsplassen og til sin egen familie, hvor det sosiale spiller en stor rolle for henne.

I dette intervjuet strevde jeg nok noe med å følge opp utsagnene hun kom med. Det gjorde at jeg enkelte ganger ikke fikk dykket langt nok ned i historien når det gjaldt virksomhetens liv. Jeg opplevde det som vanskelig “å hente oss inn igjen” og få samtalen på organisasjonssporet etter starten hvor hun spontant går i gang med å snakke om seg selv. Dette kan både skyldes uerfarenhet og at jeg kanskje var litt uopplagt.

Intervju 3 - Julie

Den tredje personen jeg intervjuer er en kvinne i starten av femtiårene. Etter å ha håndhilst setter hun seg ytterst på stolen, litt fremoverlent. I det hun setter seg sier hun at hun “har mye på hjertet”. Jeg ber henne innledningsvis fortelle litt om seg selv, og hun forteller da svært detaljert om hendelser langt tilbake i tid som hun sier har vært utløsende faktorer for de helseplagene hun sliter med i dag. Hun har en lang og komplisert sykehistorie, og gjentar flere ganger i løpet av intervjuet at “jeg har vært og er mye frustrert, og at det har vært vanskelig å ikke bli trodd på”. Hun har i tillegg en krevende situasjon på hjemmebane samtidig som hun angir å være i konflikt med nærmeste leder på arbeidsplassen.

Hun snakket hurtig og mye gjennom hele samtalen, hvilket gjorde at jeg opplevde intervjuet som litt oppstykket siden jeg måtte avbryte henne med jevne mellomrom for å holde fokus på det jeg ønsket. For meg var dette det mest krevende intervjuet, da jeg synes det var vanskelig å få skapt nok ro i samtalen til at det ble plass til refleksjoner for eksempel relatert til observasjoner og hendelser på egen arbeidsplass.

Intervju 4 - Terje

Terje er en mann i femtiårene som har vært igjennom en tøff tid. Han ble for noen år siden enkemann, og har parallelt med dette opplevd en gradvis forverring av sine helseplager.

Han arbeider i et teknologiselskap med utvikling av utstyr. I starten oppleves Terje som litt fåmælt og forsiktig, men tør litt mer opp underveis i samtalen. Han gir et åpent og ærlig inntrykk.

Jeg hadde i forkant av intervjuene tenkt på at potensielt sensitive tema for intervjupersonene kunne dukke opp underveis i samtalene. Dersom slike etiske viktige øyeblikk (Guillemin & Heggen, 2008) som kanskje ikke var direkte relevant for dagens tema, oppstod i samtalen, ville jeg, med respekt for personen, forsøke å spore personen over på et annet tema. Det som imidlertid skjedde underveis i dette intervjuet var at jeg opplevde at temaet ble, noe uventet, sensitivt for meg. Det hendte når Terje snakket om konas alvorlige sykdom og etter hvert også død, og hvor vanskelig det hadde vært å være pårørende i en slik situasjon. Jeg merket på meg selv at dette ble noe ubehagelig for meg og litt for «tett på» egne nylige erfaringer, så det endte faktisk med at jeg sporet personen over på et annet tema, kanskje aller mest for å «beskytte» meg selv.

Intervju 5 - Sanne

Den femte personen jeg intervjuer er en kvinne i femtiårene som var arbeidssøkende etter at virksomheten hun arbeidet som selger i, nylig var gått konkurs. Hun var pent kledd med høyhælte sko og rød leppestift, hun håndhilste og presenterte seg med klar og tydelig stemme før hun ba om et glass vann. Dette gjorde at jeg innledningsvis fikk en følelse av at hun forsøkte og «ta styringen», og jeg stusset over om det var et uttrykk for at hun kanskje var usikker og noe ukomfortabel med intervjusituasjonen.

Hun forteller meg tidlig i intervjuet at hun alltid har måttet være selvstendig og tøff grunnet manglende ressurser i barndomshjemmet. Hun har hatt et langt og variert arbeidsliv innenfor ulike bransjer og har også en utdanning innenfor et kreativt yrke.

Jeg husker at jeg underveis i intervjuet tenkte at hun virket veldig velforberedt og at svarene hun ga nærmest fremstod som deler av en «salgstale». Hun dvelte sjelden ved spørsmålene, svarene kom som regel raskt og kontant.

I tillegg merket jeg at hun svarte noe unnvikende på spørsmål som kanskje berørte henne i større grad enn hun ville vise. Et eksempel på dette er når jeg spør inntil konkursen i bedriften: *«På vei til kunden fikk jeg en telefon om at firmaet var konkurs. Men jeg har hatt det helt fint i dette her. Jeg har hatt det helt fint med at det gikk konkurs, jeg har ikke hatt*

noen nedtur. Jeg har bare tenkt at åkei, da får jeg finne på noe nytt.” Mot slutten av samtalen sier hun likevel at “jeg må jo si at jeg hadde en veldig nedeperiode... det ble bare en stor grøt for meg. Men jeg er nok ganske uredd, fleksibel og arbeidsom da, så det går bare oppover nå.”

Til tross for en god tone generelt opplevde jeg dette intervjuet som noe hektisk. Jeg merket en uvilje i meg selv til å grave ennå dypere når vi berørte følsomme tema som hun ikke ønsket å snakke om. I tillegg hadde jeg litt vansker med å få frem hennes observasjoner som kunne gi meg et innblikk i bedriften.

Intervju 6 - Kjetil

Den sjettede personen jeg intervjuer er en mann i midten av tretti-årene som er utdannet lærer. Han møter opp på poliklinikken om ettermiddagen iført arbeidsklær; en tømmerbukse og tilhørende overdel. Han virker avslappet og rolig, kanskje litt ordknapp i starten. Jeg byr på kaffe og boller, og vi småsnakker noen minutter over kaffen før selve intervjuet går i gang. Jeg opplever at dette er med på at han åpner seg mer opp i form av å snakke litt mer, og at vi dermed får en lett og avslappet tone. Dette kom blant annet til uttrykk ved at det ble rom for en fleip og latter, samt stillhet rundt spørsmål som krevde tid til refleksjon.

Jeg var litt spent i forkant av intervjuet da jeg hadde bestemt meg for å forsøke å ha enda større fokus på arbeidsdimensjonen nå enn i de foregående intervjuene. Grunnen til dette var at jeg ønsket å få et større innblikk i organisasjonen som han var en del av. Jeg valgte derfor innledningsvis å informere om at intervjuet i hovedsak kom til å handle om opplevelser, tanker og handlinger knyttet til egen organisasjon.

Ved å ha artikulert dette innledningsvis, opplevde jeg at det ble mer naturlig og enklere for meg å spørre om virksomheten blant annet relatert til samhandling, fellesskap og ledelse.

Intervjupersonen forteller at han de siste årene har arbeidet innenfor spesialområdet med elever på mellomklassetrinnet. Han gir flere ganger i løpet av intervjuet uttrykk for at han arbeider selvstendig med lite kontakt til kollegaer og ledelse “..alt som gjøres i denne undervisninga her gjøres på eget initiativ. Det er helt fritt, egentlig. Jeg har helt frie tøyler”, hvilket han til dels trives med “..ja, det er jo kjempe-ok egentlig, men det er klart, det hadde jo vært litt godt å... nei, det er egentlig veldig behagelig, og særlig i forhold til nå hvor jeg har vært litt til og fra på jobb i forhold til ryggen. Men jeg savner kolleger, veldig”.

De siste par årene har han hatt flere sykemeldingsperioder av ulik varighet og grad grunnet MUPS. Han har det siste halve året opplevd bedring, og har derfor arbeidet fullt. Han forteller at han på grunn av MUPS nå er litt usikker på hvilke valg han skal treffe med tanke på fremtidig arbeidsliv *“..største forandringen pr i dag er at jeg ser at jeg er så utrolig sårbar. Før alt dette begynte så var jeg overvinnelig, jeg tenkte ikke på helsen i den forstand, hvor mantraet hele tiden har vært at om ikke dette går, så kan jeg alltid finne en annen jobb. Jeg har alltid jobbet mye og sagt ja til det meste. Jeg er egentlig litt i en tenkeperiode nå over hva jeg skal drive med videre”*.

Dette intervjuet varte cirka en time. Etter intervjuet var jeg fornøyd med at arbeidsdimensjonen hadde fått større plass, men det opplevdes samtidig noe uvant at hans fortelling i forhold til MUPS ble noe nedtonet.

I tabellen under gir jeg en samlet oversikt over intervjupersonene og deres status relatert til arbeid og MUPS.

	ALDER	STATUS ARBEID	STATUS MUPS
Harald	32	Student	Tidligere
Marianne	48	Butikkmedarbeider	Av og til
Julie	ca. 50	Pleier i omsorgssektoren	Pågående
Terje	ca. 55	Fagansvarlig teknologibedrift	Pågående
Sanne	54	Arbeidssøker	Av og til
Kjetil	34	Lærer	Pågående

Refleksjoner rundt konteksten

Intervjuene ble gjennomført på poliklinikken, etter intervjupersonenes ønske, som personen i forveien var henvist til. Dette er en utradisjonell poliklinikk i den forstand at den ligger plassert utenfor sykehusets område i omgivelser uten det klassiske ”sykehuspreget”. Eksempler på dette er at personalet ikke bærer uniformer, medisinsk utstyr eller hjelpemidler finnes ikke og ventrommet er innredet med moderne møbler etc. Vi disponerte et uforstyrret rom, og i et forsøk på å skape en hyggelig og trygg atmosfære hadde vi kaffe og litt å bite i tilgjengelig i rommet.

Jeg har reflektert over om sted for intervjuet gjorde noe med forventninger om intervjuets innhold. Jeg opplevde at intervjupersonene ofte fort kom inn på egne helseplager, det er jo dette de er vant å snakke om når de møter opp på poliklinikken. Det var også uvant for

meg å bruke intervjupersonene som en linse inn i personenes virksomhet (Hernes, 2016), da jeg også er preget av at det er bestemte ting jeg er ute etter å vite noe om når jeg møter folk her, og da ofte folks personlige fortelling knyttet til egen helse. Dette gjorde at jeg i starten famlet litt for å finne min vei inn i dette, særlig hvordan jeg la an intervjuet innledningsvis; jeg så at “satsen på hoppkanten” hadde stor betydning for hvordan intervjuet faktisk forløp. Det var også et par av intervjupersonene som ga uttrykk for at jeg hadde spurt om helt andre ting enn de hadde forventet, at de hadde fått litt å tenke på, men at det hadde vært spennende.

Transkripsjon av materialet

Intervjuene ble tatt opp på bånd og ble transkribert av meg fortløpende. Alle intervjuene ble transkribert to-tre dager etter at intervjuene var gjennomført. Jeg vurderte aldri å la andre utføre transkriberingen for meg, da tidligere erfaring med transkribering har vist seg å være nyttig for meg med tanke på å komme ”tettere på” stoffet. Dette støttes også av Repstad (2007).

Umiddelbart etter hvert intervju noterte jeg ned de første refleksjonene og inntrykkene som jeg satt igjen med etter samtalen. Her skrev jeg også ned ikke-verbale ytringer fra intervjupersonen som jeg ellers var redd for skulle gå tapt. Eksempler på dette var stemmeleie, himling med øynene og annet kroppsspråk som jeg anså som relevant å fange opp.

Jeg bestemte meg for, i første omgang, å transkribere mest mulig ordrett, men jeg valgte å utelate pauser og lyder som latter og fyllord som hmmm, altså, liksom et cetera. Dette ble gjennomført på de fire første intervjuene. Når det gjelder de to siste intervjuene bestemte jeg meg for kun å transkribere det jeg oppfattet som relevant for oppgaven. Dette gjorde jeg for å spare tid og krefter til resten av oppgaven. Jeg lyttet igjennom båndet et par ganger først, noterte meg hvilke avsnitt i intervjuet jeg anså som viktige for deretter å transkribere dette. Jeg benyttet intervjuguiden aktivt i denne fasen, hvor den ble et hjelpemiddel for meg i denne måten å redigere og skrive ut intervjuet på.

I den mest intense fasen med intervjuer og påfølgende transkribering hadde jeg en opplevelse av å tenke på intervjuene nærmest både dag og natt. Jeg hadde et eget notatark på mobiltelefonen hvor jeg noterte ned plutselige tanker om intervjuene ment for senere bruk i analysedelen.

Etiske overveielser

Norsk senter for forskningsdata (NSD) er et nasjonalt dataarkiv hvor Personvernombudet for forskning er en del av dette. Personvernombudets hovedoppgave er å bidra til at institusjonene kan ivareta lovpålagte plikter knyttet til internkontroll og kvalitetssikring av egen forskning. Et viktig ledd i dette arbeidet er forhåndsvurdering av forskningsprosjekter i henhold til personopplysnings- og helseregisterloven (Norsk senter for forskningsdata, 2016). Siden jeg skulle innsamle data som blant annet ville inneholde helseopplysninger samt oppta dette på bånd, var min studie meldepliktig til NSD Personvernombudet. Studiet ble godkjent for gjennomføring av NSD Personvernombudet den 2.6.2015 (se vedlegg).

Informert samtykke og konfidensialitet

Intervjupersonene ble ved forespørsel om deltakelse i intervju informert om at all informasjon fra intervjuet ville bli betraktet som taushetsbelagt og ville bli behandlet og analysert konfidensielt. Den digitale båndopptakeren ble lagret i et avlåst arkivskap og de fire første intervjuene ble slettet fra båndopptakeren 25.3.2016. De siste intervjuene ble etter avtale med NSD slettet ved prosjektslutt 15.6.2016. Videre ble de informert om at deltakelse er frivillig, at de kunne trekke seg når som helst uten begrunnelse og eventuelle data kunne når som helst slettes.

Ved transkripsjon av intervjuene fjernet jeg alle egennavn og ga intervjupersonene fiktive navn. Jeg har benyttet de fiktive navnene i hele oppgaven. Her har jeg i tillegg vært oppmerksom på å unngå personbeskrivelser som kunne true kravet om anonymitet.

Når jeg møtte personene for intervju presiserte jeg alltid at alle opplysninger ville behandles konfidensielt, og at jeg hadde taushetsplikt. Grunnen til at dette ble gjentatt også ved oppmøte til intervju, var at jeg på den måten forsikret meg om at de forstod at de kunne snakke åpent og fritt uten redsel for å bli gjenkjent. Jeg forestilte meg at det på den måten kunne bli mer ufarlig å snakke om potensielt sensitive tema som for eksempel situasjoner fra eget arbeidsliv.

Veien inn i analysen

Som tidligere beskrevet tok jeg utgangspunkt i den abduktive metoden i analysearbeidet. Jeg støttet meg til det Hernes (2016) skriver om analyse av data; at det beste er å kombinere intuisjon med struktur. Med dette menes at man lar data komme til en over tid,

at man går igjennom de på ulike måter, leser bruddstykker, lar det ligge, forfølger noen spor og at man prøver seg frem med forskjellige kombinasjoner.

Over en periode vekslet jeg derfor mellom å lese transkripsjonene og lytte til intervjuene via båndopptakeren. Dette gjorde jeg gjentatte ganger, og jeg opplevde at lydopptaket av intervjuene gjorde transkripsjonene mer levende når disse ble lest igjennom. Jeg laget korte "headings" på hvert intervju, nærmest små umiddelbare slagord som jeg syntes beskrev helhetsinntrykket av hvert intervju godt.

Etter hvert leste jeg transkripsjonene mer systematisk. Innledningsvis tok jeg utgangspunkt i fem kategorier som jeg opplevde som relevante for mitt datamateriale. Jeg så for meg at dette kunne lette analyseprosessen noe. Kategoriene tok utgangspunkt i de fem hovedtemaene fra intervjuguiden (mening, samhandling, felleskap, overordnet og sammenheng).

I første runde noterte jeg ned ting jeg lot meg overraske over, hva som rørte meg og tanker som senere eventuelt kunne utvikle seg til aktuelle temaer. Ved de første gjennomlesningene bet jeg meg merke i paradokser og tvetydigheter, mønstre og emner som gikk igjen. Etter å ha lest igjennom transkripsjonene et par ganger, ble jeg mer opptatt av om teksten kunne fortelle meg noe om handlingsverden, samspill mellom aktører og hva de eventuelt leder til. Jeg saumfarte tekstene med tanke på at den kunne gi meg en forståelse for hvordan mønstre dannes, opprettholdes og endrer seg. Jeg forsøkte å innta et performativt syn ved å fokusere på det som skjedde og ikke hvilken betydning det hadde. Jeg opplevde at jeg fjernet meg noe fra de kategoriene jeg innledningsvis hadde satt opp; jeg ble mer opptatt av å la de ulike fortellingene tre frem.

Etter denne prosessen var det flere temaer jeg ønsket å følge opp. Temaene ble notert på konvolutter. Jeg gjennomgikk deretter materialet mitt på nytt, og klippet ut relevante data som jeg opplevde belyste temaene, og la dem i sine respektive konvolutter. Det slo meg at det var vanskelig å kategorisere dataene mine på denne måten, da jeg opplevde at dataene ofte representerte to eller flere kategorier. Det var vanskelig å skille den ene kategorien fra den andre. Likevel var dette med på å gi meg et godt overblikk over de innsamlede data.

På bakgrunn av dette valgte jeg heller å benytte situasjoner fra datamaterialet mitt som representerte funnene mine. Jeg løftet frem situasjoner til overskrift som er hentet fra

intervjupersonenes egne fortellinger. Disse situasjonene ga meg et bilde eller en beskrivelse av dataene mine som i større grad kunne fange opp kompleksiteten og sammenhengen i de innsamlede data. Dessuten så jeg dette grepet som nyttig i forhold til det videre arbeide med oppgavens analyse- og drøftingsdel.

Jeg har valgt å presentere analyse og diskusjonsdelen sammen da jeg er av den oppfatning at dette henger så tett sammen at en oppdeling blir kunstig. Gjennom å veksle mellom empiri og det teoretiske rammeverket er tanken å vise hvordan det å arbeide rekursivt kan lede frem til en plausibel historie om hvordan personer med MUPS bevarer tilknytning til arbeid sett i lyset av meningsskaping. Jeg tar utgangspunkt i de seks dimensjonene for meningsskaping når jeg analyserer og diskuterer. Jeg vil også inndra modellen for meningsskaping (figur 2) for å forklare hvordan momentum i meningsskapesprosessen oppstår og/eller opprettholdes relatert til dimensjonene som løftes frem i denne delen av oppgaven.

Presentasjon og drøfting av funn

Introduksjon

I analyse- og drøftingsdelen har jeg valgt ut en fortelling som vil spille hovedrollen i denne delen av oppgaven. Fortellingen har jeg kalt “poststativet”. Dette valget er gjort på bakgrunn av at jeg opplever at denne fortellingen representerer de utfordringer og dilemmaer intervjupersonene står i, på en god måte. Denne fortellingen har vært en god kilde til å få øye på meningsskapelsen og den kompleksitet meningsskapelsen rommer.

Fortellingen som spiller hovedrollen i denne delen av oppgaven var, som tidligere nevnt, det første intervjuet jeg gjennomførte. Dette er et intervju som jeg hele tiden har vendt tilbake til i kraft av at jeg opplevde at det kom frem mange interessante og nyanserte temaer omkring hvordan mening skapes og hvilken rolle blant annet arbeid og MUPS spiller i dette. Harald, som jeg har valgt å kalle han, hadde en god evne til å gi levende beskrivelser av opplevelser og hendelser. Han benyttet metaforer hyppig, og han nærmest spilte historien som et rollespill foran meg, ved hjelp av kroppsspråk, mimikk og stemmeføring samtidig som han inntok de ulike rollene underveis i fortellingen.

Selv om jeg lar Harald være hovedstemmen i oppgaven, vil jeg inndra de andre intervjupersonene underveis der hvor det er nyttig. Dette gjør jeg for å få frem dybde,

mønstre, sammenhenger og paradokser som kan bidra til å svare på oppgavens problemstilling.

Poststativet

Harald er en mann i starten av trettiårene som har lang arbeidserfaring fra et firma som driver med distribusjon av aviser. Han har ingen utdanning, men har flere avbrutte utdanningsforløp bak seg. Disse avbrutte utdanningsforløpene gjorde, i følge han selv, at han noe tilfeldig havnet i distribusjonsbransjen som 17-åring, for som han sier

Noe måtte jeg jo drive med når jeg valgte å hoppe av (skolegangen red.). Men jeg var fornøyd, jeg tjente godt og hadde en fast inntekt og var fornøyd med det. Som 18-19 åring så tenker man jo ikke så mye fremover. Jobben gikk jo litt av seg selv da, det var ikke så mye som murra i bakgrunnen.

Harald forteller at arbeidsdagen hans bestod av en blanding av levering av aviser og noe administrasjonsarbeid på kontoret midt på dagen. Han hadde en runde med avislevering om morgenen og en etterleveringsrunde mot slutten av arbeidsdagen. Vi kommer fort inn på temaet kolleger i samtalen, og han forteller at dette var noe begrenset da det på dagtid på kontoret bare var han og sjefen. Han forteller til gjengjeld at han møtte mange mennesker på avisleveringsrundene sine, og det kommer fort frem at dette er noe han har satt pris på og som har vært viktig for han.

Ja jeg møtte masse mennesker da og veldig mange veldig koselige mennesker som var veldig takknemlige for å få avisen sin endelig, for den var jo da noen timer for sent. Og da ble det som regel sånn at vi ble stående å prate i ti minutter eller en halvtime – time. Med vilt fremmede, det var kjempegøy. Også var det jo mange artige hendelser og mennesker, litt sånn humor og komiske episoder. Det er klart det var noen sure mennesker også, som lurte på «hvorfor har ikke jeg fått avisa mi», «nei, beklager» sa jeg da. Men uansett da, da har du jo de opplevelsene også, fortsatt i kontakt med mennesker... Det var akkurat som om det var så mye den jobben bragte med seg som var gøy. Så det var liksom det som gjorde det, som holdt meg gående i den jobben.

Harald forteller tidlig i intervjuet at han alltid har slitt med sosial angst i varierende grad, men at den ikke har vært til hinder for jobben hans. I samme omgang forteller han at han ikke har hatt noe særlig med plager ellers, bortsett fra når “den perfekte emosjonelle

stormen”, som han kaller det, oppstod i forbindelse med flere forskjellige omstillinger på jobben for noen år siden. Jeg spør han hva som hendte, og han forteller her om da nye krefter kom inn og skulle overta driften av distribusjonsfirmaet.

Da begynte det jo med at de først tok og kutta den dagstillingen min, de skulle jo spare penger så det var mye som ble lagt ned her i byen. Og da fikk jeg tilbud om mer arbeid på nattestid da. Og det gikk greit en sånn seks-måneders periode før jeg da begynte å slite litt, for da ble jeg liksom veldig mye mer isolert. Så ved å miste den stillinga, så ble det, ja, det ble.. jeg følte det liksom på kroppen at det, ja, nå begynner det på en måte å mangle på stimulanser der... det ble veldig monotont arbeid, det ble altså kun det å reise rundt på nattestid og utpå morrasiden, uten å møte et menneske, hvor du bare driver da og putter de tingene i postkassene.

Harald forteller videre om hvordan endringene på jobben påvirket han. Etter de nye kjørerutene ble innført, måtte han blant annet levere avisen noe tidligere enn han pleide. Det medførte at han ikke møtte de menneskene han pleide å møte ved de ulike poststativene. Han forteller at disse faste møtestedene ved poststativene var viktige for han, men at han ikke var klar over hvor viktige de var før de falt bort. Han beskriver poststativene som et sted hvor de snakket med hverandre, utvekslet små fortellinger om både vær, føre og dagens gjøremål, og at dette var mennesker man på en måte ble kjent med.

Dette var liksom noe som var veldig fint for meg. Det å snakke og møte folk. Men når den stillinga ble endret, så ble det et slags ingenmannsland. Jeg møtte jo ingen lengre. Og det var det som begynte å tære veldig på meg.

De ulike endringene på arbeidsplassen ble gradvis innført, og Harald sier at han gruet seg til endringene skulle tre i kraft, men at han likevel forsøkte å være optimistisk. Han synes ikke dette var så enkelt, forteller han, for det var oppstått stor negativitet på arbeidsplassen blant alle ansatte. Han forteller om hoderisting blant kollegene på informasjonsmøter, sukking og stønning og uttalelser som “å nei og nei, nå blir hele arbeidsplassen ødelagt”. Langtidssykefraværet i bedriften kom også opp på 25 %. Haralds forsøk på å holde motet og optimismen oppe, faller gradvis. Det ender med det han kaller en åpenbaring.

Jeg kjente det liksom i meg, hele kroppen stritta liksom i mot, og... men så tenkte jeg at «neineinei, gi det noen dager nå, så venner du deg til det og det kommer til å bli bra». Men så skjedde ikke det da, for da fikk jeg på en måte en sånn.. en slags.. hva skal jeg si for noe.. det er nesten så... jeg stod ved et stativ husker jeg, også fikk jeg en slags åpenbaring nesten, «oi, er det dette livet mitt skal være nå liksom, herfra og ut». Og da traff jeg veggen. For det er ikke sånn jeg vil ha det.

Tiden etter dette beskriver han som “å være fanget”. Dette relaterer han til det å være uten utdanning og at det ikke var annet enn dette han dugde til. Når jeg spør om han har hatt andre drømmer for fremtiden, forteller han at han har mange interesser og flere drømmer for fremtiden. Her står blant annet formidling sentralt, det være seg som forfatter eller som anmelder av film eller bøker. Han er i tillegg interessert i historie og arkitektur. Likevel ser han på det tidspunktet sin egen situasjon som fastlåst og håpløs, og sier at “jeg tenkte at jeg i beste fall kunne få en uføretrygd”. Han blir sykmeldt, har konstant hodepine og er deprimert. Etter noen måneder begynner han å arbeide igjen. Han hadde forhåpninger om at hvis han startet rolig, så kunne det kanskje være mulig å komme “inn i flyten igjen”, som han sier. Han forteller at stemningen på arbeidsplassen fremdeles var negativ, og at mange kjente ansikt var borte i sykemelding. Dette fungerer på et vis noen måneder, før Harald beskriver en situasjon som fører til at han slutter i jobben.

Det gikk jo sånn høvelig greit å jobbe egentlig, men så var det en lørdag jeg skulle innom kontoret for å levere nøkler etter at jeg hadde kjørt, og da kom jeg til å ytre for han nye sjefen da... han som egentlig var en gammel kollega av meg, at “huffameg, jeg skulle ønske alt var som det var før”. Og da ble han skikkelig sint, han slo neven i skrivepulten og sa at jeg bare fikk finne meg en annen jobb om det var slik jeg følte det.

Når jeg spør hvordan han opplevde dette, svarer han

Jeg ble tatt veldig på senga, jeg ante ikke at den reaksjonen skulle komme. Dette var jo alle innforstått med, det at vi hadde det bedre før. Men han så vel kanskje på det som et angrep på han og litt kritikk og sånn.

Dette gjør at Harald bestemmer seg for ikke å returnere dit. Han søker i stedet hjelp, både hos NAV og helsevesenet. I intervjuet så snakker han om menneskene han møtte i NAV og

helsevesenet som støttespillere og diskusjonspartnere hvor han forteller at det langsomt gror frem en tanke om at det å studere kan være en mulighet for han. Jeg spør hvordan dette skjedde

Jeg fikk jo vært med på det kurset da, og de andre på kurset sa at “jajaja, det må du gjøre, gå tilbake til skolebenken, du har jo så mye du kan gjøre ennå”. Egentlig var det bare noe jeg først sa (det å starte på skolen red.) for å være med på dansen, men etter hvert som andre rundt meg gjentok at det måtte jeg gjøre, så begynte jeg å tenke “kanskje det er noe i det”. Jeg begynte å underholde tanken.

I etterkant av kurset får Harald samme respons som kursgruppa ga når han lufter tankene sine rundt det å velge å søke utdanning for kontaktpersonene sine i NAV og helsevesenet. Han uttrykker at dette var betydningsfullt for han

Og da på en måte... ”OI” ... det var kanskje det jeg trengte for at det skulle sette seg skikkelig, og jeg husker så godt... da på en måte letta den tåka, da så jeg liksom veien foran meg. Da så jeg håp, rett og slett. Det var faktisk mulighet for en fremtid, hvor jeg faktisk kunne lage min egen fremtid.

Harald er nå i gang med utdanningen, og forteller at han trives svært godt med dette. Når jeg spør hvorfor han ønsker å bli lærer, svarer han at det handler om “å kunne gi noe tilbake igjen, være med på å hjelpe mennesker, det å være en ressurs og det å kunne bidra”. Han fremhever spennende fag som historie, norsk og engelsk, og at det er et godt sosialt fellesskap på skolen, noe betyr mye for han.

Det å gå tilbake til skolen, det har gitt meg så enormt mye. Jeg sa til lærerne mine at dette er den beste medisinen jeg noensinne har fått.

Kriser

Meningsskaping foregår som tidligere nevnt kontinuerlig. Det oppstår likevel inn i mellom særlige anledninger hvor meningsskapingen gjennomgår et mer markant skifte som Weick (1995), referert til i Hammer og Høpner (2014), kaller et sjokk i et ellers kontinuerlig forløp. Dewey (1938, referert til i Hernes, 2016 s. 41-42) kalte dette “situasjoner” hvor vaner ikke duger, men som må løses gjennom handling. I innledningen undrer jeg meg over om det å ha MUPS kan føre til en slags form for krise, hvilket flere av intervjupersonene mine gir uttrykk for.

Når det gjelder Harald skiller han seg litt ut fra resten av intervjupersonene ved at han forteller at krisen oppstår etter hvert som endringsprosessen på arbeidsplassen folder seg ut. Han beskriver at han hele veien, i større eller mindre grad, har vært godt tilfreds med jobben uten tilsynelatende å ha tenkt noe særlig over dette. Det at han sier at jobben gikk litt av seg selv, tolker jeg slik at (arbeids) dagene har gått uten de store bølgene underveis. Her foregår med andre ord meningsskapelsen fortløpende uten at han har lagt spesielt merke til den. Dette opplever jeg som sammenfallende med det Weick (1995) og Dewey (1938) beskriver som det vanlige, rutinepregede hverdagslivet som går sin vante gang. Likevel foregår dette i en organisatorisk sammenheng, hvor det som utgangspunkt er enklere å få øye på meningsskapelsen enn i privatlivet. Dette kommer også til uttrykk i endringsprosessen på Haralds arbeidsplass, hvor hans meningsskapelsesprosess gjennomgår en mer tydelig endring. Slike brudd på en ellers kontinuerlig meningsskapelsesprosess kan gi anledning for ny meningsskapning, skriver Weick (1995). Harald forteller i intervjuet at han prøver å venne seg til omstillingen og gi de nye kjørerutene en sjanse. Han kjører derfor de nye rutene som planlagt, hvilket jeg tolker er hans forsøk på å skape mening i endringene. Dette er i tråd med det Dewey (1938, referert til i Hernes, 2016 s. 41-42) beskriver som "situasjoner" som må løses med handlinger fordi vanen ikke duger, men hvor man må tenke over hva man gjør. Disse handlingene skaper så forståelse, hvilket er et av meningsskapningens hovedidéer (Hernes, 2016). Harald uttaler at han var skeptisk til ruteomleggingen i forkant, men at han forsøkte å holde motet oppe. I et forsøk på å finne mening i de nye rutene så måtte han prøve det ut i handling, det måtte altså være noe mer enn en tanke om at det ikke fungerte. Siden Harald befant seg i en slags krise, hvor meningsskapelsen var på vakkende grunn, hadde Harald noen "andre briller på" enn til vanlig. Han var mer bevisst, tenkte mer over hva han drev på med, og ved da å kjøre de nye rutene så fikk han skapt seg en forståelse ved at de tankene han gjorde seg i forkant enten ble bekreftet eller avkreftet, eller kanskje det ledet til en helt ny forståelse. Etter å ha kjørt de nye rutene noen ganger, går det opp for Harald at samhandlingen med menneskene han møter er essensielt for han. Den manglende interaksjonen klarer han seg ikke uten, og det er det handlingene er med på å bekrefte for han.

De fleste personene jeg intervjuer beskriver det å ha MUPS som en slags form for krise, hvor krisen utløses av helsemessige utfordringer. Smerter og funksjonsforstyrrelser er gjerne dominerende symptomer, kombinert med usikkerhet, tvil og bekymringer om hva

dette representerer. Dette kan også beskrives som et slags “sjokk” i et ellers kontinuerlig forløp hvor det å skape (ny) mening blir viktig for å komme seg ut av den sjokkerte tilstanden. Dersom man ikke makter dette, vil det kanskje føre til en uheldig utvikling hvor krisen blir større og man i mindre grad kommer tilbake til daglige gjøremål. Dette beskrives av Weick (1995) og Dewey (1938) som tidspunkter eller situasjoner hvor det er enklere å få øye på meningsskapelsen.

Selv om krisen umiddelbart er av personlig karakter, ser den ut til å ha en smitteeffekt på andre sider av livet også. Hvis man befinner seg i et slags sjokk eller krise, vil vanen ikke duger. Derfor vil man måtte tenke over hva man gjør, og hvorfor man gjør det, i forhold til de utfordringene man står ovenfor når det gjelder MUPS. Denne økte bevisstheten vil sannsynligvis omfatte arbeidslivet også. De handlingene personene så foretar seg i forhold til MUPS, vil ofte innvirke på arbeidslivet og vice versa. Det er ikke nødvendigvis noen direkte linker, men en sammenheng. Et eksempel på dette finner vi hos Kjetil

Jeg har vært ryggoperert, og det har vært litt opp og ned siden den gang. De siste par årene har virkelig vært en ny opplevelse, det må jeg si. Den største forandringen er at jeg ser at jeg er så utrolig sårbar. Før alt dette begynte var jeg uovervinnelig, jeg tenkte aldri på helsa i den forstand. Jeg har alltid jobbet mye og sagt ja til det meste, jeg har drevet med mye forskjellig fordi det har vært ting jeg har hatt lyst å drive med. Det tør jeg ikke nå. På grunn av alt det med ryggen og det.

Her får vi et innblikk i hvordan Kjetil ser sammenhengen mellom hans helsemessige utfordringer og arbeidslivet. På mange måter kan man kanskje si at MUPS kan være med til å rokke ved meningsskapelsen også når det gjelder arbeid. Den krisen man opplever ved helsemessige utfordringer kan med andre ord også være en anledning for ny meningsskapelse blant annet relatert til arbeid. Dette gjenkjenner jeg fra egne erfaringer med å ha blitt diagnostisert med hjernesvulst; det handlet ikke bare om å få gjenkapt en mening i sjokket med å ha fått en slik diagnose, men sjokket skapte såpass store bølger at også andre sider av livet gjennomgikk en ny meningsskaping. Jeg forestiller meg at det er litt underordnet hvor sjokket egentlig oppstår, om det er i privatlivet eller i arbeidslivet så kan det også påvirke andre sider av livet. Poenget mitt er altså at det ikke kun vil være MUPS som kan påvirke arbeidslivet, men at jobbkriser også kan gi gjenklang til andre

sider av livet. Dette er Harald et eksempel på idet han relaterer sine helseplager til endringsprosessen på arbeid:

Ja, altså helseproblemene mine begynte jo da, hmm, ja nå må jeg tenke litt tilbake her, i 2013, for da var det veldig mange omstillinger på jobben... Da begynte jeg å sove dårlig om natten, jeg fikk sterke smertestillende på grunn av konstant hodepine, også havna jeg inn i en sånn depresjonsboble etter hvert.

Alle personene jeg intervjuer oppsøker hjelpeapparatet når helseproblemene oppstår. Det tenker jeg kan være et tegn på at de har problemer med å forstå MUPS, og at de er i behov av hjelp til dette. Det kan være et eksempel på handlinger hvor de, i forsøket på å skape mening er i behov av et helsevesen som kan hjelpe dem med å forstå, for på den måten å bidra til den enkeltes meningsskapingsprosess relatert til den situasjonen de står i.

Julie, en av kvinnene jeg intervjuer, arbeider i omsorgssektoren som pleier. Hun har vært langtidssykemeldt en tid etter å ha blitt ryggoperert. Hun forteller om hvordan hun gradvis forsøker å komme tilbake i arbeid

Så sa sjefen min, kanskje du skulle prøve deg på en annen avdeling nå i starten, på en psykiatrisk avdeling, sånn at det ikke blir noen tunge løft og stell og sånn. Jeg synes det var et ok forslag. Og det gikk veldig greit, men jeg savna den nærheten til pasientene som man ikke får når man ikke er i stellet, da.

Her beskriver Julie en handling som gir henne en innsikt og forståelse. Hun er som utgangspunkt positivt innstilt til å starte på en annen avdeling for å unngå tunge løft med hennes nyopererte rygg. Hun synes det går fint, men hun oppdager at hun savner nærheten til pasientene. Julie har med andre ord via sine handlinger (å arbeide på en annen avdeling) fått en forståelse (nærheten til pasientene) for hva som er viktig for henne i arbeidet. Dette er sammenlignbart med Haralds fortelling, hvor han ved å prøve ut de nye postrutene oppdager at det å samhandle med andre mennesker er viktig for han. Slike handlinger er en forutsetning for individuell forståelse, men hvis dette skal utvikle seg til å bli en meningsskapning er samhandling en forutsetning (Hernes, 2016). Det betyr at meningsskapningen forutsetter interaksjon mellom en eller flere aktører. Hvordan kan man så, i lys av blant annet Harald og Julies fortellinger, forstå hvordan meningsskapelsen finner sted? Og hva består den egentlig av?

Narrativ – limet som binder handlinger til hverandre

Når jeg snakker med Harald gir han flere ganger uttrykk for hvor viktig møtet med andre mennesker har vært i arbeidet hans, at det var det som holdt han gående i jobben. Han beskriver hendelser fra leveringsrundene sine, hvor samhandlingen med andre er i fokus. Han trekker blant annet frem møtestedene ved poststativene om morgenen, hvor han nærmest visste hvem han kom til å møte hvor, og hvordan de hilste på hverandre og ofte kom i snakk med hverandre om stort og smått. Han forteller at det eksisterte en tidsfrist for når avisen måtte være levert; senest klokken 6.15 hver morgen. Harald planla kjørerutene sine etter dette, han visste hvor lang tid han brukte på de ulike rutene for å være ferdig innen tidsfristen.

Når klokka begynner å nærme seg 6, så begynner folk å stå opp. Og da var det veldig mange jeg fikk faste møtesteder med, før folk skulle på jobb og sånn.

Når Harald forteller meg om hvor viktig disse treffpunktene med andre mennesker er for han, tenker jeg at dette også sier noe om Haralds overordnede mening med sitt arbeid. Når han møter menneskene ved poststativet, tidlig om morgenen, kan jeg forestille meg at Harald opplever at hans avislevering spiller en rolle for menneskene han møter. Noen av menneskene snakker han med, mens han ser andre hente avisen. Bare det at han ser noen hente avisen kan ses på som en stille samhandling som kanskje gjør at Harald føler at jobben han utfører er nyttig. En måte å se det på er at Harald formidler informasjon til mennesker via å levere avisen. Det er en slags “faktuell sannhet” at det er det han gjør. Men hvilken betydning har egentlig avisen for menneskene han møter? For mange inngår det kanskje i et slags fast morgenritual, en hyggelig stund med kaffekoppen og avisen før dagen for alvor går i gang. Kanskje er dette viktig for Harald, å føle at hans handlinger bidrar til en god start på dagen for mennesker? Dette kan man tenke på som en slags overordnet mening med handlingene han utfører, et narrativ.

Harald forteller også at han på etterleveringsrunden sin møter kunder som er sure da de får avisen sin for sent. Harald problematiserer på ingen måte dette i intervjuet, han fremmer snarere at det bare er en annen måte å være i kontakt med mennesker på

Det er jo noen sure mennesker også da, som lurer på hvorfor de ikke har fått avisa si i tide. “Neida, beklager” sier jeg da, og kommer med en forklaring. Men uansett, de opplevelsene der... jeg er jo fortsatt i kontakt med mennesker.

Jeg har tenkt over om det kan være slik at “sure kunder” egentlig er med på å understøtte Haralds narrativ. Det blir på en måte en bekreftelse på at avisen har vært savnet, at kanskje det vante morgenmønsteret med kaffe og avis har blitt ødelagt den dagen. For Harald er dette kanskje egentlig en positiv tilbakemelding, fordi den forteller at den jobben han gjør er nyttig for folk. På den måten kan man kanskje si at dette er med på å forsterke Haralds narrativ, en form for tilslutning til narrativet som igjen kanskje leder Harald til ny handling, og atter en ny samhandling med menneskene (kundene) han møter på avisleveringsrunden sin. Det er nettopp dette som er med på å vedlikeholde meningsskapingen i Haralds arbeid.

Et annet eksempel jeg har lyst å trekke frem er Julie. Hun arbeider som tidligere nevnt som pleier i omsorgssektoren, har hatt langvarige helsemessige utfordringer som blant annet har resultert i to ryggoperasjoner. Julie forteller til meg i intervjuet om hennes egne opplevelser som pasient i helsevesenet, og fremhever her særlig at hun opplevde å være en “kasteball” i systemet hvor hun ikke ble trodd på av noen. Etter mange år med smerter ble hun til sist operert med blandet resultat. Hennes opplevelser med helsevesenet er primært av negativ karakter

Jeg fikk ikke hjelp i det hele tatt, jeg hadde kjempeproblemer der på pasienthotellet. Og når jeg skulle trenes opp etterpå, så var det bare “du skal opp”, og de halte og dro i meg. De forstod ikke min situasjon. Og sånn har det vært mange ganger.

Etter at Julie var på utprøving på psykiatrisk avdeling i etterkant av ryggoperasjonene, ble hun klar over at nærheten til pasientene, som hun blant annet fikk igjennom stellet, var viktig for henne. Hun arbeider blant annet med nyopererte pasienter i dag. Underveis i intervjuet gjentar Julie mange ganger at hun “vet hvordan det er å være pasient”. Hun omtaler egne pasienterfaringer som dårlige, og at lærte veldig mye av å være pasient, at hun vet hva det vil si og at hun vet hva de går igjennom. Som hun selv sier

Det er om å gjøre å ha pasienten i fokus. Å se hver enkelt pasient. Jeg vet hva det vil si å være pasient, jeg har vært der selv og det gjør at jeg bryr meg om pasientene. Jeg nedprioriterer for eksempel dataen når jeg er på jobb. Data får være data. Og når jeg kommer på vakt så må jeg ofte godgjøre for de som har vært på vakt før meg, for de har vært strenge og sure. Jeg har jo vært pasient sjøl, så jeg vet jo hvordan det er.

Jeg opplever at Julies opptatthet av pasientene egentlig er et ekko fra egne pasientopplevelser. Her spiller hennes negative opplevelser en stor rolle for hvordan hun velger å utføre sitt eget yrke som pleier, hvor hun identifiserer seg sterkt med pasientene. Jeg opplever at hun ser på seg selv som en av få, om noen, som egentlig forstår hvordan pasientene har det, hvor jeg tolker det dit at hennes fokus, hennes måte å tilnærme seg pasientene på gjør at det går dem bedre. Det blir nærmest hennes “opphøyde plikt” å hjelpe pasientene på en måte som hun aldri opplevde, men som hun kanskje ønsket. Dette gjør kanskje at hun tenker at det går pasientene bedre; de får en bedre opplevelse og behandling av helsevesenet, hvilket gjør at de kanskje kan unngå å komme i samme situasjon som henne med uttalte helseutfordringer. Dette tolker jeg til å være Julies overordnede mening, altså narrativet, med de handlinger hun utfører. I følge Czarniawska (1997) hjelper et narrativ et individ i å se meningen med sin handling i forhold til det fellesskap vedkommende hører hjemme i. Når individet handler i forhold til narrativet, opplever det å være en del av et større fellesskap, hvor narrativet er selve “historien” om hva fellesskapet dreier seg om (Czarniawska, 1997). Når det gjelder Julie vil man kanskje umiddelbart tenke at hun handler i forhold til et narrativ som viser tilslutning til det å være pleier, men slik jeg tolker det er det pasient-fellesskapet hun tilslutter seg i kraft av hennes handlinger hvor hun identifiserer seg sterkt med det å være pasient. Den opplevelsen jeg tolker at Julie har av å være en del av pasient-fellesskapet, bidrar til at Julie ser meningen med de handlinger hun utfører, hvilket igjen bidrar til å opprettholde fellesskapets narrativ.

Julie forteller at hun får positive tilbakemeldinger fra pasientene

Jeg får jo masse skryt fra pasientene. Hvis jeg sier jeg har fri dagen etter, så spør de for eksempel om jeg ikke kan jobbe litt ekstra. Og det er så fine tilbakemeldinger å få, det gjør jo at jeg gjør en ennå bedre jobb.

Det at Julie får gode tilbakemeldinger fra pasientene understøtter Julies narrativ. Dette er tilslutninger som pasientene viser i form av ord, og det samspillet Julie har med pasientene i stellet er med på å skape en tilslutning som forsterker narrativet. Dette kan sammenlignes med det Harald opplever i kontakt med kundene som mottar avisen; når de uttrykker glede over å motta avisen eller surhet over mangel på samme, så er det en form for tilslutning som understøtter narrativet. De samhandlingene Julie opplever med pasientene var noe av det hun manglet under utprøvingen på psykiatrisk avdeling. Noe av det Julie mister, slik

jeg tolker det, er tilslutningen til narrativet som opprettholdes ved hjelp av samhandlingene med pasientene i stedet. På psykiatrisk avdeling forsvinner noe av dette, hvilket gjør at Julies narrativ ikke understøttes i samme grad som i nærkontakten med pasientene. For fortsatt å skape mening i arbeidet ble det derfor viktig for Julie å komme tilbake til stedet, hvor tilslutningen atter en gang kunne understøtte hennes narrativ.

Jeg tenker at det her kan trekkes paralleller til det Harald opplever når han mister den direkte kontakten med kundene. Han får ny stilling, som innebærer at leveringsfristen for avisen blir fremskyndet om morgenen. Det gjør at han ikke møter noen ved poststativene som han pleide om morgenen. Harald forteller

Da ble det altså å reise rundt på natta, uten å møte et menneske, hvor du bare driver da og putter de tingene i postkassa. Det ble på en måte et slags ingenmannsland.

Dette sitatet sier noe om hvor stor betydning samhandling og relasjon med andre mennesker har for Haralds meningsskapning. Han utfører i prinsippet akkurat de samme arbeidsoppgavene, hvor den eneste forskjellen er at han ikke samhandler med mennesker lengre. Det fører til at handlingen, det å levere avisen, blir redusert til en ren mekanisk handling uten betydning for Harald. Dette skjer selv om han tankemessig sett godt vet eller kan forestille seg hva som kommer til å skje; sannsynligvis vil de samme personene som han kjenner fra møtene ved poststativene hente avisen rundt klokka 6, og avisen vil inngå som en del av et viktig morgenritual for folk før de eventuelt skal på jobb. Likevel er ikke forestillingen og tanken om dette nok for Harald. Jeg synes dette sier noe om hvor viktig samhandling er for Harald. Når samhandling forsvinner, forsvinner også noe av tilslutningen til Haralds narrativ. Dette fører til at narrativet blir utydelig for han. Her er det ganske tydelig at en meningskapingsprosess skapes i relasjon med andre. For Harald betyr det å samhandle med kundene at narrativet lever i beste velgående, og dette igjen skaper grobunn for ny handling og samhandling. På denne måten blir Haralds meningskapingsprosess opprettholdt. I “ingenmannsland”, som Harald kaller det, forsvinner samhandlingene og dermed også tilslutningene hvilket gjør at narrativet svekkes. Å levere avisene oppleves da som meningsløst, og beskrivelsen av hans arbeid devaluert til “å bare putte de greiene oppi postkassen”. Dette kulminerer til sist i “åpenbaringen” som Harald kaller det, hvor han stiller spørsmålstegn ved den overordnede

meningen med det han gjør som avisbud. Jeg tenker at dette er et uttrykk for at Harald mister meningen i det han gjør; når samhandlingen blir borte, forsvinner tilslutningen og dermed narrativet. Når narrativet blir usynlig, påvirker dette også Haralds handlinger. Dette kan tyde på at et narrativ kan ha stor betydning for det “drive” som ligger bak handlingene man utfører. Jeg viser her et eksempel på dette fra intervjuet med Julie.

Julie forteller at hun har et konfliktfylt forhold med nærmeste leder.

*Jeg føler sjefen min er helt... Noe hærk. H*n driter jeg i, jeg snakker minst mulig med vedkommende. Jeg er på jobb for pasientene mine. Når jeg er på jobb så glemmer jeg alt rundt meg, jeg glemmer konfliktene, jeg glemmer smertene. Jeg tenker kun på pasientene.*

Jeg synes dette gir et godt bilde på den narrative kraft. Her ser vi, slik jeg ser det, at narrativet er så sterkt for Julie at det å være i konflikt med sjefen, ha smerter og andre problemer, er underordnet. Det er dette som driver henne i handlinger og samhandlinger, det å gi pasientene det hun selv ikke fikk i møtet med helsevesenet. Dette kan også sammenlignes med den retrospektive dimensjonen av narrativ som Søderberg (2006) skriver om. Her kommer det til syne at Julie vil unngå å gjøre feil som er gjort tidligere, hun vil rette opp i dette, og har tro på at hennes måte er den beste måten å gjøre det på i kraft av egne pasienterfaringer. Til syne kommer også den kronologiske dimensjonen, hvor hun trekker linjer fra egne pasienterfaringer i fortiden som er erfaringer hun bruker i nåtiden. Hun ønsker her å påvirke fremtiden på den måten at de pasientene hun forholder seg til, skal slippe å gå igjennom det samme som hun måtte. Det ligger med andre ord et slags ønske om hva fremtiden skal bringe, hva man ønsker skal skje. Det er kanskje dette ønsket, eller håpet, om at pasientene ikke skal ha samme opplevelse som hun selv hadde, som er med på å gi Julie energi og mot til å stå på videre. Søderberg (2006) foreslår også at narrativ inneholder en slags plott-struktur, som er en slags underliggende struktur med aktørbeskrivelser og hvilke roller de har relatert til narrativet. Dette synes jeg Julie er inne på når hun for eksempel beskriver sine kolleger som sure og strenge, og hvor jeg tolker det dit at hun nærmest betrakter helsevesenet i bred forstand som “skurker” mens hun selv er en av de “allierte” som nærmest redder “de svake” (pasientene) fra “skurkene” (helsevesenet).

En annen kvinne jeg intervjuer er Sanne. Hun har de siste par månedene vært arbeidssøker, men er på nåværende tidspunkt i forhandlinger angående ansettelse i en stilling hun har søkt på. Sanne har lang erfaring i arbeidslivet, og har hatt mange ulike stillinger i forskjellige bransjer opp igjennom årene. Sanne forteller

Jeg kom veldig tidlig i arbeid, og noe av grunnen til det var at jeg var i en vennegjeng som var litt eldre enn meg, og de fleste av dem hadde arbeid. Så hvis jeg skulle være noe så måtte jeg også ha en jobb, for da kunne jeg være sosial og prate jobb, jeg også. Jeg ville også si jeg kunne noen ting. Det var det med å være med på laget, på en måte. Det å ha en jobb gjør at man på en måte holder seg på skinnene. At man ikke kjører utenfor skinnegangen og ser alle togene gå forbi.

Sanne forklarer sin tidlige inntreden i arbeidslivet med at dette ville inkludere henne i den sosiale arenaen som vennegjengen hennes representerte. For henne var dette av betydning, da det å ha et arbeid nærmest var inngangsbilletten som gjorde at hun kunne samhandle med andre. Hun forteller i intervjuet med meg at hun har et stort nettverk og at hun alltid har søkt mot dem “som kan noe og som hun kan lære noe av”, og hun uttaler at dette er viktig for henne. Dette sier noe om at Sanne skaper sin identitet i samhandlingen med andre, at for å være den hun ønsker å være så må hun “være med på laget”. Nettopp derfor blir det viktig for Sanne å ha en jobb, da dette gir henne innpass “på laget” i form av at hun også har noe å snakke om. Tilslutningen til Sannes narrativ tenker jeg ligger i dette, at hun via responsen fra omgivelsene på det å ha et arbeid opplever at hennes narrativ understøttes. På bakgrunn av dette oppfatter jeg det slik at Sannes narrativ ikke har en direkte sammenheng med hennes arbeid, men mer i forhold til det å være i arbeide. For Sanne er kanskje det viktigste å ha en jobb, men hvilken type arbeidsoppgaver man har er noe underordnet. Det at Sanne har hatt mange ulike stillinger i forskjellige bransjer kan kanskje støtte opp om denne forklaringen.

Sannes metafor om toget er et uttrykk for hvordan hun skiller det å være i arbeid kontra det og ikke være i arbeid. Toget representerer her samfunnet, hvor arbeid er en del av dette. I dette toget foregår alle samhandlingene, og hvis man ikke er om bord på toget (via arbeid) faller man utenfor. Da er man ikke “med på laget”, og dermed blir man i hennes øyne ubetydelig. Dette relaterer Sanne til hennes bakgrunn, og da med særlig fokus på sin mor

Jeg har ikke hatt noe spesielt med ressurser hjemme. Min mor var alenemor for oss fire søsken. Hun var en litt annen type... Hun er egentlig en tøff dame i utgangspunktet, men har endt opp med å være veldig redd for alt. Hun detter ut av mange samtaler og sånn, det har hun alltid gjort, bortsett fra sånne små ting som hun har hatt som sine kjerneinteresser. Hun var liksom aldri med i de laga, der. Og sånn vil jeg ikke ende.

Jeg opplever at Sanne ser på sin mor som en person som ikke var om bord på toget. Dette gjorde at hun ikke kunne delta i samtaler på like vilkår som andre; det ekskluderte henne fra sosiale arenaer. Jeg opplever at Sanne mener dette kunne vært annerledes om moren hadde hatt et arbeid, og at i alle fall deler av Sannes narrativ spiller tilbake på at hun ikke ønsker å bli som sin mor. Dette knytter jeg opp mot den retrospektive dimensjonen av narrativet, hvor Sanne ikke ønsker å gjøre samme feil som hun opplever hennes mor har gjort. På den måten kan man si at Sannes handlinger med å hele tiden være i tilknytning til arbeid speiler tilbake på hendelser og oppfattelser av fortiden. På den måten er hun kontinuerlig i gang med å forme sin fremtid basert på fortidens hendelser, hvor hun med å være i arbeid håper på å stake ut en ny og annerledes fremtid enn hennes mor fikk.

I “poststativet” ser vi at et nytt narrativ gradvis vokser frem etter at Harald mistet meningen i arbeidsforholdet som han valgte å avslutte. Deretter fulgte en periode hvor han var sykmeldt og litt usikker på hvordan veien videre skulle være blant annet i forhold til arbeid. I denne perioden var han deltaker på et kurs, hvor fremtidige ønsker og planer ble tatt opp som tema. Harald forteller i intervjuet at han “bare sa det med å starte på skole for å være med på dansen” i gruppa, men at han egentlig ikke trodde på det selv. Det at Harald uttaler dette høyt for gruppa, tenker jeg likevel kan ha hatt betydning for at han endte med å bli student, selv om han sier at det bare var noe han sa. Dette er likevel, slik jeg tolker det, en form for åpen tilslutning som gjør det vanskelig for Harald og ikke følge opp på. Det at de andre i gruppa er så positive til dette, kan man se på som det Weick (1995) kaller for støttende adferd som er en viktig tilslutning i meningsskapingen. Dette forsterkes ytterligere ved at kontaktpersoner i helsevesenet og NAV er positive til dette. NAV tilrettelegger for eksempel økonomisk for at han kunne begynne å studere, hvilket man kan se på som en handling som støtter det rådende narrativ. På den måten blir Harald, når tilslutningen til narrativet rundt han er stor, til en viss grad forpliktet til eget narrativ samtidig som det er skapt en forventning til at han fortsetter prosessen. Denne tilslutningen

bidrar til at dette narrative vokser frem og får fotfeste hos Harald. Narrative gir igjen en grobunn for nye handlinger som leder til samhandling rundt narrative. Dette understøttes av tilslutning underveis. Slik jeg ser det er alle disse elementene med på å skape moment for, og opprettholdelse av, Haralds meningsskapesprosess.

Etter at Harald uttalte hva han så som en mulighet i fremtiden (å starte på skolen, uten å egentlig tro på det selv) opplever han at andre er positive til dette, og at de uttaler at “dette må du gjøre” gjentatte ganger. Harald beskriver at han langsomt begynte å tenke på dette som en realistisk mulighet, han begynte “å underholde tanken”, som han sier. Dette er sammenlignbart med det Hernes, Hendrup og Schäffner (2015) beskriver, at gjentakelse gjør at fokus ikke blir mistet. I utgangspunktet var det med å starte på skolen bare noe han sa som en del av en samhandling, en respons på en handling i gruppen. Dette åpner så for en ny handling, ny respons og hvis denne vekselvirkningen blir opprettholdt har man et samhandlingsmønster. Denne gjentakelsen vedrørende mulig skolestart gjør at Harald etter hvert fikk feste hos han, og dette gjentakende fokuset hos personer i gruppen, NAV og helsevesenet antar jeg bidro til at Harald begynte å se på det å bli student som en reell mulighet. Dermed oppstår det som Huff (1988) beskriver, at gjentakelser kan være anledninger for nye koblinger mellom personer, problemer og løsninger, hvor Haralds beskrivelse “å underholde tanken” kan være et uttrykk for disse nye koblingene.

Harald forteller i intervjuet om hans interesser, tidligere drømmer og avbrutte utdanningsforløp. Det nye narrative som dannes, tenker jeg peker tilbake på fortiden. Han har alltid hatt et ønske om å formidle samtidig som han har vært opptatt av både historie og språk. I tillegg tolker jeg det slik at de opplevelsene og erfaringene han har gjort seg de siste årene er inkludert i anskuelsen bakover i tid når han i nåtiden forsøker å konstruere fremtiden. Jeg kommer her til å tenke på rhizomet, at alt er under en konstant tilblivelse, men at det ikke er helt tilfeldig hva det blir. Dette synes jeg Haralds historie gir et godt bilde av, hvor de valg Harald tar i nåtiden for fremtiden henger sammen med hans opprinnelige hovedrot, altså anskuelsen av egen fortid.

Meningsskaping og ledelse

I “poststativet” gjengir jeg situasjonen som fører til at Harald treffer den endelige beslutningen om å slutte i jobben. Han skal levere nøkler på kontoret til sjefen etter endt arbeidsdag, og blir veldig overrasket når sjefen blir sint og slår neven i skrivebordet etter at Harald kommenterer at han skulle ønske alt var som før.

Det Harald gir uttrykk for, er egentlig en manglende mening med arbeidet etter endringene som har foregått i virksomheten. Disse endringene førte blant annet til endring i arbeidstidene, hvilket gjorde at Harald mistet kontakten med kundene. Når samhandlingen forsvant, forsvant også tilslutningen til narrativet, og dermed tenker jeg at kommentaren på kontoret til sjefen er et uttrykk for at han savner kontakten med kundene. Dette er et tegn på at hvis et narrativ skal kunne opprettholdes, så kreves det en kontinuerlig samhandling som igjen fører til nye samhandlinger. Det tyder på at et narrativ kun kan handles frem for å være virkningsfullt. Det er nettopp dette Harald mister når kontakten med kundene forsvinner.

En av rammene som Bolman og Deal (2013) definerer lederskap igjennom, er den strukturelle rammen. For Haralds del har den nye strukturen, den endrede måten å organisere arbeidet på, ført til at han mistet kontakten med kundene. Dermed har den strukturelle rammen virket inn på Haralds meningsskapingssprosess i negativ forstand i form av at det som skapte tilslutning til Haralds narrativ forsvant. Dette er et eksempel på overflyt (Callon, 1998), hvor ledelsens innramming har ført til utilsiktede konsekvenser.

Harald forteller videre at han ble veldig overrasket over sjefens reaksjon, fordi "alle var jo innforstått med at vi hadde det bedre før". Dette er noe Harald har observert over en viss tid, da han i intervjuet forteller om hoderisting, sukk og uttalelser av negativ karakter fra hans kolleger underveis i endringsprosessen. Et langtidssykefravær i bedriften på 25 % kan også tolkes som en handling som ikke viser tilslutning til omstillingsprosessen i virksomheten. Til sammen kan man kanskje tolke det slik at det er skapt en mening lokalt blant Harald og hans kolleger om at omstillingen er uheldig og uønsket. Man kan her snakke om en kollektiv forpliktelse (Weick, 2001) som vil legge føringer for at det handles på samme måte fremover. Denne lokale tilslutningen som er oppstått i gruppen er dermed også det det handles ut fra. På samme måte som at medarbeiderne skaper mening lokalt, gjør ledelsen, som har iverksatt endringsprosessen, det samme. De handler ut fra sin lokalt skapte verden. Dette betyr at ledelsen ikke bare kan treffe en beslutning om omstillingsprosessen og forvente at den folder seg ut på den måten de forventer, men de må derimot skape noen rammer som kan påvirke hvordan menneskene i organisasjonen fungerer. På den måten kan ledere være med på å skape mening med det som gjøres.

En av tingene jeg stusset på etter å ha gjennomført intervjuene, er at få av intervjupersonene snakker noe særlig om lederen sin og ledelsen generelt. Selv om jeg stiller spørsmål som omhandler temaet, blir de fleste jeg intervjuer ganske fåmælte og flere av dem trekker på skuldrene og har ikke noe spesielt å si. Når jeg spør Harald hvordan han samarbeidet med ledelsen underveis i omstillingsprosessen, svarer han

Tja, det var litt sånn... hva skal man si for noe. Ledelsen var jo ikke til stede for det var jo i den omstillingsperioden, det var jo veldig travelt og kaotisk for dem også.

Jeg opplever dette som et tankekors hvis det er slik Smirchic og Morgan (1982) beskriver, at organisering først og fremst dreier seg om å skape mening med det som gjøres. For å kunne observere hvordan rammene som er etablert fungerer i praksis, vil det sannsynligvis være nyttig med tilstedeværelse av ledelse særlig i denne perioden. På den måten kan lederne få bedre forståelse av hva som foregår, noe som kan være en nyttig kunnskap å ha for eksempel relatert til den strukturelle rammens innhold som igjen har betydning for meningsskapesprosessen. Som nevnt kan innrammingen gi ulike utslag hos den enkelte medarbeiders meningsskapesprosessen (Hernes, 2016). Denne usikkerheten, og de mulige spenningene som kan ligge i dette, vil påvirkes av hvordan ledelsen håndterer dette. For å kunne påvirke dette vil en viss grad av nærhet mellom medarbeidere og ledere være nødvendig, hvilket ytterligere er et argument for tilstedeværelse i omstillingsprosessen som Harald er en del av.

En lignende distanse til ledelsen opplever jeg også hos Kjetil. Han er lærer, arbeider innenfor spesialundervisningsområdet på en grunnskole hvor han har ansvaret for en elev. Han forteller at alt som gjøres i denne undervisninga gjøres på eget initiativ. Før han ble ansatt satt eleven på taket, og det skjedde ingenting. Når jeg spør litt om hvordan samhandlingene med ledelsen foregår, svarer han

Jeg har helt frie tøylar, det er helt fritt, egentlig. Jeg gjør akkurat som jeg vil. Dette siste året har jeg bare jobbet alene. Jeg har en sånn rolle at siden jeg bare har en elev, så er jeg for eksempel egentlig bare med på fellesmøter for å se om det er noe spesielt som skjer, og for å ha litt form for kolleger. Så på en måte så har jeg ikke rett til å mene og si så mye. Jeg føler jeg mer observerer.

Underveis i intervjuet legger jeg merke til at Kjetil ofte omtaler ledelsen og andre ansatte på skolen i “de”-form. Et eksempel på dette er når jeg spør om det finnes verdiplakater og lignende i bedriften

Ja, det tror jeg at de har. Men det kjenner jeg ikke til. Men det finnes sikkert noen styringsdokumenter på det, visjoner og mål og sånn. Det har de sikkert.

Jeg opplever at både Harald og Kjetil har en form for avstand til ledelsen; den er nærmest ikke-eksisterende. Kjetil forteller at han i sitt daglige arbeid bruker venner og bekjente, hans eget nettverk, for å skape sosiale sammenhenger for eleven, og at det er svært sjelden de befinner seg på skolen. Det at Kjetil har full frihet i sin arbeidshverdag, ingen kollegaer, en observatørrolle i møter og i liten grad fysiske oppmøter på sin arbeidsplass, tenker jeg forteller noe om en manglende tilhørighet til egen organisasjon og at dette kan være med på forklare noe av distansen mellom Kjetil og ledelsen. Jeg tenker dette tyder på en nærmest manglende innramming fra ledelsens side, hvilket kan føre til følgende form for overflyt (Callon, 1998): at virksomhetens narrativ blir utydelig for Kjetil. Det slår meg at den manglende tilhørigheten nærmest fører til at Kjetil blir som eleven; de sitter begge to på taket, bare med den forskjell at de sitter der sammen.

Denne distansen skaper også utfordringer relatert til det Weick (2000) kaller “diskret kontroll”, det vil si å legge noen premisser med hensikt å oppfordre til en viss adferd. Dette påvirker sannsynligvis Kjetils tilslutning til virksomhetens narrativ, da rammene rundt han ikke gir han en pekepinn på hvilket narrativ han skal tilslutte seg. Dermed er det en risiko for at Kjetil tilknytter seg andre narrativ som kanskje ikke er helt i tråd med bedriftens egentlig ønsker. Et eksempel på dette synes jeg vi kan se når vi kommer inn på temaet kolleger i intervjuet

Det som engasjerer meg i jobben er når jeg kan jobbe sammen med noen omkring elevene i spesialområdet. Man gir mye av seg selv til elevene, men det er sjelden man får like mye tilbake. Så et eller annet sted må jo jeg hente inspirasjon fra også. Derfor er det så viktig med kollegaer. Og siden jeg ikke har det, så har jeg laget meg det. Jeg har laget en gruppe med en tidligere kollega innenfor spesialområdet som jobber på en annen skole i en annen kommune. Vi møtes to dager i uken sammen med elevene. Det gleder jeg meg alltid til.

Her ser vi at Kjetil, på eget initiativ, har opprettet et uformelt nettverk. Dette uformelle nettverket svarer opp på noe av det han mangler og savner i egen jobb, blant annet tilhørighet og fellesskap. Som han selv sier

Å lage fellesskap er ganske viktig i den jobben her synes jeg. For det er jo relasjoner, og hvis man skal skape relasjoner nytter det ikke å sitte på hver sin tue. Da må man være sammen og gjøre litt sammen.

Dette minner meg om Kreiner og Schultz (1993) studie av uformelle nettverk, hvor de peker på at bedriftene i noen grad er avhengig av at de ansatte inngår i uformelle nettverk på tvers av bedriftene. Noe lignende ser jeg i Kjetils historie, hvor jeg tenker at det samarbeidet han har opprettet med en annen kollega i en annen bedrift, er med til å gi Kjetil mening i arbeidet. Dette tenker jeg bedriften drar nytte av i form av at det kanskje sannsynliggjør at Kjetil forblir i stillingen samtidig som at eleven, i dette tilfellet, sannsynligvis får et bedre tilbud. I Kreiner og Schultzs studie nevnt ovenfor viste at det var erfaringene og kunnskapen til de ansatte som bedriftene dro nytte av, men dette er jeg noe usikker på er aktuelt i Kjetils tilfelle. Det at distansen er så stor at han nærmest ikke ser seg selv som en del av sin egen arbeidsplass gjør at det kan være vanskelig for bedriften å trekke til seg kunnskap og erfaringer som Kjetil tilegner seg i det uformelle nettverket. Dermed kommer vi inn på den sårbare delen av slike uformelle nettverk, hvor noe av spørsmålet blir hvilken mening Kjetil skaper i arbeidet via det uformelle nettverket. Selv om Kjetil tilsynelatende får skapt en mening i arbeidet via sitt uformelle nettverk, er jeg likevel i tvil om dette på sikt er sterkt nok til å fastholde Kjetil i stillingen. Jeg tenker at den manglende tilhørigheten og den tilsynelatende store avstanden mellom han og virksomheten bidrar til en manglende tilslutning til det narrativ som Kjetil forsøker å skape mening rundt.

Nå er jeg veldig usikker på om jeg skal gå videre på det jeg driver med nå, eller om jeg skal satse på noe annet som jeg tror kanskje hadde vært enda bedre. Jeg er egentlig litt i en tenkeperiode nå over hva jeg skal drive med videre.

Denne uttalelsen fra Kjetil opplever jeg har sammenheng med en manglende tilslutning til narrativet relatert til hans arbeid. I tillegg opplever Kjetil usikkerhet og bekymring vedrørende egne helseplager. Dette gir et bilde på at Kjetil står i en form for krise hvor det er flere ting som spiller inn og som har koblinger til hverandre. Dette fører til at Kjetil nå

er i en tenkeperiode hvor hans handlinger knyttet til den situasjonen han befinner seg i kan bidra til en forståelse som kan ha betydning for hans veivalg videre.

Avslutning

I denne studien har jeg ved hjelp av semistrukturerte intervju undersøkt hvordan seks personer med medisinsk uforklarte plager og symptomer (MUPS) bevarer tilknytning til arbeid. For å forstå dette fenomenet har jeg benyttet Karl Weick og Tor Hernes' arbeider vedrørende meningsskaping som det teoretiske rammeverk i denne oppgaven.

Gjennom å arbeide rekursivt mellom det teoretiske rammeverket og empirien kom jeg frem til følgende problemstilling:

“Hvordan kan lokal meningsskaping bidra til at personer med medisinsk uforklarte plager og symptomer (MUPS) bevarer tilknytning til arbeid?”

I neste avsnitt oppsummerer jeg mine funn i en avsluttende fremstilling av de mest sentrale poengene i denne oppgaven.

Oppsummering av funn

Denne oppgaven viser at meningsskaping kan ha betydning hos personer med MUPS for å bevare tilknytningen til arbeid. Her ser narrativ ut til å være av særlig betydning, da datamaterialet antyder at det å ha et sterkt narrativ kan være viktig for arbeidsfastholdelse hos personer med MUPS.

Samtlige personer som er intervjuet i denne studien angir at de enten har vært i, eller befinner seg i, en form for krise. Dette relateres til helsemessige utfordringer (MUPS), til utfordringer på arbeidsplassen og/eller til andre hendelser i livet. Jeg viser i oppgaven at kriser i livet, uansett hvor de oppstår, gir ringvirkninger til andre deler av livet, for eksempel arbeidslivet. Jeg finner ingen direkte sammenhenger, men oppgaven viser at det er koblinger. Kriser representerer i dette studiet et brudd på den lokale meningsskapingen. Videre viser mitt materiale at en krise nødvendigvis ikke behøver å være negativ, i alle fall ikke på sikt, men derimot kan være en anledning for ny meningsskaping som igjen kan føre til nye muligheter.

Videre viser materialet at intervjupersonene forsøker, gjennom ulike handlinger, å skape mening i den krisen de står i. Dette gjør intervjupersonene blant annet ved å oppsøke

hjelpeapparatet og ved å prøve seg ut i arbeid. Disse handlingene bidrar til en forståelse av den situasjonen personene befinner seg i. Deler av datamaterialet antyder at den overordnede mening i arbeidet blir tydeligere under krisen når betydningsfulle elementer, for eksempel samhandling med andre, forsvinner. Dette betyr at kriser kan bidra til en forståelse av hva den enkelte opplever som viktig i sitt arbeid.

Hvis man ikke klarer å skape mening i den situasjonen eller krisen man står i, ser det ut til at det er en risiko for at man kan “gå i stå”, som blant annet kan innebære å miste tilknytningen til arbeid. Videre fremgår det av oppgaven at hvis ny mening skal skapes, må den handles frem. For at dette kan skje viser oppgaven at samhandling må til, som igjen må lede til samhandlingsmønstre. Disse samhandlingene skaper så en tilslutning som bidrar til at narrativet etableres, opprettholdes og/eller forsterkes.

I datamaterialet trer dimensjonen narrativ tydelig frem som en viktig driver for handlinger; en form for overordnet mening med de handlinger personene utfører. I deler av materialet kommer det til syne at den narrative kraft kan være så sterk at andre problemer, for eksempel utfordringer relatert til MUPS, blir underordnet. Dessuten viser materialet at meningsskapingen ikke behøver å være ensidig positiv, for eksempel kan “sure kunder” eller konflikt med lederen være med på å forsterke tilslutningen til narrativet.

Denne studien antyder også at narrativet ikke alltid er direkte knyttet opp mot arbeidsoppgavens innhold, men like gjerne kan ligge i fellesskapet med andre, for eksempel kolleger, kunder, elever og pasienter.

Videre fremgår det av datamaterialet at ledelsens innramming av prosesser spiller en rolle for den lokale meningsskapingen som foregår. Det antydes at manglende tilstedeværelse av ledelse bidrar til at ledere ikke ser hvordan innrammingen fungerer i praksis, og dermed heller ikke ser hvordan den lokale meningsskaping påvirkes av dette. I tillegg påvirkes manglende tilstedeværelse av ledelse muligheten for å observere overflyt, altså utilsiktede konsekvenser av innrammingen, som er av særlig betydning ved for eksempel omstillinger eller andre situasjoner hvor eventuelt ny mening skal skapes. Oppgaven indikerer at utøvelsen av ledelse har betydning for det narrativ som vokser frem. Dermed kan en økt bevissthet hos ledere vedrørende dette være nyttig og hensiktsmessig.

Denne oppsummeringen av funn viser at hvis meningsskapingen er sterk og de momenter som skal til for å opprettholde denne er til stede, kan det ha en viktig betydning for at personer med MUPS bevarer tilknytningen til arbeid. Som en av personene som har lyktes med dette sa:

Dette er den beste medisinen jeg noensinne har fått.

Refleksjoner over bruk av meningsskaping som teoretisk rammeverk

Funnene i denne oppgaven antyder at det å forstå hvordan personer med MUPS bevarer tilknytningen til arbeid ved å benytte meningsskaping som teoretisk rammeverk, får frem en annen type kunnskap enn det klassiske, medisinske perspektivet. Dette har gitt en bredere forståelse av fenomenet, hvor prosessperspektivets ivaretagelse av den iboende dynamikk har gitt en utvidet forståelse av fenomenets kompleksitet.

Videre har det teoretiske rammeverket bidratt til en innsikt i hvordan utførelsen av lederskap bidrar til å påvirke den lokale meningsskaping via lederes innramming av prosesser.

Innledningsvis i oppgaven undret jeg meg over hvorfor helsevesenet tilsynelatende ikke i tilstrekkelig grad klarer å hjelpe personer med MUPS. Denne oppgaven har fått meg til å tenke på om det kan være slik at helsevesenet i større grad bør fokusere på å bidra til den lokale meningsskapingen hos personer med MUPS. Dette kan for eksempel handle om å formidle kunnskap som kan bidra til forståelse hos den enkelte, som igjen kan føre til muligheten for nye handlinger. I tillegg tenker jeg at det her ligger en mulighet for nyfortolkning av rollen som helsearbeider; vi kan bevege oss vekk fra den mer tradisjonelle formyndende behandlerrollen og heller i større grad inngå i meningsskappingsarbeidet.

Jeg er klar over at dette studiet kun viser seks utvalgte personers fortellinger, og at funnene i oppgaven derfor ikke er generaliserbare. For å få flere nyanser og større innsikt i fenomenet kunne intervjuene vært supplert med andre metoder. Dette kunne for eksempel vært observasjon på arbeidsplassen hvor jeg da ville sett hva som utspilte seg i organisasjonen. Innenfor masterprosjektets begrensede rammer har dette ikke vært prioritert.

Jeg erfarte underveis at materialet ga flere muligheter for andre retningsvalg enn det jeg har valgt å følge. Materialet kunne for eksempel vært sett i lys av organisasjonskultur og identitet, organisatorisk forandring og i lys av anvendelsen av IA-avtalens mål, hensikt og visjoner i organisasjoner.

Veien videre

Med utgangspunkt i oppgaven vil det være flere mulige spor å følge. Det ville være spennende å dykke inn i den pågående debatten vedrørende sykefravær, hvor det for eksempel kunne være interessant å følge et sykefraværestiltak i en bedrift over tid med et prosessperspektiv. Her kunne det for eksempel være nyttig å få mer innsikt i innrammingens betydning for tilslutning til narrativet.

En annen mulighet kunne være å undersøke hvordan prosessperspektivet kan brukes av helsearbeidere med det formål å påvirke meningsskapingsprosessen for å bidra til at personer med for eksempel MUPS ikke “går i stå”. Dette vil kunne være nyttig i forhold til utvikling av helsetjenester og andre innovasjonsaktiviteter på området.

Referanser

- Aamland, A. (2015). *Medisinsk uforklarte plager og symptomer (MUPS) og sykefravær. Allmennlegens rolle.* (Doktoravhandling). Universitetet i Bergen. Hentet fra <http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/9249/dr-thesis-2015-Aase-Aamland.pdf?sequence=1>.
- Anfara, V. A., & Mertz, N. T. (2006). Introduction. I V. A. Anfara & N. T. Mertz (Red.), *Theoretical Frameworks in Qualitative Research*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Anvik, C. H., Olsen, T., Lien, L., Sollund, M., & Hansen, T. A. (2007). *Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: Rekruttere og beholde personer med nedsatt funksjonsevne.* (NF-rapport nr. 11/2007). Bodø: Nordlandsforskning. Hentet fra http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/Dokumenter/Rapporter/2007/Rapport_1_2007.pdf
- Bolman, L., & Deal, T. (2013). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse.* Oslo: Gyldendal.
- Bond University's Centre for Researd in Evidence-based Practice, The University of Oxford's Centre for Evidence-based Medicine, The Dartmouth Institute for Health Policy and Clinical Practice, & British Medical Journal. (2016). *Preventing overdiagnosis.* Hentet 18.05.2016, fra <http://www.preventingoverdiagnosis.net/>
- Bondevik, H., & Bostad, I. (2003). *Tenkepauser: filosofi og vitenskapsteori.* Oslo: Akribe.
- Brage, S., Nossen, J., & Thune, O. (2013). Flere blir sykmeldt for symptomer og plager. *Arbeid og velferd*, 2, 88-98.
- British Medical Journal. (2016). *Too much medicine.* Hentet 14.05.2016, fra <http://www.bmj.com/too-much-medicine>
- Bruusgaard, D., Tschudi-Madsen, H., Ihlebæk, C., Kamaleri, Y., & Natvig, B. (2012). Symptom load and functional status: results from the Ullensaker population study. *BMC Public Health*, 12.
- Callon, M. (1998). An essay on framing and overflowing: Economic externalities revisited by sociology. *The Sociological Review*, 46(S1), 244-269.
- Czarniawska, B. (1997). *Narrating the Organization - dramas of institutional identity.* Chicago: University of Chicago Press.
- Czarniawska, B. (2004). On time, space and action nets. *Organization*, 11(6), 773-791.
- Dahl, E., van der Wel, K. A., & Harsløf, I. (2010). *Arbeid, helse og sosial ulikhet.* (IS - 1774). Oslo: Helsedirektoratet. Hentet fra <https://helsedirektoratet.no/Lists/Publikasjoner/Attachments/28/Arbeid-helse-og-sosial-ulikhet-IS-1774.pdf>
- Deleuze, G., & Guattari, F. (1988). *A Thousand Plateaus: Capitalism & Schizophrenia.* London: Continuum.
- Dewey, J. (1938). *Logic: Theory of Inquiry.* New York: Henry Holt and Company.
- Ellingsen, S., & Drageset, S. (2008). Kvalitativ tilnærming i sykepleieforskning. En introduksjon og oversikt. *Norsk tidsskrift for sykepleieforskning*, 10(3), 23-39.
- Escobar, J., Manu, P., Matthews, D., Lane, T., Swartz, M., & Canino, G. (1989). Medically unexplained physical symptoms, somatization disorder and abridged somatization: Studies with the Diagnostic Interview Schedule. *Psychiatric Developments*, 7(3), 235-245.
- Floderus, B., Göransson, S., Alexanderson, K., & Aronsson, G. (2005). Self-estimated life situation in patients on long-term sick leave. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 37(5), 291-299.
- Guillemin, M., & Heggen, K. (2008). Rapport and respect: negotiating ethical relations between researcher and participant. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 12(3), 291-299.
- Hammer, S., & Høpner, J. (2014). *Meningsskabelse, organisering og ledelse. En introduktion til Weicks univers.* Frederiksberg C: Samfundslitteratur.
- Hernes, T. (2014). Proces, emergens og meningsskabelse. I S. Vikkelsø & P. Kjær (Red.), *Klassisk og moderne organisationsteori* (s. 279-301). København: Hans Reitzel.

- Hernes, T. (2016). *Organisering - i en verden i bevegelse*. Book.
- Hernes, T., Hendrup, E., & Schäffner, B. (2015). Sensing the Momentum: A Process View of Change in a Multinational Corporation. *Journal of Change Management*, 15(2), 117-141.
- Hernes, T., & Maitlis, S. (2012). Process, Sensemaking and Organizing: An Introduction. I T. Hernes & S. Maitlis (Red.), *Process, Sensemaking & Organizing* (B. 1). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Huff, A. S. (1988). Politics and argument as a means of coping with ambiguity and change. I L. R. Pondy, R. J. Boland JR & T. Howard (Red.), *Managing ambiguity and change*. New York: John Wiley.
- Ihlebaek, C., Brage, S., & Eriksen, H. R. (2007). Health complaints and sickness absence in Norway, 1996-2003. *Journal of Occupational Medicine*, 57(1), 43-49.
- Ihlebaek, C., Eriksen, H. R., & Ursin, H. (2004). SHC - et måleinstrument for subjektive helseplager. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 41(5), 385-387.
- Indahl, A., Haldorsen, E. H., Holm, S., Reikeraas, O., & Ursin, H. (1998). Five-year-follow-up study of a controlled clinical trial using light mobilization and an informative approach to low back pain. *Spine*, 23(23), 2625-2630.
- Indahl, A., Velund, L., & Reikeraas, O. (1995). Good prognosis for low back pain when left untampered: a randomized clinical trial. *Spine*, 20(4), 473-477.
- Janis, I. (2000). "Gruppetenkning": Den desperate hangen til enighet for enhver pris. *Gjengitt fra "Groupthink: The Desperate Drive for Consensus at Any Cost. Psychology Today 1971. Magma 5:1-8*
- Kamaleri, Y., Natvig, B., Ihlebaek, C., & Bruusgaard, D. (2009). Does the number of musculoskeletal pain sites predict work disability? A 14-year prospective study. *European Journal of Pain*, 13(4), 426-430.
- Kreiner, K., & Schultz, M. (1993). Informal collaboration in R & D. The formation of Networks Across Organizations. *Organization Studies*, 14(2), 189-209.
- Kvale, S. (1997). *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsinterview*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Laursen, M. H. (2013). *Abduktive læreprosesser*. Hentet 07.03.2016, fra <http://abduktiv.dk/>
- Mayou, R. (1991). Medically unexplained physical symptoms. *British Medical Journal*, 303(6802), 534-535.
- Melville, D. (1987). Descriptive clinical research and medically unexplained physical symptoms. *Journal og Psychosomatic Research*, 31(3), 359-365.
- Mykletun, A., Eriksen, H. R., Røed, K., Schmidt, G., Fosse, A., Damberg, G., . . . Guldvog, B. (2010). *Rapport om tiltak for reduksjon i sykefraværet: Aktiviserings- og nærversreform. Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet 1.02.10 i følge mandat av 27.11.09*. Oslo. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/2e391e09f9d1452987c37df028d78d61/r_2010_tiltak_sykefravaer.pdf
- Norsk senter for forskningsdata. (2016). *Hovedoppgaver NSD*. Hentet 22.04.2016, fra http://www.nsd.uib.no/personvern/om/om_oss.html
- Ose, S. O., Dyrstad, K., Slettebakk, R., Lippestad, J., Mandal, R., Brattlid, I., & Jensberg, H. (2013). *Evaluering av IA - avtalen (2010-2013)*. (SINTEF A24444). Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn, avd. Helse.
- Peirce, C. S. (1878). How to make your ideas clear. *Popular Science Monthly*, 12, 286-302.
- Regjeringen. (2014). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2014-2018*. Oslo: Regjeringen. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/ia_20142018/signert_ia_avtale.pdf

- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Simpson, B. (2009). Pragmatism, Mead and the practice turn. *Organization Studies*, 30(12), 1329-1347.
- Smirchic, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The Management of Meaning. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 18(3), 257-273.
- Solvoll, B.-A., Engelsrud, G., & Heggen, K. (2005). Forskererfaringer og refleksjon basert på utvalgte situasjoner fra feltforskning i sykehus. *Norsk tidsskrift for sykepleieforskning*, 7(2), 3-14.
- Søderberg, A.-M. (2006). Narrative Interviewing and Narrative Analysis in a Study of a Cross-border Merger. *Management International Review*, 46(4), 397-416.
- Vingard, E., Alexanderson, K., & Norlund, A. (2004). Swedish Council on Technology Assessment in Health Care (SBU). Consequences of being on sick leave. *Scandinavian Journal of Public Health. Supplement.*, 63, 207-215.
- Wadell, G., & Burton, K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* London: TSO (The Stationery Office).
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications, Inc.
- Weick, K. E. (2000). Technology as equivoque: sensemaking in new technologies. I D. Preece, I. McLoughlin & P. Dawson (Red.), *Technology, organizations and innovation. Critical perspectives on business and management* (B. 2, s. 789-820). London og New York: Routledge.
- Weick, K. E. (2001). Sensemaking in Organizations: Small Structures with Large Consequences *Making Sense of the Organization* (s. 5-28): Blackwell Publishing Ltd.
- Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper - Om fokuserande gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt: en alternativ lærebok*. Oslo: Universitetsforlaget.