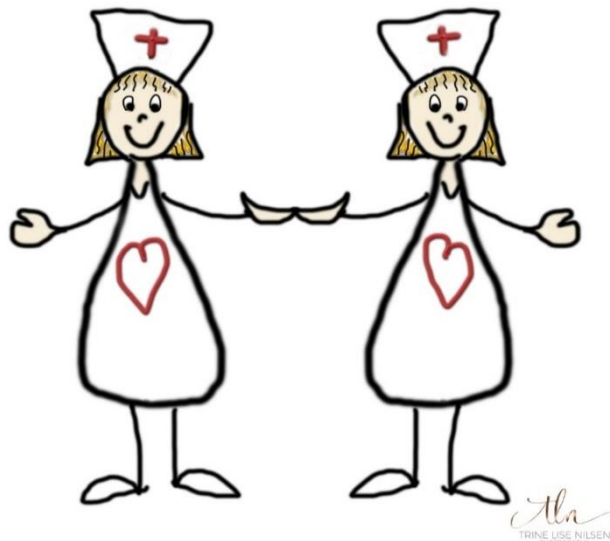


Sykepleier og tillitsvalgt -mellom dobbeltrollene-



Bildet er bestilt av Trine Lise Nilsen

**Høgskolen i Sørøst-Norge, Fakultet for helsevitenskap
Master i helsefremmende arbeid**

Tone Libekk-Andreassen
Mai 2017

Antall ord 17531

Høgskolen i Sørøst-Norge
Fakultet for Helse- og sosialvitenskap
Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag
Raveien 215
3184 Borre
<http://www.usn.no>
© 2017 Tone Libekk-Andreassen
Denne avhandlingen representerer 120 studiepoeng

Forfatter	Tone Libekk-Andreassen
Grad	Master i Helsefremmende arbeid
Fakultet	Fakultet for Helse – og sosialvitenskap
Institutt	Institutt for helse -, sosial – og velferdsfag
Veileder	Anne Inga Hilsen
Innleveringsdato	15.05.2017
Oppgavens tittel	Sykepleier og tillitsvalgt, -mellom dobbeltrollen
Antall ord	17531
Søkeord	Sykepleier, tillitsvalgt, rollekonflikt, dobbeltrolle, helsefremmende arbeid, helsefremmende arbeidsplass, opplevelse av sammenheng, salutogenese,

Sammendrag

Denne studien handler om sykepleier som har et tillitsvalgtverv, og deres dobbeltrolle ovenfor kolleger og leder. Jeg har valgt å støtte meg til teorien til Antonovsky om opplevelse av sammenheng. Begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet er tre begreper som former opplevelse av sammenheng (Antonovsky, 2012).

Sykepleier i tillitsvalgtrolle stilles ovenfor mange krav i arbeidsdagen, både administrative, kollegarettet og pasientrettete. Arbeidsmiljøloven plikter arbeidsgiver til å tilrettelegge for partssamarbeid der tillitsvalgte skal være en likeverdig part. Jeg har intervjuet sykepleiere ansatt i helse og omsorgsektoren, i sykehus og kommunesektoren. Det er få studier som beskriver lignende problemstillinger gjennom et kvalitativt forsknings designe.

Studien problemstillingen «Hva bidrar til opplevelse av sammenheng i dobbeltrollen som sykepleier og tillitsvalgt?», tar utgangspunkt i dobbeltrollen til sykepleier i et tillitsvalgtverv, der det er fokus på Antonovsky sin teori om opplevelse av sammenheng.

Forskningsspørsmålene er; Hva kan bidra til spenninger i dobbeltrollen mellom sykepleier og tillitsvalgt? Hvordan påvirker dobbeltrollen eget arbeidsmiljø? Og hva fremmer opplevelse av sammenheng for sykepleier i tillitsvalgtrollen?

Min intervjuguide har fokus på forskningsspørsmål som hovedtemaer med enkle underspørsmål. For å svare på problemstilling og forskningsspørsmål, har jeg valgt en kvalitativ metode, med fokusgruppeintervjuer og individuelle intervjuer. Norsk sykepleierforbund har bistått meg i rekrutering av utvalg. Utvalget består av sykepleiere fra sykehus og kommunesektor, og de er tillitsvalgte med minst seks måneders erfaring der ingen av intervjuobjektene har frikjøpt tid til tillitsvalgtvervet sitt.

Jeg har brukt Tjora sin modell for analyse, stegvis-induktiv-deduktiv metode (Tjora, 2013). I analyseprosessen har jeg transkriberte resultatet fortløpende, gjentakende uttrykk og ord ble notert, kodet og kategorisert. Resultatene viser at endret arbeidsmiljø og samarbeid med leder er to av utfordringene tillitsvalgte møter i dobbeltrollen. Andre resultater viser at studiens utvalg opplever lite begripelighet og håndterbarhet i flere situasjoner som tillitsvalgt, men allikevel opplever de mening, de er engasjerte og liker tillitsvalgtrollen. Det viser seg at tillitsvalgterfaring er en ressurs, da de med lang erfaring viser til et bedre samarbeid med leder, noe som er positivt for opplevelse av sammenheng. Det er avgjørende med et støttende miljø, samt et godt samarbeid med kolleger og leder, da det viser seg at det fremmer opplevelse av sammenheng for tillitsvalgte.

Summary

This study is about nurses who are union representatives as well as nurses at their work, and have double roles connected to peers and superiors. The theory of Antonovsky «sense of coherence» is the base for this study. Comprehensibility, manageability and meaningfulness are three concepts that shape the sense of coherence (Antonovsky, 2012).

Nurses in union representative roles are facing with many demands during their working day, both administrative, colleague directed and patient concerned. The Norwegian «Working Environment Act» says the employer is obliged to facilitate cooperation between the parties in which representatives should be an equal party. I have interviewed nurses in the health and care sector at hospitals and municipal sector in Norway. Just a few studies describe similar issues through a qualitative research design.

This study looks closer to the issue; "What contributes to sense of coherence in the double role of the nurse and union representative?", and is based on the dual role of a nurse in a union official duties, with the focus on Antonovsky theory of sense of coherence. The research questions are; what can contribute to tensions in the dual role between nurse and union representative? How does dual role affect their own work? What promotes «sense of coherence» for the nurse in the steward role? My interview guide has been focusing on research questions connected to the main themes and with simple sub questions.

To answer the research question and sub questions, I have chosen a qualitative method, focus group interviews and individual interviews. The Norwegian Nurses' Association has assisted me in recruitment of selection. The committee consists of nurses from hospitals and municipal sectors, and they are representatives with at least six months experience in which none of the interviewees has ransomed time for trade union enlisted. I have used Tjora´s model for analysis, stepwise-inductive-deductive method (Tjora, 2013). In the analysis process, I have transcribed the results on an ongoing basis; recurring phrases and words were coded and categorized.

The analyse shows that the working environment and cooperation with management are two of the largest challenges nurses faces in this double role. Other results shows that the nurses in

this study experiences little apprehend and manageability in several situations, yet they experience meaning in their work. They are passionate and like their union representative role. It turns out that being a union representative is an asset that strengthens the possibility for sense of coherence, it turns out that they have a better cooperation to the employer. It is essential for representatives with a supportive environment and good working relationship with management to promote a strong sense of coherence.

Innhold

1	Innledning.....	10
1.1	Valg av tema.....	10
1.2	Helsefremmende perspektiv	10
1.3	Valg av problemstilling	12
1.4	Oppsummering	12
2	Teori	13
2.1	Innledning.....	13
2.2	Kunnskapsstatus	13
2.3	Salutogenese	14
2.4	Opplevelse av sammenheng og generelle motstandsressurser	14
2.5	Sykepleier og tillitsvalgt – rollekonflikt?	16
2.6	Tillitsvalgt rollen	17
2.7	Rollekonflikt,- en trussel mot integritet?.....	18
2.8	Oppsummering	19
3	Metode.....	21
3.1	Innledning.....	21
3.2	Forskningstilnærming.....	21
3.3	Fokusgruppeintervjuer	22
3.4	Min metode – gjennomføring av datainnsamling	23
3.5	Metoderefleksjon.....	26
3.6	Vitenskapsteoretiske perspektiv - Hermeneutikken	26
3.7	Analyse og tolkning.	27
3.8	Oversiktsskjema.	28
3.9	Dataens pålitelighet	29
3.10	Etikk	29
3.11	Oppsummering	30
4	Empiri og drøfting	32
4.1	Innledning.....	32
4.2	<i>Hva kan bidra til spenninger i dobbeltrollen mellom sykepleier og tillitsvalgt?.....</i>	<i>32</i>
4.2.1	Ny rolle.....	32
4.2.2	Forventninger til tillitsvalgtrollen	33
4.2.3	Tidspressklemma.....	34
4.2.4	Ønske om medvirkning	37

4.2.5 Diskusjon.....	38
<i>Innledning</i>	38
<i>En ny rolle</i>	38
<i>Forventninger til tillitsvalgtrollen</i>	39
<i>Tidspressklemma</i>	40
<i>Ønske om medvirkning</i>	41
4.3. <i>Hvordan påvirker dobbeltrollen eget arbeidsmiljø?</i>	42
4.3.1 Dobbeltrollen i eget arbeidsmiljø	42
4.3.2 Dobbeltrollens påvirkning av samarbeid med leder	43
4.3.3 Dobbeltrollens påvirkning i samarbeid med kolleger	44
4.3.4 Diskusjon.....	46
<i>Dobbeltrollens påvirkning i arbeidsmiljøet</i>	46
<i>Endret arbeidsmiljø</i>	48
<i>Konflikter med medlemmer og leder</i>	49
4.4 <i>Hva fremmer opplevelse av sammenheng for sykepleier i tillitsvalgtrollen?</i>	50
4.4.1 Fag og opplæring.....	50
4.4.2 Betydningsfull rolle	51
4.4.3 Et støttende miljø	54
4.4.4 Erfaring styrker OAS	54
4.4.5 Diskusjon.....	55
<i>En betydningsfull rolle</i>	55
<i>Samarbeid med ledelsen gir sterk OAS</i>	56
<i>Støttende miljø avgjørende for OAS</i>	57
<i>Erfaring fremmer muligheten for OAS</i>	58
<i>Engasjement i tillitsvalgtrollen</i>	58
4.5 Oppsummering	59
5 Avslutning	62
7 Litteraturliste	64
Vedlegg	68

Forord

Jeg visste hva jeg kom til å forske på den dagen jeg bestemte meg for å skrive en master. Mitt tema engasjerer meg og jeg brenner for et godt arbeidsmiljø. Sykepleiere som har valgt å gå inn i en tillitsvalgt rolle fortjener et godt arbeidsmiljø, tross alt – tar de på seg en ekstra rolle i arbeidslivets stressende hverdag. Jeg vil takke de tillitsvalgte som stilte opp til intervju, for å hjelpe meg i min forskning. Jeg er så takknemlige for at dere tok dere tid til å være en del av mitt prosjekt. Så tusen takk kjære utvalg! Uten dere hadde dette vært umulig! Jeg vil også rette er takk til Lisbeth, Inger og Morten i Norsk sykepleierforbund avdeling Vestfold, som tok seg tid til å hjelpe med i anskaffelse av utvalget.

En masteroppgave gjør seg ikke selv. Det er viktig å ha en å rådføre seg med. Min veileder har vært til stor hjelp. Hun har fått meg til å se fra andre vinkler og jeg har blitt mer reflektert. Hun har vært en god støtte underveis i hele prosessen. Tusen takk Anne Inga Hilsen, det har alltid vært hyggelig å ha veiledning, selv i de mest stressende tider.

Å være i en studieprosess i fire år setter også krav til å rydde plass i livet til de som står meg nær. Uten en mann i heimen hadde ikke dette gått! Takk Kenneth, du er gull. Det har vært mange kvelder med PC i fanget. Jeg var nok ikke klar over all jobb som ventet meg, men jeg gav ikke opp, mye på grunn av støtten jeg har fått fra de hjemme. Gode venner har også vært brukt, til refleksjoner og bevisstgjøring underveis i prosessen. Takk for all hjelp. En spesiell takk til Ingvild og Trine Lise, dere var der når jeg trengte det mest.

Jeg har gledet meg til å skrive disse takkeordene, det har vært som en gulerot. Ja, nettopp fordi da er det innenfor en avslutning av prosessen på fire på. Helsefremmende arbeid har vært en spennende bevisstgjøring, jeg ville ikke vært foruten. Men er det helsefremmende å ta en master på deltid med full jobb og familieliv med tre barn? Det spørsmålet har jeg stilt meg selv flere ganger. Å hver gang har svaret vært JA. Heia til alle dere som utfordrer seg selv i en Master, stå på og tru på deg selv, så klarer du det!

1 Innledning

Jeg vil i dette kapitlet belyse valg av tema, det helsefremmende perspektiv og studiens problemstillingen med forskningsspørsmål. Jeg velger å fremstille problemstilling og forskningsspørsmål tidlig i oppgaven, for at leser lettere kan sette seg inn i temaet gjennom hele leseprosessen.

1.1 Valg av tema

Helsevesenet som arbeidsplass har de siste årene vært preget av effektivisering. Sykepleier får stadig flere og nye arbeidsoppgaver, og det stilles krav til omorganiseringer og effektivisering samtidig som de skal hjelpe flere pasienter (Nydal, Åsmo, Dybvik og Thorheim, 2016). Mitt tema er «opplevelse av sammenheng» (OAS) hos sykepleier i tillitsvalgtrolle og den dobbeltrollen de står i ovenfor kolleger og leder. Jeg har fokusert på sykepleier i tillitsvalgtrollen opp mot opplevelse av sammenheng, integritet, dobbeltroller, konflikter og stress. Sykepleier i tillitsvalgtrolle stilles ovenfor mange krav i arbeidsdagen, både administrative, kollegarettet og pasientrettet. Med egen bakgrunn som sykepleier med erfaring som tillitsvalgt, ønsket jeg å belyse dette tema. Forskning viser at sykepleiere har en hektisk hverdag, når de tar på seg en ekstra rolle som en tillitsvalgt rolle, vil dette påvirke de i en retning til det positive eller negative på et helsekontinuum? Jeg valgte derfor å støtte meg til Antonovsky sin teori om salutogenese og opplevelse av sammenheng, heretter forkortet til OAS (Antonovsky, 2012).

1.2 Helsefremmende perspektiv

Idégrunnet for helsefremmende arbeid ble manifestert på den første internasjonale konferansen for helsefremmende arbeid i Ottawa, Canada i 1986. I helsefremmende arbeid er det et positivt helsesyn og en salutogen forståelse grunnleggende (Mæland, 2005).

Helsefremmende arbeid defineres gjennom Ottawa Charteret (WHO, 1986) som den prosessen der folk settes i stand til økt kontroll over og å forbedre sin helse. Ottawa-charteret setter fokus på at helse skapes i settinger, der mennesker lærer, arbeider, leker og elsker (WHO, 1986). Luxembourg Declaration (1997) for «Work Health Promotion» tar sikte på å forebygge dårlig helse på arbeidsteden, inkludert arbeidsrelaterte sykdommer, ulykker,

skader, yrkessykdommer og stress, og styrke helsefremmende potensialer og trivsel hos ansatte. Helsefremmende arbeidsplasser handler om å bedre det fysiske og organisatoriske arbeidsmiljøet, fremme aktiv deltakelse og styrke de ansattes faglige og personlige utvikling (Luxembourg Declaration, 1997). Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidstakerne skal medvirke for å gjøre arbeidet helsefremmende (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Det er godt kjent at arbeidsrelaterte faktorer kan påvirke helse både positivt og negativt, og arbeidslivet har derfor blitt identifisert som en spesielt viktig setting for helsefremmende praksis (Torp, Eklund og Thorpenberg, 2011).

Det salutogene perspektivet på helse er sentralt i helsefremmende arbeid, og relevant for studiens problemstilling, som søker å forstå tillitsvalgtes OAS i dobbeltrollen i arbeidslivet, ut fra et salutogent perspektiv. Helsefremmende arbeid vektlegger troen på at mennesker har ressurser og kapasitet til å definere egne problemer og evne til å fatte beslutninger som påvirker egen helse (Tones and Green, 2004).

Empowerment er et sentralt begrep i helsefremmende arbeid. Det handler om å styrke individer til å selv ta helsefremmende valg. Empowerment er kjernen for å kunne gjøre folk i stand til å ta gode valg for egen helse. På individnivå handler empowerment om å utvikle individets egen mestring og tro på seg selv. På samfunnsnivå brukes empowerment for å øke en sosial gruppes kollektive deltagelse og makt (Stang 2003).

Helsefremmende arbeid vektlegger hverdagslivet og sosiale fellesskap, og troen på at helse skapes og utvikles på arenaer der mennesker bor, arbeider og lærer (WHO, 1986 og Health Promotion glossary, 1998). Studiet helsefremmende arbeid vektlegger arbeid i og mellom settinger. Arbeidsplassen er en sentral setting for helsefremmende arbeid, en sosial kontekst der mennesker samhandler over tid (WHO, 1986). Settingen i denne studien er sykepleiers arbeidsplass i helsevesenet, samt tillitsvalgt organisasjonen, og der de møtes.

Settingstilnærming i helsefremmende arbeid handler om forståelse av hvordan organisatoriske og personlige faktorer virker sammen (Green, Poland og Rootman, 2000). De som er i og deltar i settinger, bidrar til å forme omgivelsene, og på den måten til å skape eller løse helseutfordringer (WHO, 1986).

1.3 Valg av problemstilling

Arbeidsmiljø er et tema som interesserer meg sterkt. Etter egen erfaring som tillitsvalgt og sykepleier, har jeg kjent på forholdene og utfordringene det kan gi i forhold til eget arbeidsmiljø. På bakgrunn av egen erfaring ønsket jeg dette tema for min studie. I helsefremmende arbeid er Salutogenese og OAS sentrale begreper gjennom alle ledd i min oppgave. Settingstilnærming vektlegger en salutogen helseforståelse der settingen vurderes som en helhet der oppmerksomheten peker mot forhold som påvirker helsen (Tones og Green, 2004).

Gjennom problemstillingens ønsker jeg å belyse forhold som fremmer OAS hos sykepleier i en dobbeltrolle som også er tillitsvalgt. Min problemstilling bygger på Antonovsky sin teori om OAS hos sykepleier som er tillitsvalgt. Problemstillingen er;

Hva bidrar til opplevelse av sammenheng i dobbeltrollen som sykepleier og tillitsvalgt?

Forskningsspørsmål;

1. Hva kan bidra til spenninger i dobbeltrollen mellom sykepleier og tillitsvalgt?
2. Hvordan påvirker dobbeltrollen eget arbeidsmiljø?
3. Hva fremmer opplevelse av sammenheng for sykepleier i tillitsvalgtrollen?

1.4 Oppsummering

I dette kapittel har jeg gjort rede for mitt valg av tema, og for bakgrunn av valget for tema. Jeg er interesse i temaet arbeidsmiljø for sykepleier i tillitsvalgtrollen. Jeg har belyst det helsefremmende perspektiv for studien der arbeidsplassen er en sentral setting for helsefremmende arbeid. Det salutogene perspektivet på helse er sentralt i helsefremmende arbeid, og relevant for studiens problemstilling. Jeg har redegjort for problemstillingen som bygger på Antonovsky sin teori om salutogenese og OAS. Dette vil jeg belyse mer i neste kapittel.

2 Teori

2.1 Innledning

Jeg vil i dette kapittelet gjøre rede for søkeprosess og valg av søkeord. Jeg vil belyse Antonovsky sin teori om salutogenese, OAS, sykepleierrollen og tillitsvalgtrollen. Jeg belyser også temaene rollekonflikt, dobbeltroller og arbeidsmiljø.

2.2 Kunnskapsstatus

Jeg har brukt Nordiske søk i litteratursøk til å dekke tillitsvalgtrollen, dette på grunnlag av at landene i Norden preges av sterke partsorganisasjoner på begge sider (Løken, 2009 s. 29). Forskning om tillitsvalgtordningen utenfor Norden vil ikke ivareta mitt tema da det er for stor forskjell på arbeidslivet og partssammensatt arbeid. Når det kommer til søkeord som omfatter sykepleierrollen har jeg brukt engelske og norske ord. Jeg har også sett på forskning utenfor Norden og i andre verdensdeler, da sykepleiefaget og rollen her er likt for sykepleiere. Jeg har kommet frem til mine artikkelfunn via søkemotorer som PubMed og MeCH. Engelske søkeord som jeg har brukt i ulike kombinasjoner er: “mental health, workplace, Nurses, role, sense of coherence, health promotion, psychological workplace and integrity”. Norske søkeord i ulike kombinasjoner; Sykepleier, tillitsvalgt, rollekonflikt, dobbeltrolle, helsefremmende arbeidsplass, helsefremmende arbeid, opplevelse av sammenheng, salutogenese.

Temaet salutogenese og opplevelse av sammenheng har blitt brukt mye i ulike masteroppgaver. De funnene jeg har fått i mitt artikkelsøk handler mest om sykepleier i faget, og ulike utfordringer de møter. Søk direkte på tillitsvalgt har gitt meg resultater som handler om generelt alle tillitsvalgte. Jeg har spisset inn mitt tema til sykepleier i tillitsvalgtrollen. Jeg har måttet støtte meg til kunnskap fra artikler og studier som hadde et nærliggende tema, der tillitsvalgte fra andre områder er målgruppe (Rabe, Giacomuzzi og Nubling, 2012., UNIO, 2012., Sørensen og Grimsmo, 2004 og Hjalager, Lassen, Bilo, 2009). Funn om temaer som sykepleier, tidspress og sykepleier i lederposisjoner har jeg også valgt å bruke (Kirchhoff, 2011., Martinsen, 2014., Dasgupta, 2012., Smith, 2011., McIntosh og Sheppy, 2013 og Nydal,

Åsmo, Dybvik og Thorheim, 2016). Ut ifra de funnene jeg har fått viser det seg at mitt tema er lite forsket på, jeg finner ingen funn som passer sykepleier i tillitsvalgtrolle.

2.3 Salutogenese

I salutogenese fokuseres det på å fremme menneskets aktive evne til tilpasning til stressfulle indre og ytre omgivelser (Antonovsky, 1979). Salutogenese defineres slik:

«Bevegelsen i retning av helse på kontinuumet mellom helse og uhelse»

(Lindstrøm og Eriksson, 2015: 27). Salutogenese retter søkelyset mot ressurser for helse og helsefremmede prosesser. Det grunnleggende i den salutogene teorien er synet på helse som en plassering på kontinuumet mellom helse og uhelse og forflytningen i retning av helse. Salutogenese er alt som går i retning helse (Lindstrøm og Eriksson, 2015). Salutogene ser på de ressursene i menneske som gjør at noen opprettholder og utvikler bedre helse enn andre, tross spenninger og stress. Ressursfokuset stiller sterkt (Langeland, 2014). Sentralt i den salutogene orientering er at fokus på en aktiv tilpasning til miljøet med forståelsen av at stressfaktorer er nærværende i hverdagen. Stress og spenninger som vi utsettes for, viser seg i måten vi løser de tilfredsstillende eller ikke, på hvor vi er i kontinuumet mot helse eller uhelse. Stress som ikke er håndtert utvikles til spenning. Spenningene må håndteres, enten med det resultatet at en gir etter og opplever en patogen retning, eller å takle spenningen slik at en beveger seg i retning helse på kontinuumet, i en salutogen retning. Noen ganger er stress til hjelp for å komme styrket ut av det, om vi finner tilfredsstillende løsninger. I en salutogen tilnærming forstås spenning og stress som potensielt helsefremmende. I tillegg vektlegges bruk av motstandsressurser og en aktiv tilpasning er idealet i behandlingen (Antonovsky, 2012). Antonovsky var opptatt av hvilke ressurser, betingelser og faktorer som ligger til rette hos mennesket for å bevege de i en retning av helse. (Lindstrøm og Eriksson, 2015).

2.4 Opplevelse av sammenheng og generelle motstandsressurser

I den salutogene modellen er fokuset på at generelle motstandsressurser bygger opp under en sterk opplevelse av sammenheng, som også er avgjørende for evnen til å takle spenning på en tilfredsstillende måte. Generelle motstandsressurser er et fysisk, biokjemisk, menneskeskapt-materielt, kognitivt, emosjonelt, verdi og holdningsrelatert, mellommenneskelig-relasjonelt,

makrososiokulturelt trekk ved et individ, en primærgruppe, subkultur eller et samfunn som bidrar til å forebygge eller bekjempe et bredt spekter av stressorer (Antonovsky, 1979: 103). Generelle motstandsressurser er en forutsetning for opplevelse av sammenheng. Opplevelse av sammenheng (OAS) defineres slik:

«Opplevelse av sammenheng er en global innstilling som uttrykker i hvilken grad man har en gjennomgående, varig, men også dynamisk følelse av tillit til at (1) stimuli som kommer fra ens indre og ytre miljø, er strukturerte, forutsigbare og forståelige, (2) man har ressurser nok til rådighet til å kunne takle kravene som disse stimuliene stiller, og (3) disse kravene er utfordringer som det er verd å engasjere seg i» (Antonovsky 2012: 41).

Antonovsky funn i salutogenese var at OAS er avgjørende for hvordan vi mestrer hverdagens stress på. Mestrer vi stress gjør det at vi opprettholder helse og fremmer den. Opplever vi virkeligheten begripelig, håndterbar og meningsfull, så bidrar dette til mestring, helse og velvære (Langland, 2011). Begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet er tre dimensjoner som former OAS. En person med en sterk OAS opplever at livet er preget av sammenheng, at livet er begripelig, håndterbart og meningsfylt, dette fører til indre trygghet og tillit til egne ressurser samt omgivelsenes ressurser, og ens evne til å bruke ressursene på en helsefremmende måte. Alle de tre dimensjonene spiller inn på hverandre, men motivasjonsfaktoren som ligger i meningsfullhet utgjør selve livets drivkraft. Mening er med på å styrke forståelighet og håndterbarhet. Det som er viktig er at individet har en sterk opplevelse av mening i sitt eget liv. Lindstrøm og Eriksson (2015) refererer til Antonovsky (1993) der OAS skal betraktes som en livsinnstilling, ikke som mestringsstrategi eller personlighetstrekk. OAS kan derimot betraktes som en mestringsressurs som kan styrke individet til å velge mellom ulike strategier som gjør det i stand til å løse problemer og håndtere ulike hendelser i livet (Lindstrøm og Eriksson, 2015).

Antonovsky (2012) forklarer begripelighet som opplevelser karakterisert ved en indre sammenheng. I den grad man oppfatter de stimuli man konfronteres med i det indre eller ytre miljø som kognitivt forståelig, ordnet, sammenhengende og som strukturert informasjon, og

ikke som kaotisk, tilfeldig og uforklarlig. Håndterbarhet forstås som opplevelse av hensiktsmessig belastningsbalanse. Å ha ressurser til sin rådighet, for å klare de krav og stimuli man utsettes for. Til rådighet betyr ressurser man selv har kontroll over eller som kontrolleres av en legitim annen. Sterk opplevelse av håndterbarhet gjør at en ikke så lett føler å være et offer for omstendighetene eller ser på livet som urettferdig. Meningsfullhet i betydning medbestemmelse handler om den grad man er involvert som deltaker i de ulike prosesser som former vårt liv, daglige erfaringer og opplevelse av at den gjeldende aktivitet er sosialt verdsatt. Meningsfullhet skapes gjennom motivasjon og engasjement på områder som gir følelsesmessig mening, en følelse av at de stimuli og krav tilværelse fører med seg er verdt å investere energi i (Antonovsky, 2012).

2.5 Sykepleier og tillitsvalgt – rollekonflikt?

Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3, sier at arbeidstakernes integritet og verdighet skal ivaretas (AML, 2005). Nordrik refererer til artikkel fra Thomassen og Haavind (2011) og stiller spørsmål om en arbeidstaker har en rett til og ikke å gå på akkord med seg selv. Hun belyser at helsepersonell ofte havner i konflikter med kvalitet til eget arbeid, der de ansatte ikke får gjort et faglig godt nok arbeid slik at de blir syke av bekymring (Nordrik, 2012, s. 152). Det kommer frem i forskning at sykepleiere med konstant tidspress føler mye dårlig samvittighet (Kirchhoff, 2011). Emosjonelle krav, arbeidsliv/privatliv konflikt, rollekonflikt, mobbing, psykisk stress og utbrenthet kan føre til stress og belastning for tillitsvalgte (Rabe, Giacomuzzi, Nübling, 2012). Thomassen belyser at det har konsekvenser for helse og velferd når arbeidspresset blir så stort at opplevelsen av å ikke få gjort et skikkelig arbeid oppstår (Thomassen, 2013). Arbeidsmiljø omfatter både fysiske, sosiale og det psykososiale miljøet vi møter på jobb. Psykososialt arbeidsmiljø er knyttet til mange faktorer til arbeid og arbeidsplass. Psykososiale faktorer forstås som sosiale arenaer påvirket av individpsykologiske prosesser, med konsekvenser for jobbtrivsel, helse og velvære (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

2.6 Tillitsvalgt rollen

Tillitsvalgt skal være et bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Tillitsvalgtsrollen innebærer å representere kollegaer og medlemmer på arbeidsplassen, de vil få mulighet til å påvirke både arbeidsplassen og arbeidet. Vervet gir tillitsvalgt medbestemmelse på vegne av de som har valgt. Tillitsvalgt vil få tilbud om opplæring og kurs som blant annet faglig forsvarlighet, forhandlings - og drøftingsmøter, arbeidstid, turnus, lovverk og avtaleverk. Rettigheter og saksbehandling er også sentrale temaer (NSF. 2016. 20.05). Arbeidsgiver skal ifølge Hovedavtalen sørge for at tillitsvalgte får fristilt tid til å jobbe med sitt verv og legge til rette for at tillitsvalgte får utført sitt verv tilfredsstillende (Hovedavtalen, 2016). Plasstillitsvalgte er en tillitsvalgt på en avdeling, et sykehjem eller i en enhet, som ikke har frikjøp tid, der tillitsvalgt må forhandle med arbeidsgiver om fristilt tid i arbeidstiden.

Tillitsvalgte sier det oppleves vanskelig å være tillitsvalg når leder gir for liten tid til å jobbe med tillitsvalgtvervet. Det fremkommer at tillitsvalgte tar med seg jobben hjem (UNIO, 2012). Det viser seg at det lønner seg for tillitsvalgte å ha et godt samarbeid med ledelsen, og at deres kolleger støtter opp den tillitsvalgte. Tillitsvalgte med erfaring har bedre samarbeid med ledelsen enn tillitsvalgte med mindre erfaring. Misfornøyde kolleger, som ikke støtter deres tillitsvalgte, resultere i dårlig relasjon til ledelsen (Sørensen og Grimsmo, 2004). Det belyses at det er krevende for tillitsvalgt å opprettholde tempo og sikre kontinuerlig innflytelse på oppståtte utfordringer (Hjalager, Lassen, Bilo, 2009).

Sykepleiere er utsatt for et krysspress, sykepleiere skal være effektive, kunne standardisere og ha overblikk i krevende situasjoner, samtidig skal de være lydhøre overfor hver enkelt pasient (Martinsen, 2014). Når sykepleiere ikke er fornøyd med sin innsats beskriver de dårlig samvittighet og skuffelser over egen yrkesutøvelse. Dette er en av de utløsende årsaker til yrkesrelatert stress hos helsepersonell (Kirchhoff, 2011). Sykepleiere er tillitsvalgt for kolleger og leder. Konfliktsaker mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er de sakene som tillitsvalgte syntes er mest krevende og belastende. De kommer i konflikt mellom leder som er medlem og kolleger som også er medlemmer, og det er vanskelig å representere begge parter (Utdanningsforbundet, 2010). Konflikt setter ofte sterke følelser i sving. I fagspråklige forstand er en konflikt en uoverensstemmelse, der det eksisterer motsetninger som er vanskelige

å forene. Konflikter av ulike slag er en av de viktigste årsaker til stressproblemer og negativ følelsesproblematikk i organisasjonene (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

2.7 Rollekonflikt,- en trussel mot integritet?

Personens plass i gruppen, i det sosiale systemet kalles en rolle. Mange roller tildeles som et ledd av personens posisjon innenfor en organisasjon. Læring av en yrkesrolle skjer gjennom sosialiseringprosesser, gjennom imitasjon av og identifisering med rollemodeller lære en seg etterhvert å gjøre rollen til sin egen og utforme den til et personlig preg (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Cribb hevder at integritet utfordres av spenninger mellom våre egne forventninger til egen profesjonell rolle og vår moral. Dette mener han skyldes ny styring og ledelsesprinsipp, som preges av hierarkia. Han hevder at det oppstår en avstand mellom vårt indre moral og vår profesjonelle rolle, og at vår indre moral forstyrres. Over tid så vil det være en fare for integriteten (Cribb, 2011). Forskning viser at rollekonflikt er en av årsakene til svikt i jobbtillfredshet, høy personalgjennomtrekk og manglende engasjement for organisasjonen. En rollekonflikt vil si en tilstand av usikkerhet og spenning der rolleinnhaveren får motstridende forventninger rettet mot seg. Rolleoverbelastning vil si at krav og forventninger til en persons rolle overstiger personens evne til å utfylle rollen. Dette kan skyldes uklarhet i rollen eller for mange og kompliserte oppgaver. Dette fører til negative reaksjoner for den som opplever det, i så sterk grad at en kan ha et ønske om å slutte i jobben (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Stressfaktorer som rolleoverbelastning, rollekonflikt og rolle-tvetydighet er sentrale årsaker til utbrenthet og disse stressorer kan føre til utmattelse. Stressfaktorer forårsaker hindring for utførelse av god sykepleie (Dasgupta, 2012). Det å utsettes for krav og stressfaktorer som ikke gir noe umiddelbar eller automatisk respons skaper en spenningstilstand, og håndteringen av spenningstilstanden er avgjørende på om utfallet blir patologisk, nøytralt eller helsefremmende (Antonovsky, 2012). Smith belyser at en mangelfull rolledefinisjon kan føre til rollekonflikt. Spesielt hos sykepleiere med tvetydige leder og saksoppgaver. Dette påvirker igjen trivsel og jobbutførelse (Smith, 2011). Kaufmann og Kaufmann viser til ulike faktorer som har betydning for utvikling av stress. Den rollen en har i en organisasjon for eksempel tillitsvalgt, kan være kilde til stress og rollekonflikter (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Ulike mestringsstrategier kan hjelpe sykepleieren til å kunne ivareta sin integritet. Det er arbeidsgivers plikt til å tilby hjelp til de ansatte slik at de tilegner seg mestringsstrategier for å takle det psykologiske arbeidspresset (McIntosh og Sheppy, 2013). Det vises også at det er lønnsomt å lære opp tillitsvalgte og gi de tid til sine oppgaver (Hjalager, et. al, 2009). Stressfaktorene vil være vanskelig å fjerne, derfor er det viktig å styrke sykepleierens mestringsevne (Dasgupta, 2012). Det viser seg at sosial relasjoner og sosial støtte er positiv for arbeidssituasjonen. Uten dette kan det lett utløses stressreaksjoner. Liten mulighet for medvirkning kan også virke stressende (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Økt stress nivå i arbeidsdagen kan bidra til utbrenthet og sykemelding. Tillitsvalgte står i den situasjonen der de har flere utvidet oppgaver (Rabe et al. 2012). Det å gå på akkord med seg selv, der den ansatte føler at en ikke får gjort et godt nok arbeid, kan føre til sykdom (Nordrik, 2012).

Helsevesenet som arbeidsplass har de siste årene vært preget av effektivisering. Sykepleiere får stadig flere og nye arbeidsoppgaver, det stilles krav til omorganiseringer og effektivisering samtidig som en skal hjelpe flere pasienter (Nydal, Åsmo, Dybvik og Thorheim, 2016). Det kommer frem at det er for lite tid avsatt til tillitsvalgt oppgavene (Utdanningsforbundet, 2010). For helsepersonell i sykehus er handlingsmuligheter, medbestemmelse og et godt sosialt arbeidsmiljø avgjørende på grunnlag av krevende og vanskelige arbeidsforhold. De tenker også på at beslutninger må være korrekte og at feil kan føre til kritisk konsekvenser. Det kommer også frem at flere føler på det «å gå på akkord med seg selv» (Sørensen og Grimsmo, 2004)

2.8 Oppsummering

Gjennom dette kapittelet har jeg redegjort for søkeprosessen, som har resultert i mitt kunnskapsfunn som passer til min problemstilling. Salutogenese og opplevelse av sammenheng er viktig teori for mitt tema, noe som jeg viser til i min problemstilling. Jeg har søkt å gi et bilde av hvilke faktorer som belyser dobbeltrollen sykepleier og tillitsvalgte stilles over. Forskning viser at sykepleier opplever et tidspress i arbeidsdagen, der helsevesenet effektiviseres. Den forskning som ligger til grunne for tillitsvalgtes opplevelser er av et generelt funn, da mine søk ikke har funnet informasjon om sykepleier i tillitsvalgtrollen. Dette

er grunnlaget for at jeg ønsker å ta i bruk en kvalitativ metode, med nærhet til mitt forskningsfelt. Jeg vil i neste avsnitt belyse metode for studien.

3 Metode

3.1 Innledning

Metode betyr å følge en bestemt vei for å nå et mål. Metoden beskriver dermed hvordan vi skal gå frem for å anskaffe informasjon, treffe hensiktsmessige valg, samt undersøke om våre antagelser er i overensstemmelse med virkeligheten (Johannessen et.al 2011). Jeg har valgt kvalitative metode med fokusgruppeintervjuer og individuelle intervjuer. I dette kapitlet vil jeg vil belyse forskningstilnærming, fokusgruppeintervjuer, gjennomføring av min metode og deretter reflekter over metodevalget. Jeg vil også gjøre rede for hermeneutikken, analyse prosess og dataens pålitelighet samt en etiske refleksjoner ved oppgaven.

3.2 Forskningstilnærming

Metode skal vise til hvilke strategier som er best for å få en forståelse av virkeligheten. For å oppnå denne forståelsen er det to vanlige fremgangsmåter for innsamling av data,- induktiv eller deduktiv. En induktiv tilnærming for datainnsamling går fra empiri til teori. Data innhentes fra virkeligheten med et åpent sinn, uten å ha for mange antakelser på forhånd, for deretter å systematisere dette inn i teorier. Deduktiv datainnsamling har en motsatt tilnærming til virkeligheten, da den går fra teori til empiri. Forskerne har forventninger eller antagelser til hvordan verden ser ut. Empirien samles for å se om disse forventningene eller antagelsene samsvarer med virkeligheten (Jacobsen, 2005).

Jeg har valgt å støtte meg til Tjora sin stegvis-deduktiv-induktiv metode. Vi arbeider i etapper fra rådata til konsepter eller teorier. I prosessen veksles det mellom induktiv og deduktiv metode. Det jobbes fra data mot teori, og fra teori til mer empiri. Forsker jobber med flere ting på en gang underveis i prosessen, vi sorterer, legger bort, tar frem igjen empiri og trekker frem nytt fra vårt materiale. Som forsker jobber jeg mye parallelt og reflektere over min empiri og forskningsresultater slik som Tjora viser til i sin modell (Tjora, 2014).

3.3 Fokusgruppeintervjuer

Thomassen (2013) refererer til at fokusgrupper ble først tatt i bruk i USA i 1940 tallet. Det har utviklet seg fra å bli mest brukt i markedsføring og salg, til samfunnsvitenskapelig forskningsmetodikk (Thomassen, 2013). Et fokusgruppeintervju kjennetegnes av at det er en ikke styrende intervjuform, der det er viktig å få frem mange forskjellige ulike meninger. Det er ikke et mål å komme til enighet eller at løsninger skal presenteres, men det er de ulike synspunkter på saken som er vesentlig. Den livlige og kollektive ordvekslingen som oppstår i et fokusgruppe intervju, kan bidra til å bringe frem spontane ekspressive og emosjonelle synspunkter (Kvale og Brinkmann, 2009).

Fokusgrupper som forskningsmetode er en rasjonell metodisk tilnærming for innhenting av kvalitative data. Samtaleformen er godt egnet hvis man vil få kunnskap om holdninger eller synspunkter i et miljø der mange mennesker samhandler (Malterud, 2012), slik som i en tillitsvalgtorganisasjon. Jeg ønsker å studere informantenes meninger, holdninger og erfaringer (Tjora, 2014). Gruppediskusjoner er en fin metode å bruke når den enkeltes holdning blir artikulert i gruppesammenheng der hvor gruppen opparbeider en felles holdning. Deltakerne kan supplere hverandre, aspektene den ene trekker frem utfylles av den andre. Diskusjonen vil ha en egen dynamikk som frembringer mer enn det deltakerne enkeltvis vil kunne gi (Hoel og Hvinden 1982). Deltakerne i gruppa deler de meninger de tror gir mening for fellesskapet gruppa representerer. Responsen på dette kan gi informasjon om det som dominerer i det valgte miljøet. Gjennom fokusgruppe genereres empiri som gir forsker informasjon om de meningene som ytes om et fenomen. Empiri på gruppenivå. Empirien blir ikke da bare det deltakeren mener men også den selve sosiale samtalen (Thomassen, 2013).

Ved å bruke fokusgruppeintervjuer styrkes validiteten, dette på grunnlag av det er flere stemmer som utgjør en viktig kapital i forskningen. Det samtales i gruppe over et tema der det ikke tilstrebes en enighet (Malterud, 2012). Thomassen reflekterer over at interpersonlige faktorer kan lede til unike sammensettinger og forme samtalen på en bestemt måte, det kan oppstå en gruppetenkning (Thomassen, 2013).

I kvalitativ forskning kommer forsker nærme feltet og forskningsobjektene. I fokusgrupper er forsker aktiv i samtale, der det er mulighet å lede og utvikle underveis med oppfølgingsspørsmål, dette hjelper forsker til å få kunnskap om det fenomenet forsker er ute etter (Kvale og Brinkmann, 2009). Fokusgruppeintervjuer er en effektiv form for å skaffe intervjudata av flere informanter på en gang (Tjora, 2014). Gruppediskusjoner som metode kan være en utfordrende prosess. Diskusjon kan avspore og det kan være dominerende deltakere som tar for mye plass. Forsker må hold en tråd gjennom intervjuet, der det sporer av bør forsker hente inn igjen til tema, men dette må vurderes nøye. Forsker må etterstrebe en balanse mellom å la diskusjon følge egen dynamikk og det å lede etter oppsatte temaer (Hoel og Hvinden, 1982).

3.4 Min metode – gjennomføring av datainnsamling

Det ble tidlig klart for meg at jeg ville bruke kvalitativ forskningsmetode med nærhet til feltet der jeg ville intervjuer tillitsvalgte. Jeg valgte fokusgruppeintervjuer og et minigruppeintervju. De to som skulle intervjues gjennom minigruppe, var tillitsvalgt i en annen posisjon. De hadde en annen type arbeid og stilling. Sykepleiere jobber i mange ulike områder og kan som tillitsvalgte dekke flere ulike områder. Jeg ville ikke sette fokusgruppeintervjuet i den risiko der det skulle bli for ulike deltakere i en gruppe, der samspillet mellom deltakere kunne forstyrres av ulike tillitsvalgt erfaringer. Jeg samlet derfor et homogent utvalg i samme gruppe. Det vil si at utvalget består av tillitsvalgte fra kommunal pleie- og omsorgssektor og helseforetak. De har turnus arbeid og har likt utgangspunkt for tillitsvalgt oppgaver.

Da gjennomføringen av minigruppeintervjuet ikke kunne gjennomføres som planlagt, måtte jeg ta et valg og gjennomføre to individuelle intervjuer. De individuelle intervjuene ble gjennomført ut i fra en intervjuguide tilpasset et minigruppeintervju (vedlegg 2). Jeg hadde laget støttespørsmål til minigruppeintervjuet, slik at den lett lot seg bruke i individuell sammenheng. Intervjuet ble gjennomført som en samtale, ledet ut i fra intervjuguidens temaer og underspørsmål. Jeg har valgt å fokusere på teori om gruppeintervju, da individuelle intervjuer er gjennomført ut i fra en intervjuguide tilpasset en minigruppe. Jeg har sendt endringsmelding til NSD, og de har godkjent endring av metode.

Min metode ble kvalitativ med fokusgruppe intervjuer og individuelle intervjuer. Utvalget består av til sammen 13 tillitsvalgte. Det ble 2 fokusgruppeintervjuer med til sammen 11 tillitsvalgte, en gruppe med 5 deltakere og en gruppe med 6 deltakere. I fokusgruppeintervjuene blandet jeg sykepleiere fra både kommuner og sykehus. Jeg gjennomførte 2 individuelle intervjuer av tillitsvalgte med et annet utgangspunkt for sitt tillitsvalgtverv. Jeg valgte å intervjuer de individuelle deltakere først, noe som gav meg mulighet til å teste ut intervjuguide og forberede spørsmålene til gruppeintervjuene. Jeg fikk også et bedre diskusjonsgrunnlag til fokusgruppeintervjuene.

Norsk sykepleierforbund i Vestfold har bistått meg i prosessen med å skaffe informanter. Sykepleierforbundet sendte 150 e-poster til tillitsvalgte i Vestfold. Alle intervjupersonene ble kontaktet via e-post med en skriftlig invitasjon til fokusgruppeintervju. Min kommune som jeg er ansatt i, fikk ikke informasjonsskriv, da jeg velger å ikke forske i egen kommune. I informasjonsskriv som ble sendt ut, presenterte jeg meg selv med yrke, erfaring, studiebakgrunn og jeg informerte om tema for studien (Vedlegg 5). Det ble lagt vekt på at dette var en frivillig deltakelse der de kunne trekke seg fra prosjektet når som helst. Tillitsvalgte kontaktet meg via telefon, melding eller e-post. Det var 15 som meldte interesse, 2 falt bort da de ikke fylte kravene. Kravene var minst seks måneders erfaring, gjennomført grunnopplæring og de skulle ikke ha frikjøpt tid til sitt verv. Hovedtillitsvalgte uten frikjøpt tid der de fyller rollen som tillitsvalgt selv var godkjente.

Jeg satt opp to tidspunkter for intervju. To datoer og to klokkeslett, fra kl. 12-14 og kl.17-19. Dette gjorde at de som jobber turnus skulle ha mulighet til å møte på enten dagen eller kvelden. De som jobber natt kunne komme på kvelden.

Mitt ønske var å ha 7 deltakere i hver gruppe. Det er sårbart med små grupper om noen skulle trekke seg eller bli forhindret i å komme til avtalt tid. Jeg fikk 5 i en gruppe og 6 i den andre gruppa, alle møtte som avtalt.

Fokusgruppeintervjuene ble gjennomført i kjente lokaler for utvalget, noe som det bar et positivt preg av i prosessen, de følte seg «hjemme», forskyndte seg med kaffe, te og vann, det

oppstod raskt en god dialog, alle fant tonen før intervjuet begynte. De fleste tillitsvalgte hadde møtt hverandre i tidligere settinger gjennom kurs og møter i Norsk Sykepleierforbund.

Vi hadde en presentasjonsrunde der jeg var med på lik linje som informantene, for å minske avstand til min rolle som forsker. Jeg samlet inn signerte samtykkeskjemaer etter hvert som de ankom. Jeg presenterte forskningsspørsmålene og informantene viste stor interesse for tema. Jeg forholdt meg til intervjuguide (vedlegg 4) underveis i fokusgruppeintervjuet. Jeg la frem et og et tema, noe som gjorde at jeg brukte lite underspørsmål. Informantene holdt seg innenfor temaene, og det ble en god dialog i gruppene. I den ene gruppa var det noen utfordringer med en dominant person, informanten hadde mye på hjerte, de andre informantene klarte allikevel å formidle sine saker og meninger. Begge gruppene var forståelsesfulle ovenfor alle utfordringer hver enkel kom med. De kom med råd og tips underveis, og var opptatt av å komme frem til gode løsninger til hverandres utfordringer. De var opptatt av at alle skulle slippe til med det de hadde å si. Meningene kom i fellesskap. Tilbakemeldingene i etterkant var positive. De syntes det hadde vært interessant og nyttig å stille i fokusgruppeintervjuet.

Intervjuene ble tatt opp på lydbånd. Tjora (2014) anbefaler å ta opp på lydbånd, men da må alle deltakerne få god informasjon om hvordan opptaket behandles og alle deltakere må godkjenne det. Deltakerne fikk informasjon om at intervjuet ville bli tatt opp på lydbånd i informasjonsskriv og før intervjuet startet. I intervjuene nevnes ingen av deltakeren med navn eller arbeidssted. Båndopptakeren ble satt synlig mitt på bordet. Etter avsluttet prosjekt blir lydbåndet slettet.

Transkripsjonene ble skrevet i kort tid etter intervjuene. Jeg skrev en observasjonsrefleksjon rett etter intervjuene, slik at mine observasjoner ikke ble glemt. Jeg transkriberte ord for ord i alle intervjuene. Jeg fikk til sammen 24 sider med transkripsjon. Deretter kategoriserte jeg tekst under hvert tema ut i fra intervjuguiden. Jeg kodet og markerte ord i tekst. Til slutt oppsummerte jeg de viktigste poengene i egne setninger og kategorier ut i fra intervjuguiden. Ferdig analysert tekst ble sendt til utvalget. Dette gav meg muligheter til å undersøke om utvalget kjente seg igjen i både det som var skrevet i tekst og i sitater, noe som også

kvalitetssikret resultatet. Utvalget har kommet med positive tilbakemeldinger, ingen av negativ art.

3.5 Metoderefleksjon

Fokusgruppeintervjuer er en spennende metode å frembringe empiri, men det kan også være utfordrende for forsker å holde tråden gjennom intervjuet. Som Kvale og Brinkmann (2009) beskriver det, er det en livlig og kollektiv ordveksling. Jeg har reflektert over mitt metodevalg og endringene som har oppstått underveis. Det tenkte minigruppeintervju ble omgjort til to individuelle intervjuer. Det positive med individuelle intervjuer er at det kom frem opplysninger som er mer sårbare. Enkeltintervjuer gir mer åpne svar (Holter og Kalleberg, 1982). Dette erfarte jeg i de individuelle intervjuene. Det fremkom sårbar informasjon som var mer privat enn det fokusgruppeintervjuene frambragte. De individuelle intervjuene ble også mer formelle, og jeg brukte flere underspørsmål. Det resulterte en god mengde nyttige funn. Erfaringen etter de individuelle intervjuene gjorde gjennomføringen av fokusgruppeintervjuene mer trygg.

Min refleksjon over egen rolle underveis i prosjektet er viktig, fra det å skrive intervjuguide, i intervjuene og til analyse. Jeg må være bevisst min forskerrolle, der jeg ikke blander inn min egen erfaring. I forberedelsen av intervjuene, testet jeg ut spørsmålene på en kollega. Dette hjalp meg å reflektere over min intervjuguide. Jeg ble mer bevisst og måtte nøytralisere og forenkle spørsmålene, slik at spørsmålene ikke ledet til det svart jeg forventet. Den bevisstgjøringen hjalp meg å forebygge påvirkning av intervjuobjektene med mine meninger, mitt teoretiske grunnlag og mine fortolkninger. Kvale og Brinkmann (2009) viser til at forskerens egne erfaringer kan både begrense og berike resultatet. Empiriske data er et resultat av forskerens blikk (Nyeng, 2012).

3.6 Vitenskapsteoretiske perspektiv - Hermeneutikken

Hermeneutikken betyr fortolkningslære og ble i starten knyttet til tolkning av tekster. Hermeneutikken har utviklet seg og fått et bredere virkningsfelt og brukes i dag for å forstå menneskelig samhandling og hvordan vi gir verden en mening. I den hermeneutiske spiral

påvirkes vi av opplevelser, ny handling og vi tilegner oss ny kunnskap og erfaring (Thornquist, 2003). Jeg støtter meg til hermeneutikken som ser på forskning som systematisk arbeid med fortolkning, der den hermeneutiske spiral stiller en viktig rolle. Jeg har valgt å forske i et felt som er kjent for meg. Jeg vil forsøke å forstå hvordan informantene reflekterer over sin setting, der de i rollen som sykepleier og tillitsvalgt møtes. Både fenomenologiske og hermeneutiske perspektivene relateres til min forskningsmetode, som til helsefremmende arbeid, som ifølge Green og Tones (2004) medfører forståelse for settingens ulike fenomener i et helhetlig perspektiv.

3.7 Analyse og tolkning.

Jeg har brukt alt innsamlet data i analyse. Informasjon som kom frem i intervjuene, som arbeidsplass, kommuner, helseforetak, arbeidserfaring og stilling har vært med på å danne det fortolkningsgrunnlaget jeg har. Jeg har egen erfaring som sykepleier i helseforetak og i kommunesektoren. Analyse prosessen starter allerede i forberedelser og gjennomføring av forskningsopplegget (Kvale og Brinkmann, 2009). Ut fra tidligere erfaringer som tillitsvalgt, og de tilbakemeldingene jeg har fått i tidligere samhandling med tillitsvalgte, begynte min fortolkningsprosess allerede i utarbeidelsen med intervjuguide og underveis i intervjuene, gruppesamtalene og inn i transkriberingen og analysen.

Transkribering av intervjuene ble gjennomført fortløpende etter intervjuene. Overføring av ord til tekst, og mine observasjoner av settingen ble skrevet ned. Jeg har startet med å transkribere intervjuene og renskrevet mine observasjoner. Deretter opprettet jeg koder av ord som ble stadig gjengitt. Ord og uttrykk som har vært beskrivende for hoved essenes av datamaterialet har jeg notert ned. Videre har jeg gått gjennom transkripsjon og kodet videre. Deretter har jeg kategorisert i grupper hva som har passet under hvilket tema ut i fra intervjuguiden. Tjora (2014) belyser at kategoriseringen strukturerer undersøkelsens resultatdel. Jeg har hørt hva intervjuobjektene har sagt, notert direkte og fortolket underveis. I analysen stilles det krav til at forsker er så objektiv som mulig når materialet skal studeres (Kvale og Brinkmann, 2009).

3.8 Oversiktsskjema.

I analyseprosessen valgte jeg å sette opp viktige poenger og hoved essensen fra intervjuene inn i et oversiktsskjema for å danne et overblikk av empirien. Skjema viser med uthevet skrift hovedpoengene og i kursiv er viktige faktorer.

Tabell 1. Analyseskjema

Å være i en ny rolle	<i>Uklarhet i forhold til oppgaver</i> <i>Lite tid til opplæring.</i>	<i>Forventninger fra leder/medlemmer/ kolleger</i>	<i>Forventninger om egen rolle</i>	<i>Opplæring og kurs fra Sykepleierforbundet</i>
Dobbelrollen	<i>Tiden strekker ikke til.</i> <i>Dårlig styring på tillitsvalgtvevet.</i>	<i>Vanskelig å gjøre en god jobb som tillitsvalgt.</i>	<i>Konflikter med leder.</i> <i>Konflikter kolleger.</i>	<i>Forventninger fra medlemmer og fra leder.</i>
Rollekonflikt	<i>Konflikt med forventninger til oppgaver og tid.</i>	<i>Rollekonflikt med ledelse.</i> <i>Krav fra medlemmer.</i>	<i>Konflikt med kolleger.</i> <i>-dårlig samvittighet</i>	<i>Uenigheter om forventninger til rollen fra leder og medlemmer.</i>
Endret arbeidsmiljø	<i>Tidspress i hverdagen</i> <i>-flere arbeidsoppgaver</i>	<i>Mer konflikter med leder</i> <i>-forskjells behandling</i>	<i>Uenigheter med kolleger</i> <i>-blikk og snakk</i>	<i>Endret samarbeid med leder før og nå</i>
Ikke muligheten til å ivareta tillitsvalgtrollen	<i>Lite muligheter til forberedelser i arbeidstid.</i> <i>-møter og saker</i>	<i>Arbeid på fritiden.</i> <i>-tar med oppgaver hjem</i>	<i>Liten medvirkning.</i> <i>-arbeidstid</i> <i>-turnus</i> <i>-omorganisering</i>	<i>Føler meg ikke som en likeverdig part.</i>
Ta vare på medlemmene	<i>Må bruke fritiden til medlemsforpleining.</i> <i>-Snakker sammen i garderoben</i>	<i>Ikke alltid mulighet til å avklare med medlemmer før løsninger skal leveres</i>	<i>Turnusarbeid</i> <i>Helligdags/sommert urnuser får lite gjennomslag for endring</i>	<i>Er tilgjengelig for spørsmål i arbeidstid men får ikke tid av leder</i>
Makt og posisjon	<i>Posisjon / Rolle på avdelingen</i>	<i>Kunnskap og informasjon</i>	<i>Meninger kommer frem og blir hørt</i>	<i>Får et tettere samarbeid med leder</i>
Organisasjon	<i>Støtte fra andre tillitsvalgte og hovedtillitsvalgt</i>	<i>Godt miljø innad i tillitsvalgtorganisasjonen</i>	<i>Råd og veiledning fra rådgiver</i> <i>-støtte fra organisasjon</i>	<i>Opplæring, kurs og konferanser</i>
OAS	<i>-Liker fag og endret oppgaver</i> <i>-oversikt og kontroll</i> <i>-positive tilbakemeldinger</i>	<i>Er engasjert i politikk og organisering</i>	<i>-Vil gjøre noe betydningsfullt for kolleger.</i> <i>-Liker å hjelpe andre</i>	<i>Har et mål om å oppnå et godt samarbeidsklima med leder og kolleger</i>

3.9 Dataens pålitelighet

I tråd med hermeneutikken vil forskerens forforståelse prege tolkning av data og troverdigheten av disse (Kvale, 2009). Med min erfaring som både sykepleier og tillitsvalgt, er jeg godt reflektert over hvordan dette kan påvirke mitt arbeid underveis i prosjektet. Det handler om å være reflektert, jeg kan ikke legge min livserfaring bort, men jeg kan være bevisst den. Livsverden vil si et praktisk erfaringsgrunnlag, altså vår erfaring med ting i vår hverdagslige virkelighet (Nyeng, 2012). Jeg har valgt å se på min erfaring som en ressurs. Det å være kjent i eget forskningsfelt kan hjelpe meg på veien med gode og kritiske refleksjoner. En intervjuundersøkelse er et moralsk foretakende og den etiske refleksjonen er derfor en kontinuerlig prosess gjennom alle faser av studien (Kvale og Brinkmann, 2009). Kvalitativ forskning baseres på fortolkning, og en fullstendig nøytralitet kan ikke forventes (Tjora, 2014). Refleksiv objektivitet forstås som å reflektere over sitt forskningsbidrag til produksjon av kunnskap. I hermeneutikkens forstand styres vår forskning av våre forforståelse, og forsker bør forsøke å få innsikt i disse. Å være objektiv i kvalitativ forskning vil si at man streber etter objektivitet som subjektivitet. Det vil si å ta hensyn til en engene fordommer og subjektivitet, innebærer en refleksiv objektivitet (Kvale og Brinkmann, 2009). Det er kvaliteten på det empiriske materialet som bør drøftes. Å skape best mulig kvalitet handler også om forberedelser og planlegging, som det å skaffe treffende informanter, gi god nok informasjon og at forsker skaffe seg et godt kjennskap til tematikken for å kunne "styre" tematikken (Thomassen, 2013).

3.10 Etikk

I følge lov om behandling av personopplysninger utløses meldeplikt dersom prosjektet omfatter behandling av personopplysninger og dersom opplysningene helt eller delvis lagres elektronisk. Jeg søkte NSD og fikk godkjent prosjektet (vedlegg 1).

Informantene fikk informasjonsskriv på e-post og før intervjuet at det hadde mulighet til å trekke seg når som helst. De fikk informasjon skriftlig med en samtykke erklæring som ble signert og levert til meg på intervjudagen. I forkant av intervjuene minnet jeg utvalget på

taushetsplikten, slik at ingen snakket om tredjepersoner eller pasienter. Alle var enige om at informasjon som kom frem i intervjuet skulle forbli i intervjuet.

For å ivareta konfidensialitetsprinsippet, er datamaterialet anonymisert og slettet ved ferdigstilling. Alle fikk informasjon om hvordan dataene skulle håndteres. Jeg har valgt å ikke ta med direkte sitater som kan gjøre informantene gjenkjennbare. Kvale og Brinkmann (2009) reflekterer over utfordringer over å anonymisere data i små miljøer. Noe jeg kjenner igjen.

Transkripsjonene er lagret på privat pc med passordbeskyttelse. Navn på personer og arbeidssted er ikke referert og informasjon som kan assosieres med intervjupersonenes identitet har blitt aidentifisert i arbeidet med datamaterialet, uten påvirkning på meningsinnholdet.

Med min bakgrunn som sykepleier og tillitsvalgt er jeg godt reflektert over hvordan dette kan påvirke mitt arbeid underveis i mitt prosjektet. Det har vært flere utfordringer med å ikke la seg styre av egne refleksjoner og erfaring. I utformingen av intervjuguide var jeg bevisst på å stille åpne spørsmål som ikke forutsatte at forhold var konfliktfylte eller belastende, men stilte spørsmål om hvordan informantene opplevde situasjonen.

Intervjuguiden hjalp meg til å ikke dele egen erfaring med utvalget underveis i intervjuene. Det å være kjent i eget forskningsfelt har hjulpet meg på veien med bruk av gode og kritiske refleksjoner, der jeg har lett satt meg inn i informantenes situasjoner og jeg vet hvor skoen trykker. Kvale og Brinkmann (2009) viser til at forskerens kjennskap til feltet kan være en styrke for å skape innsikt og forståelse for det som skal undersøkes.

3.11 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg introdusert min forskningsmetode og metoderefleksjoner jeg har gjort, både i forkant og underveis i studien. Jeg har belyst fokusgruppeintervjuer som metode for å skaffe empiri. Jeg har vist til et hermeneutisk vitenskapssyn, som vil si en fortolkning av meninger og observasjoner i innsamlet data. Jeg har søkt å gi et bilde på gjennomført metode, slik at leser lett kan vurdere en gyldighet. Jeg har reflektert over min forskerrolle, der jeg har

valgt å støtte meg til at min erfaring på temaets område har hjulpet meg i prosessen slik at det har beriket resultatene, samt gjort resultatene valide og gyldige. Jeg vil belyse resultatet i neste kapittel.

4 Empiri og drøfting

4.1 Innledning

Dette kapittelet er organisert i henhold til studiens forskningsspørsmål.

Jeg går gjennom mine forskningsspørsmål kronologisk og presenter mine resultater, og deretter diskutere teori opp mot resultatene. Jeg oppsummerer og avslutter i eget kapittel. Men først en liten påminnelse av min problemstilling og forskningsspørsmål.

Hva bidrar til opplevelse av sammenheng i dobbeltrollen som sykepleier og tillitsvalgt?

1. Hva kan bidra til spenninger i dobbeltrollen mellom sykepleier og tillitsvalgt?
2. Hvordan påvirker dobbeltrollen eget arbeidsmiljø?
3. Hva fremmer opplevelse av sammenheng for sykepleier i tillitsvalgtrollen?

4.2 Hva kan bidra til spenninger i dobbeltrollen mellom sykepleier og tillitsvalgt?

I dette forskningsspørsmål vil jeg belyse ulike spenninger dobbeltrollen kan medføre for sykepleier i tillitsvalgtrollen.

4.2.1 Ny rolle

Over halvparten av utvalget gikk inn i tillitsvalgtvervet fordi det ikke var noen andre som ønsket det. De kalte det frivillig tvang. Det har vært til hinder for deres engasjement og de mente selv de er mer engasjerte etter de ble tillitsvalgt. De reflektere over en bekymringen på hvordan arbeidslivet kunne ha vært uten tillitsvalgte og et partssamarbeid. Tillitsvalgte går inn i et verv på to år av gangen. Det er ingen overlapping eller en opplæring for den nye tillitsvalgt på arbeidsplassen. De må prøve og feile, føle seg frem og søke råd selv.

Tillitsvalgte synes det er krevende å gå inn i en ny rolle. Utvalget var enige om at det tar tid å bli trygg i tillitsvalgtrollen. Det var flere som sa det kunne ta opptil et år å bli trygg. Det første året er det mye opplæring fra organisasjonen som skal gjennomføres. Det var flere som så på

det å bli tillitsvalgt som en fin mulighet til selvutvikling. De med lang erfaring i utvalget, ønsker seg en ny opplæring. Alle informantene så på opplæringen som en viktig del av det å kunne bli trygg i sin rolle. Slik formidlet den ene tillitsvalgte det;

«Det var først etter opplæringen at det gikk opp noen lyspærer for meg. Før jeg ble tillitsvalgt var jeg mest opptatt av å jobbe masse, jeg var nyutdanna og ivrig. Etter opplæringen som tillitsvalgt ble jeg mer bevisst over rettigheter og hvorfor vi skulle ha en god turnus med jevn flyt. Så det handler om å lære opp de til å forstå det jeg forstår, men det er ikke så lett».

En annen ordla seg slik;

«Jeg prøver å si til medlemmene at vi må ha en god turnus, men det er jo ikke det de nyutdanna sykepleierne vil ha nå, de vil jobbe komprimert og ha mer fri, slik at de kan dra på ferie eller jobbe masse ekstra Det er jo så viktig å få nok hvile, slik at en ikke skal bli sliten. Men det er ikke lett å formidle det til de som er nyutdanna».

4.2.2 Forventninger til tillitsvalgtrollen

Forventningsavklaring til rollen oppleves noe uklar. Dette kan være en faktor til stress. Det kan være stressende når medlemmer har sterke forventninger. De opplever medlemmer som har store forventninger om at tillitsvalgte skal ordne opp for dem i saker som konflikter, arbeidstid og lønn. Det er en krevende prosess å gå inn i en tillitsvalgt rolle, fra å være en medarbeider og kollega, til å bli en tillitsvalgt som skal være et bindeledd mellom medlemmer og leder. En kollega uttrykte seg slik;

«Det er vanskelig, er så lite miljø. Mye snakk bak ryggen, og medlemmene vil at jeg skal ta alt med leder, men det sier jeg at jeg ikke kan, de må ordne opp litt selv. Konflikten der jeg som tillitsvalgt skal ta tempen på miljøet og gå til leder med det, men nei, det er ikke lett.»

Tillitsvalgte opplever at det forventes at de skal oppklare uenigheter som også er usaklige. Dette oppleves som spenningsfylt. Det forventes fra medlemmene at tillitsvalgt skal gå inn i saker som tillitsvalgte er uenig i, dette går imot den tillitsvalgtes integritet. Det oppleves som uklart.

«Jeg har hatt en konflikt mellom ansatte og leder, det var litt vanskelig å vite når en skulle trekke seg ut, det var en kollega, men jeg hadde samme syn som leder. Så skal jeg som tv være med på laget til medlemmet, -som tv vil jeg støtte deg, men jeg vet hvordan den ansatte fungerer. Vanskelig sak, sånn kollegakonflikt med leder»

Det erfares av tillitsvalgte en rolleforvirring, det er uklare forventninger til tillitsvalgtrollen fra medlemmenes side. Den som er tillitsvalgt opplever selv at det kan være utfordrende å vite om kolleger snakker til dem som en kollega eller som en tillitsvalgt. Det er også en utfordring for tillitsvalgte at leder ikke skiller mellom rollene som sykepleier og tillitsvalg. Utvalget opplever utydelige ledere, der de opplever at leder ser bort ifra at de er tillitsvalgte og ser dem som sykepleier. Dette oppleves som spenningsfylt, der de aldri helt sikkert kan være trygge på om leder ser på dem som sykepleier og tillitsvalgt. En sykepleier reflekterte over dette slik;

«Noen ganger må jeg si ifra i møter at nå er det tillitsvalgt som snakker for sykepleierforbundet her. Jeg snakker ikke for meg selv men for mine medlemmer».

4.2.3 Tidspressklemma

Den dobbeltrollen de står i som sykepleierrolle og tillitsvalgtrollen i hverdagen, skaper et tidspress mellom rollene. Sykepleiere må prioritere sykepleierrollen før de kan prioritere tillitsvalgtrollen. De reflekterte over at hverdagen på jobb er preget av lite tid også til sykepleieroppgaver. De har mindre rom for ekstra oppgaver nå enn tidligere. De må sørge for en faglig forsvarlighet gjennom vakta. Det er stadig omorganiseringer, planer om nedbemanning og innsparingsprosjekter. Dette er med på å styre dagen til de som jobber pasientnært.

Tidspresset sykepleiere står over er med på å skape en opplevelse av dårlig tid til å bli en god tillitsvalgt. De sier de ikke har tid til å gjøre oppgaver som følger med vervet. Det blir ikke gitt tid fra arbeidsgiver slik at tillitsvalgtoppgaver kan løses i arbeidstiden. Leder leier ikke inn en annen sykepleier til å fylle hull i vaktene ved møter som følger av tillitsvalgtrollen. Det er stadig møter som må avlyses og oppgaver som må forskyves. Turnuser som skal godkjennes er en oppgave som tar mye tid, dette gjelder både for de i sykehus og i kommune sektoren. Det var tre i utvalget som hadde funnet gode løsninger på tidspresset. De har lang erfaring og har fremforhandlet avtaler ut ifra Hovedavtalen. De har fått til et felles samarbeid med sin leder.

«Etter mange år som tillitsvalgt lærer en hvordan en skal klare å få gjennom smarte løsninger, jeg har fått til ti prosent tillitsvalgttid i min stilling, men alt er avhengig av samarbeidet med leder. Med den ledergruppa jeg har nå så funker det bra, men det er ikke lenge siden det var utskiftning av en leder, da måtte jeg begynne på alt på nytt igjen, samme regla for å få det til igjen»

De andre tillitsvalgte i utvalget opplever at de stadig må ta med seg turnuser hjem på fritid, de har ingen tid til overs i løpet av vakta. Å godkjenne turnus er en tidskrevende oppgave. Faglig forsvarlighet og arbeidstid må kontrolleres. Flertallet i utvalget får ikke fristilt tid til dette i arbeidstiden. Som en tillitsvalgt uttrykte seg;

«Jeg savner at vi ikke har noe avsatt tid til tillitsvalgt jobb, og jeg har etterspurt det siden verneombud har det. Da fikk jeg til svar at tillitsvalgtvervet er et frivillig verv, og at jeg må bruke fritida mi».

De fleste i utvalget opplever at det forventes av leder at de skal jobbe med sitt verv i fritiden. Det er et frivillig verv, men lov og avtaleverk krever at arbeidsgiver skal ha tillitsvalgt og et partsamarbeid. Tillitsvalgt opplever at leder kan tolke hovedavtalen fritt. De opplever liten mulighet til å jobbe med sitt verv i arbeidstiden, slik det står i hovedavtalen. Det var mye diskutert i begge grupper at tiden ikke strekker til. Sykepleieroppgavene tar all tid på jobb, det er ikke noe rom eller tid til overs i vakta slik at de kan jobbe med tillitsvalgtoppgaver.

Turnuser som skal godkjennes tar tillitsvalgte med hjem og godkjennes etter arbeidstid, dette ble reflekterte over som en årsak til spenning. Dette forårsaker stress, da det hele tiden henger uløste arbeidsoppgaver på skuldrene. Merarbeid i en presset hverdag som sykepleiere står ovenfor viser seg å gi en negativ retning av helse. Det å prioritere mellom tillitsvalgtoppgaver eller pasienter i arbeidsdagen er ikke noe valg i seg selv. Pasientene kommer først. De akutte hendelser må tas der og da. Det er når vekten er slutt, tillitsvalgte har mulighet til å utføre sine tillitsvalgtoppgaver.

«Det er når vekten først er over jeg kan drive medlemsforpleining og se på turnuser»

En annen tillitsvalgt sa det slik;

«Jeg kommer alltid for tidlig på jobb, beregner god tid i garderoben, det er da medlemmer kontakter meg og kommer med sine spørsmål»

Tillitsvalgte i begge fokusgruppene reflekterer over et arbeidsliv som preges av et stort arbeidspress og lite tid til tillitsvalgt oppgaver. De opplever et så stort tidspress i vaktene sine at det går ut over arbeidsmiljøet. De få gangene det er mulighet til å sette seg ned i fellesskap med kolleger, setter de seg ned med turnuser eller andre oppgaver som ligger på vent. En tillitsvalgt sa det slik;

«Når de andre på jobb setter seg ned og prater over en kopp kaffe, må jeg ta igjen tillitsvalgtoppgaver»

En av utvalget snakket om arbeidsplassens erfaring om ønsketurnus. Dette er en god løsning for ansatte og det reflektert over at dette gjør tillitsvalgt arbeidet mer overkommelig. I en ønsketurnus må ansatte selv fremme sine ønsker til leder. Tillitsvalgt sier selv at dette gjør det lettere for et samarbeid med leder, da tillitsvalgte må inkluderes på et tidlig tidspunkt. Tillitsvalgte mente de fikk ivaretatt medlemmene i denne prosessen, da de får god varsel på

arbeidstid før hver helligdagsperiode og sommerferien. Dette har en positiv virkning på arbeidsmiljøet.

4.2.4 Ønske om medvirkning

Alle i utvalget har en felles opplevelse av å ikke ha medvirkning eller bli inkludert i forarbeidet med turnus. De ønsker å samarbeide med ledelsen fra første start på et utkast av turnus, der leder setter av tid med tillitsvalgt til et samarbeid. Det oppleves som spenningsfylt når medlemmer henvender seg til tillitsvalgte angående arbeidstid og ønsker om å endre turnus, når tillitsvalgte vet det blir dårlig mottatt av leder. Leder forventer at tillitsvalgte skal godkjenne turnus etter første utkast. Begge gruppene hadde de samme opplevelser på dette området. De får en turnus ferdig utarbeidet uten noen muligheter for medvirkning. Sykepleier går inn i tillitsvalgt rollen med den forutsetning at de skal være en likeverdig part, noe som står i lov og avtaleverk. De ønsker et godt samarbeid med leder og medlemmer. De reflekterer over de kunnskapene de har om arbeidstid, de har gode ressurser som leder kan nyttiggjøre seg av. Tillitsvalgte har en grundig opplæring i arbeidstid gjennom Sykepleierforbundet. Det oppleves vanskelig og spenningsfylt for tillitsvalgte å komme med tilbakemeldinger til leder når turnus ikke er forsvarlig, eller når den bryter Norsk Sykepleierforbund sine politiske retningslinjer til en god turnus. Det opplevdes også spenningsfylt å gå til møter med arbeidsgiver, der de ikke får informasjon, agenda eller mulighet til å forberede seg. En uttalte seg slik;

«Jeg ser ikke arbeidsgiver og tillitsvalgte som likeverdige parter om vi ikke får lik tid til å forberede oss til møtene. Lik tid til å lese papirer og møte like godt forberedt som lederen. Medbestemmelse om ting de har hatt flere dager på, og så får vi det servert, det kaller ikke jeg medbestemmelse men informasjon, når skal vi komme med våre ting, ut i fra det vi representerer? Det blir ikke likeverdige parter når vi ikke har de samme muligheter til å komme like forberedt til diskusjonen.»

De får ikke frigitt tid til å forberede seg til saker som arbeidsgiver kaller inn til. Dette oppleves som svært stressende. Det å møte uforberedt til saker og møter med ledelse er en spenningsfaktor. De opplever å ikke være en likeverdig part i slike situasjoner.

Tillitsvalgte har faste møter og forpliktelser. De blir også innkalt til ulike møter der det er saker om organisering og drift. De opplever å måtte ta ting på sparket. En forklarte det slik;

«Leder kaller meg inn på kontoret når arbeidsdagen er over, og forventer at jeg skal svare der og da, der jeg ikke kan forberede meg eller undersøke med medlemmene»

De tillitsvalgte som har lang erfaring har fått en god struktur på slike situasjoner. De er avhengige av et godt samarbeid med ledelse og god planlegging i forkant av møter. Flertallet opplever at de må forberede seg til møter på fritiden. Når det er lønnsforhandlinger har de god erfaring på å bli fristilt fra sin sykepleier jobb. De reflekterer over et godt samarbeidet med arbeidsgiver i lønnsforhandlingsperiodene. Da er det formelle forhold der lov og avtaleverk blir fulgt. Lønnsforhandlinger kommer til faste tider og er lett å planlegge for begge parter.

4.2.5 Diskusjon

Innledning

Dette er en samlet drøfting av forhold som kan bidra til spenninger i dobbeltrollen mellom sykepleier og tillitsvalgt.

En ny rolle

Tillitsvalgte synes det er krevende å gå inn i en ny rolle. Noen ble tillitsvalgte da ingen andre ønsket det. De som ønsket et tillitsvalgtverv liker utfordringene og det gir varierte arbeidsdager. Norsk sykepleierforbund legger vekt på at tillitsvalgt vil få tilbud om opplæring og kurs som blant annet faglig forsvarlighet, forhandlings - og drøftingsmøter, arbeidstid, turnus, lovverk og avtaleverk. Rettigheter og saksbehandling er også sentrale temaer (Nsf.no).

Stressfaktorene vil være vanskelig å fjerne, derfor er det viktig å styrke sykepleierens mestringsevne (Dasgupta, 2012). Tillitsvalgtopplæringen gjennom Norsk Sykepleierforbund er viktige kurs som trykker tillitsvalgt, bidrar til økt kunnskap om partene i arbeidslivet og gir faglig trygghet. Det de lærer skal trykke dem i å ivareta medlemmers rettigheter i arbeidslivet, og deres lovfestede rettigheter i tillitsvalgtvervet. Det er stor enighet i utvalget at kursene og de

årlige oppdateringskonferansene bidrar til økt trygghet i rollen. Empirien viser at et samhold i organisasjonen er viktig. Støtte fra andre tillitsvalgte, faglige diskusjoner og oppdatering er med på å styrke begripelighet, men det er også med på å gjøre det håndterbart for tillitsvalgte. Kaufmann og Kaufmann (2009) viser til at sosial relasjoner og sosial støtte er positiv for arbeidssituasjonen. Uten dette kan det lett utløses stressreaksjoner.

Forventninger til tillitsvalgtrollen

Empirien viser at forventningsavklaringen til rollen er uklar noe som kan være en faktor til stress. Det oppleves som spenningsfylt når medlemmer har sterke forventninger til tillitsvalgte, der medlemmene mener at tillitsvalgt skal støtte dem i saker, som tillitsvalgte selv ikke er enige i. Det blir lite begripelig for tillitsvalgt og representere medlemmers saker der de selv er uenige i saken. Kaufmann og Kaufmann (2009) belyser en rollekonflikt som en tilstand av usikkerhet og spenning der rolle innehaveren får motstridende forventninger rettet mot seg. De viser til ulike faktorer som har betydning for utvikling av stress.

Rolleoverbelastning vil si at krav og forventninger til en persons rolle overstiger personens evne til å utfylle rollen. Den rollen en har i en organisasjon, for eksempel tillitsvalgt, kan være kilde til stress og rollekonflikter.

Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-3, sier at arbeidstakernes integritet og verdighet skal ivaretas. Empirien viser at tillitsvalgte stilles ovenfor krav fra medlemmer og leder som går på bekostning av deres integritet. Tillitsvalgte opplever at det forventes at de skal oppklare uenigheter som også er usaklige. Dette oppleves som spenningsfylt. De går inn i saker de føler ikke er gyldige, men de støtter medlemmet selv om de føler det ikke er riktig og deres integritet blir truet. I saker som oppleves lite begripelige og håndterbare er det viktig med et støttende miljø. Det de mener med et støttende miljø er andre tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, rådgivere fra organisasjonen og de hjemme. Støtte fra andre er en viktig faktor for at tillitsvalgte opplever begripelighet og at rollen blir håndterbar. Antonovsky (1987) definerer kvaliteten på sosial støtte som nære emosjonelle bånd som viktig.

Utvalget reflekterer over utfordringen over samarbeid med leder i ulike saker som turnuser og møter, der de ikke får frigitt tid til å forberede seg eller får drøftet med medlemmene før

avgjørelser skal tas. Dette oppleves som svært stressende. De føler det oppstår en konflikt i egen rolle, der de har lært i opplæring at de som tillitsvalgt skal bringe medlemmenes stemme videre. Dette går imot egen integritet, de føler de ikke får gjort jobben godt nok. Dette oppleves som lite begripelig for flere tillitsvalgte i utvalget. Cribb (2011) hevder av integritet utfordres av spenninger mellom våre egne forventninger til egen profesjonell rolle og vår moral. Dette mener han skyldes ny styring og ledelsesprinsipp, som preges av hierarkia. Han hevder at det oppstår en avstand mellom vårt indre moral og vår profesjonelle rolle, og at vår indre moral forstyrres. Over tid så vil det være en fare for integriteten.

Tidspressklemma

Det kommer frem i forskning at sykepleiere med konstant tidspress føler mye dårlig samvittighet (Kirchhoff, 2011). Tidspresset utvalget opplever er at de ikke får tid til å bli en god tillitsvalgt. De har ikke tid i arbeidstiden til å gjøre oppgaver som følger med tillitsvalgtvervet. De tar med oppgaver hjem i fritiden, som for eksempel turnusarbeid, slik at de kan innfri kravet om å godkjenne den innenfor tidsfristen arbeidsgiver setter. Hovedavtalen sier at tillitsvalgt skal få nødvendig tid til sitt verv, noe de ikke opplever.

«Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen» (NSF,2013, s. 12).

Det var mye diskutert i begge fokusgrupper at arbeidsgiver ikke innfrir hovedavtalens bestemmelser. Arbeidsgiver begrunner dette med at det er et frivillig verv, men lov og avtaleverk krever at arbeidsgiver skal ha tillitsvalgte. Forskning viser at det oppleves vanskelig å være tillitsvalg når leder gir for liten tid til å jobbe med tillitsvalgt vervet. Det belyses at det er krevende for tillitsvalgt å opprettholde tempo og sikre kontinuerlig innflytelse på oppståtte utfordringer (UNIO, 2012., Hjalager, Lassen, Bilo, 2009).

Det kommer frem i empirien at tillitsvalgte opplever at de må utsette eller avlyse møter der arbeidsgiver innkaller. Arbeidsgiver setter ikke inn ekstra bemanning når tillitsvalgt skal i møter og det blir vanskelig å gå fra pasienter og avdeling. Empirien viser at utvalget mener de ikke får gjort en god nok tillitsvalgtjobb, der de ikke får mulighet til å utførte vervet sitt slik

det forventes av dem selv, forbundet, kolleger og leder. Forskning som viser at sykepleiere ikke er fornøyd med sin innsats, beskriver dårlig samvittighet og skuffelser over egen yrkesutøvelse. Dette er en av de utløsende årsaker til yrkesrelatert stress hos helsepersonell (Kirchhoff, 2011). Tidspressklemma fører til at det er vanskelig å oppleve tillitsvalgtrollen som håndterbarhet, når det ikke legges til rette fra arbeidsgiver til tillitsvalgtarbeid. I de individuelle intervjuene var det ikke den samme opplevelsen av tidspress. Empirien viser at de i individuelle intervjuene, ikke opplever den samme tidspressklemma som de i fokusgruppeintervjuene. De har friere muligheter til å bruke arbeidstiden til tillitsvalgtarbeid. Det de reflekterte over var at andre arbeidsoppgaver ble forskjøvet, men det var både begripelig og håndterbart for dem å få til tillitsvalgtoppgaver i arbeidstiden.

Ønske om medvirkning

Tillitsvalgtrollen innebærer å representere medlemmer på arbeidsplassen. Tillitsvalgt vil få mulighet til å påvirke både arbeidsplassen og arbeidet. Vervet gir tillitsvalgt medbestemmelse på vegne av de som har valg (Nsf.no). Flertallet i utvalget har en felles opplevelse av liten mulighet for medvirkning. Dette reflekteres over der de må signere avtaler de ikke er enige i, der det oppleves å ikke tilfredsstille krav til forsvarlighet eller at de opplever en oppstått konflikt mellom arbeidsgivers krav og de politiske retningslinjer fra forbundet. De opplever å ikke få tid til å snakke med medlemmene før avgjørelser skal tas. Nordrik refererer til artikkel fra Thomassen og Haavind (2011) og stiller spørsmål om en arbeidstaker har en rett til og ikke å gå på akkord med seg selv. Helsepersonell havner ofte i konflikter med kvalitet til eget arbeid, der de ansatte ikke får gjort et faglig godt nok arbeid slik at de blir syke av bekymring (Nordrik, 2012, s. 152).

Medlemmer kommer til tillitsvalgt for å få hjelp til ulike saker, prosesser, lønn og arbeidstid, tillitsvalgte kommer med råd og veiledning, men de fleste i utvalget opplever dårlig samarbeid hos ledelsen. Bestemmelser i Lov og avtaleverk skal sikre arbeidstakerne innflytelse, der tillitsvalgte skal representere sine medlemmers stemme. Dette blir utfordrende når et samarbeid med leder er dårlig. Slike hendelser reflekteres over som spenningsfylt og det oppleves som ubegripelig. Annen forskning viser at det er en viktig forutsetning for at tillitsvalgte skal få medvirkning er at ledelsen er villig til å informere og inkludere tillitsvalgte

i beslutningsprosessen (Nergaard og Trygstad, 2012). Antonovsky (2012) forklarer begripelighet som opplevelser karakterisert ved en indre sammenheng. I den grad man oppfatter de stimuli man konfronteres med i det indre eller ytre miljø som kognitivt forståelig, ordnet, sammenhengende og som strukturert informasjon, og ikke som kaotisk, tilfeldig og uforklarlig.

4.3. *Hvordan påvirker dobbeltrollen eget arbeidsmiljø?*

I dette forskningsspørsmål vil jeg belyse hvordan dobbeltrollen som sykepleier og tillitsvalgt påvirker eget arbeidsmiljø.

4.3.1 Dobbeltrollen i eget arbeidsmiljø

Tillitsvalgte reflekterer over den negative følelsen de sitter med da de må gå fra avdelingen for å delta på møter i arbeidstiden. De går fra avdelingen og overlater merarbeid til de som blir igjen. Når det er møter tidlig på dagen, kolliderer dette med morgenstell og medisiner, og sykepleier må prioritere å være igjen på avdelingen, da lar det seg ikke gjøre å forlate avdelingen. Dette gjelder også for de sykepleierne som jobber med mer akutte pasienter. Det blir ikke leid inn ekstra arbeidskraft for tillitsvalgte som plikter til å delta på HMS møter, turnusmøter og liknende. De opplever en dårlig samvittighet når de må gå fra avdelingen. Dette oppleves som stadige konflikter i arbeidsdagen. En tillitsvalgt uttalte seg spesielt om dette;

«Det er hele tiden den konflikten mellom helsefag arbeiderene og meg da, som går på møter og så får man ikke leid inn, den timen da jeg er på møter, det kjenner man på»

Tillitsvalgte reflektere samstemt om dette i begge fokusgruppene. De opplever en negativ stemning når de må gå fra avdelingen til et møte. Det ble diskutert ulike årsaker til at det ble en negativ stemning. De som blir igjen på avdelingen kjenner på presset det gir når de blir en mindre i avdeling. Det var stor enighet i den ene fokusgruppa om at de ikke hadde noe grunn for å kjenne på samvittigheten ved å forlate avdelingen ved tillitsvalgt oppgaver. Noen må ta rollen, og de gjør dette til fordel for medlemmene. En tillitsvalgt sa;

«Jeg sier de ikke skal se slik på meg når jeg må gå i et møte, jeg gjør jo dette for dere»

Det var flere tillitsvalgte som hadde snakket med leder for å finne en løsning på problemet, løsningen var at de ansatte måtte selv finne en god løsning på utfordringen.

4.3.2 Dobbeltrollens påvirkning av samarbeid med leder

Det å være i en dobbeltrolle reflekteres over som spenningsfylt, spesielt det å være i skjæringspunktet mellom kollega og leder. Det oppleves også konflikter der tillitsvalgte representerer begge parter, både arbeidsgiver og arbeidstaker. Mellomleder er sykepleier og organisert i sykepleierforbundet slik som kollega er. Det kommer frem at i slike saker er det vanskelig å stå i rollen som tillitsvalgt, når dobbeltrollen opp mot kolleger og leder påvirkes av utfordringer i hverdagen. Tillitsvalgte reflekterer over den konflikten som oppstår når det er saker som involverer begge parter, både kollega/medlem og leder. Da er det viktig å ha andre i organisasjonen til å rådføre seg med, som tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte eller rådgiver fra forbundet. I noen tilfeller må hovedtillitsvalgt eller rådgiver fra organisasjon ta over saker.

Det er mye stress i forbindelse med et dårlig samarbeid med ledelse. Flere konkluderte med at det er vanskelig å forholde seg til avtaleverk når leder ikke prioriter et samarbeid med tillitsvalgte. Det kommer frem ulike hendelser som forskjellsbehandling av tillitsvalgte der de har valgt å varsle, si seg uenige en arbeidsavtale eller ikke har godkjent en arbeidsplan.

«Jeg får ikke bytte vakter eller fri i helger eller helligdager. Jeg valgte å ikke skrive under på en avtale som alle andre gjorde. Jeg merker en tydelig forskjellsbehandling av leder i ettertid»

Avstraffelse fra leder som tillitsvalgte har opplevd er blant annet ugunstig arbeidstid, mindre ekstra vakter og ikke fri til lovpålagt tillitsvalgt opplæring, ulike møter og kurs fra organisasjonen. Det er også flere som føler seg uglesett og får høre direkte at de stikker kjepper i hula for lederen. Leder er en viktig samarbeidspart for tillitsvalgt, når dette samarbeidet til stadig føles konfliktfylt skaper dette bekymring hos tillitsvalgt.

«Jeg har brukt noen år som tillitsvalgt for å bygge noen relasjoner, og det å komme i en rolle der en kan ses på som samarbeidspartner og ikke en motpart, å få til det, det tar noen år å komme dit»

Tillitsvalgte opplever at de kommer i konflikt med leder. Tillitsvalgte reflekterer over at det foregår egne avtaler mellom leder og medlemmer, som bryter sykepleierforbundets politiske retningslinjer. Tillitsvalgte opplever at de må argumentere frem lov og avtaleverk. I den ene fokusgruppa hadde de en felles forståelse over den spenningen som oppstår når tillitsvalgte må motargumenter sin leder i saker som berøre lov og avtaleverk. Det var en felles oppfatning på at leder ofte er uvitende om rettigheter tillitsvalgte har. Det ble diskutert at leder ofte må læres opp av tillitsvalgt, slik at de kan samarbeide mot en felles forståelse.

«Du blir matt at all motgang, fordommer og hele tiden nytter det ikke, det er de samme frasene som kommer, det er slitsomt og da tenker jeg at dette gidder jeg ikke.»

I saker der tillitsvalgt har følt seg motarbeidet av arbeidsgiver er de avhengige å ha et støttende miljø rundt seg. Tillitsvalgte har erfaring om at hovedtillitsvalgt og rådgiver fra fylkeskontor har blitt involvert i flere saker. Dette er saker som er svært krevende og belastende. Det kommer frem i dialog at slike saker er så krevende at de opplevde en negativ retning av helse. En tillitsvalgt uttalte seg slik:

«Det var kjempe tøft og jeg angret et par ganger på at jeg hadde satt i gang en sak, det var en tøff konflikt. Medlemmene og tillitsvalgt, og tillitsvalgt og ledere, to konflikter i samme sak var tøft. Jeg følte meg liten og uerfaren.»

4.3.3 Dobbeltrollens påvirkning i samarbeid med kolleger

Utvalget i begge fokusgruppeintervjuene diskuterte utfordringen i dobbeltrollen mellom seg selv som tillitsvalgt og kollega, de opplevde stadig en forvirring der de er usikre på om kolleger snakker med de som en kollega, eller som en tillitsvalgt. Det er mange saker som blir tatt opp i garderoben, i lunsjen og i forbifarten. Dette opplevde de som positivt, i den forstand

at de fikk snakket med medlemmene sine, men det gir også en usikkerhet i hverdagen. En tillitsvalgt sa;

«Når skal du være kollega og når skal du være tillitsvalgt? Du kan jo komme i den situasjonen der du tenker at der bør jeg ta på meg tillitsvalgtrollen, og tilby hjelp, men så har jeg antennen litt ute. Jeg spør stadig om er dette noe vi skulle tatt en prat på, og ikke bare over matpakka?»

Tillitsvalgte opplever at dobbeltrollen påvirker arbeidsmiljøet og forhold med kolleger. De opplever mindre tid til fellesskap i arbeidshverdagen med sine kolleger. Det diskuteres som et spenningsfylt punkt at sykepleier som er tillitsvalgt står i tidspressklemma. De har sykepleieroppgaver og tillitsvalgtoppgaver. De har flere oppgaver som de har vanskelig for å finne tid til å løse. De opplever stadig et spenn i hverdagen med leder og misfornøyde kolleger på grunn av lite tid til å håndtere ulike spørsmål om arbeidstid eller styring.

«Det er vanskelig når vi har så lite miljø. Mye snakk bak ryggen, medlemmene vil at jeg skal ta alt med leder, men det sier jeg at jeg ikke kan, de må ordne opp litt selv. Konflikten der jeg som tillitsvalgt skal ta tempen på miljøet og gå til leder med det, men nei, det er ikke lett. Leder tar mye personlig, da er det vanskelig, ingen lett jobb».

Det å ha en rolle som gjør at kolleger etterspør råd og hjelp i saker, som de ellers ikke ville ha snakket om skaper et større arbeidspress. De får stadig høre om uenigheter på arbeidsplassen mellom kolleger og leder, kolleger mot kolleger eller kolleger mot systemet. Noe som blir en økt belastning for tillitsvalgte.

«Du må orke å høre mye som tillitsvalgt»

Konfliktsaker mellom medlemmet og tillitsvalgt på grunn av uenigheter oppleves som spenningsfylt og vanskelig å håndtere. Dette gjelder også i konflikter der medlemmer ikke er fornøyde. I refleksjoner der det har vært uenigheter mellom medlemmer og tillitsvalgte er det utfordringer med å stadig møte på hverandre. Det er en belastende situasjon å være i en uløst

konflikt i arbeidsdagen. Dette er en av årsakene til stress. Når det oppstår konflikter mellom kollega og tillitsvalgt som skal samarbeide daglig, skaper det utfordringer for den som er tillitsvalgt. Det kom frem i utvalget at flere tillitsvalgte hadde opplevd spenninger i en negativ retning av helse, de ble slitene og hadde mest lyst til å gi opp sin tillitsvalgtrolle.

«Det var så ille faktisk at jeg nesten ikke håndterte det. Jeg orka nesten ikke å gå på jobben, jeg følte meg så liten og dum og ville gjemme meg bort. Ville helst slutte å si noe i alle sammenhenger.»

Det kan også være saker der tillitsvalgt er uenig med et eller flere av medlemmene, der de må forholde seg til flertallet. Konfliktsaker mellom medlemmer som er nære kolleger oppleves spenningsfylte. Dette kan være uenigheter om hvilke saker som skal prioriteres eller uenigheter i lønnsforhandlinger. En tillitsvalgt uttalte seg slik etter en vanskelig konfliktsak mellom seg selv og et medlem;

«Det har vært veldig tøft, det har vært en negativ endring som jeg føler var en konsekvens av det å være tillitsvalgt, som gikk utover min opplevelse av mitt arbeidsmiljø.»

4.3.4 Diskusjon

Dette er en samlet drøfting av hvordan dobbeltrollen påvirker eget arbeidsmiljø for tillitsvalgt.

Dobbelrollens påvirkning i arbeidsmiljøet

Forskning viser at sykepleiere ikke er fornøyd med sin innsats og beskriver at de viser dårlig samvittighet og skuffelser over egen yrkesutøvelse. Dette er en av de utløsende årsaker til yrkesrelatert stress hos helsepersonell (Kirchhoff, 2011). Tillitsvalgte reflekterer over den dårlige samvittigheten de sitter med da de må gå fra avdelingen for å delta på møter i arbeidstiden. De går fra avdelingen og overlater merarbeid til de som blir igjen. De opplever også mer stress når de kommer tilbake til avdeling og oppgaver ikke har blitt utført som de må ta igjen etter møter. Dette medfører også mindre tid med pasienten. Tillitsvalgte reflektere samstemt om dette i begge fokusgruppene. Det kommer frem i tidligere forskning at

stressfaktorer som rolle overbelastning, rolle konflikt og rolle tvetydighet er sentrale årsaker til utbrenthet og disse stressorer kan føre til utmattelse (Dasgupta, 2012). Empirien viser at dårlig samvittighet var fremtredende i begge fokusgruppene. Det var flere tillitsvalgte som hadde snakket med leder for å finne en løsning på problemet, løsningen var at de ansatte måtte selv finne en god løsning på utfordringen. Det stilles krav til at tillitsvalgt skal løse utfordringer med å gå i møter, selv om lov og avtaleverk sier det skal tilrettelegges for tillitsvalgtarbeid. Dette oppleves av tillitsvalgte som en konflikt. De går inn i tillitsvalgtvervet med den forforståelsen av de skal få tid til arbeidet det medfører (Hovedavtalen, 2016). De ønsker å gjøre en god jobb som både tillitsvalg og sykepleier. De opplever at de ikke får gjort tillitsvalgtjobben sin godt nok. De ønsker heller ikke å overlate merarbeid til kolleger. Kaufmann & Kaufmann reflekterer over at psykososiale faktorer forstås som sosiale arenaer påvirket av individpsykologiske prosesser, med konsekvenser for jobbtrivsel, helse og velvære (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Emosjonelle krav, arbeidsliv/privatliv konflikt, rollekonflikt, mobbing, psykisk stress og utbrenthet indikerer til stress og belastning for tillitsvalgte (Rabe, Giacomuzzi, Nübling, 2012). Empirien viser at det er vanskelig for tillitsvalgte å oppleve begripelighet når de stadig er i den konflikten der de må overlate merarbeid og pasienter til kolleger.

Empirien viser at et mangelfullt samarbeid med leder er en av årsakene til stress hos tillitsvalgte. Dette reflekterer flere tillitsvalgte over gjennom ulike temaer som ble tatt opp i intervjuene. Lite samarbeid om tilrettelagt tid for tillitsvalgtrollen, turnuser, i saker som inkluderer medlemmers arbeidsmiljø, omstillingsprosesser, liten medvirkningsmuligheter generelt og liten forståelse fra leder om tillitsvalgtes ønsker om å være en samarbeidspart, oppgis som stressorer i hverdagen til tillitsvalgte. I følge Hovedavtalen (2016) skal arbeidsgiver og tillitsvalgte gjennom samarbeid og medbestemmelse utvikle et godt arbeidsmiljø. Dette forutsetter at arbeidsgiver og tillitsvalgt møtes som likeverdige parter under utøvelsen av samarbeidet.

Empirien viser at sykepleier gikk inn i tillitsvalgtvervet med en forventning om et godt samarbeid med leder. De reflekterer også over at lov og avtaleverk påpeker at tillitsvalgte er en likeverdig part, noe som de ikke opplever. Det oppleves rolleforvirrende med motstridende

oppfatninger. Det belyses av utvalget som en årsak til stress. Antonovsky (2012) fokuserer på at salutogenese er det som fremmer menneskets aktive evne til tilpasning til stressfulle indre og ytre omgivelser. Stress er spenning som blir igjen. Spenningene må håndteres, enten med det resultatet at en gir etter og opplever en patogen retning, eller å takle spenningen slik at en beveger seg i retning helse på kontinuumet, en salutogen retning. Empirien viser at tillitsvalgte har ulike metoder for å løse utfordringene de har med dårlig samarbeid med ledelsen. Tillitsvalgte med lengere erfaring har lettere for å argumentere og vise til lov og avtaleverk. De har lettere for å sette krav til et godt samarbeidsklima med nærmeste leder. De viser en trygghet i faget og trygghet i tillitsvalgtrollen.

Endret arbeidsmiljø

Empirien viser at arbeidsmiljøet til tillitsvalgte endres etter at de har gått inn i tillitsvalgtvervet. Tillitsvalgte i både fokusgruppeintervjuet og i de individuelle intervjuene reflekterte over hendelser der de føler seg urettferdig behandlet. I saker der de uttaler seg på vegne av medlemmer, der det kommer frem at de ønsker en annen løsning en leder, har tillitsvalgte opplevd kritikk, mobbing og utestengelse av leder. Utvalget reflekterer over de ulike kravene som leder stiller dem som forvirrende. Leder er avhengig av et partssamarbeid, men tillitsvalgte opplever ikke at leder legger til rette for det. Dette fører til at de opplever en rollekonflikt. Smith (2011) belyser at en mangelfull rolledefinisjon kan føre til rollekonflikt. I empirien kommer det frem at tillitsvalgte opplever at leder har vanskelig for å skille mellom rollene til tillitsvalgt. De føler at de blir sett på som en vanlig ansatt, og ikke som en tillitsvalgt. Det er en krevende prosess å gå inn i en tillitsvalgtrolle, fra å være en medarbeider og kollega, til å bli en tillitsvalgt som skal være et bindeledd mellom medlem og leder. De opplever også at det oppstår konflikter da de må representere medlemmer i saker som er mellom leder og medlemmet. Der leder også er medlem av samme forbund. Annen forskning viser at de kommer i konflikt mellom leder som er medlem og kolleger som også er medlemmer, og det er vanskelig å representere begge parter (Utdanningsforbundet, 2010).

Arbeidsmiljø omfatter både fysiske, sosiale og det psykososiale miljøet vi møter på jobb. Psykososialt arbeidsmiljø er knyttet til mange faktorer til arbeid og arbeidsplass. Psykososiale

faktorer forstås som sosiale arenaer påvirket av individpsykologiske prosesser, med konsekvenser for jobbtrivsel, helse og velvære (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Utvalget opplever stadig et spenn i hverdagen med leder og misfornøyde kolleger på grunn av uenigheter om arbeidstid eller styring. Annen forskning viser at det kommer frem et vanskelig samarbeid med ledere på mellomnivå. Det oppfattes som at de har mindre kunnskap om lov og avtaleverk samt en dårligere lederutdanning (Nergaard og Tryggstad, 2012).

Det kommer frem i empirien at flere tillitsvalgte opplever et endret arbeidsmiljø, noen opplever mindre trivsel på jobb, og refererte til et dårlig psykisk arbeidsmiljø. Det vil si at de opplevde mistrivsel med kolleger etter konflikter og dårlig behandling fra leder. I slike situasjoner der tillitsvalgte oppleve vanskelig konflikter med leder og kolleger, ble det reflektert over hvor viktig det er med tidligere erfaring og kunnskap. Tidligere forskning viser at tillitsvalgte med erfaring har bedre samarbeid med ledelsen enn tillitsvalgte med mindre erfaring. Misfornøyde kolleger, som ikke støtter deres tillitsvalgte, resultere i dårlig relasjon til ledelsen (Sørensen og Grimsmo, 2004). De tillitsvalgte som hadde minst erfaring som tillitsvalgte, reflekterte over spenningsfylte situasjoner som svært krevende og slitsomme. Antonovsky påpeker at generelle motstandsressurser kan fremme mestring av spenning. Kan personen anvende en høy grad av motstandsressurser og har de tilgjengelig, så bedrer dette opplevelsen av sammenheng, slik at personen får en høyere grad av helse (Antonovsky, 1987). Generelle motstandsressurser ligger i menneskene som ressurser knyttet opp mot deres person og kapasitet (Lindstrøm og Eriksson, 2015). Er man virkelig engasjert og mener at man forstår problemet en stilles ovenfor, vil en være sterkt motivert for å finne ressurser, og man vil være lite villig til å gi opp før man har funnet dem (Antonovsky, 2012)

Konflikter med medlemmer og leder

Empirien viser at konfliktsaker mellom medlemmer som er nære kolleger oppleves vanskelig. Konflikter der tillitsvalgte representerer begge parter, der leder og sykepleier er begge organisert i sykepleierforbundet, fremkommer det at det er vanskelig å stå i dobbeltrollen i skjæringspunktet mellom kolleger og leder. Emosjonelle krav, arbeidsliv/privatliv konflikt, rollekonflikt, mobbing, psykisk stress og utbrenthet indikerer til stress og belastning for

tillitsvalgte (Rabe et al., 2012). Empirien viser at tillitsvalgte stilles ovenfor flere stressfaktorer, der konflikter er en del av tillitsvalgtes dag.

Det kom frem i fokusgruppeintervjuene og i de individuelle intervjuene at samarbeid med ledelsen er viktig for hvordan tillitsvalgtvervet kan håndteres. Det diskuteres om ulike situasjoner der tillitsvalgte har opplevd et dårlig samarbeidsklima med leder, og de opplever et endret arbeidsmiljø. Tillitsvalgte fortalte om «avstraffelser» som dårlig arbeidstid, mindre ekstravakter og utestenging. En opplevde å ikke få forlenget sitt vikariat. Det føles lite begripelig for tillitsvalgte at arbeidsmiljøet endres til det negative. Det blir lite håndterbart med dårlig samarbeid til ledelsen. Selv om tillitsvalgte opplever stadige ubegripelige situasjoner og saker, finner de en måte å håndtere det på. Antonovsky (2012) belyser håndterbarhet som opplevelse av hensiktsmessig belastningsbalanse. Et sterkt engasjert, bidrar til at en person finner de ressurser en trenger for å takle problemene. Å ha ressurser til sin rådighet, for å klare de krav og stimuli man utsettes for, til rådighet menes ressurser man selv har kontroll over. Sterk opplevelse av håndterbarhet gjør at en ikke så lett føler å være et offer for omstendighetene eller ser på livet som urettferdig (Antonovsky, 2012). Empirien viser at tillitsvalgte har en evne til å finne ressurser slik at de opplever kontroll over situasjoner selv når situasjonen er lite håndterbart.

4.4 Hva fremmer opplevelse av sammenheng for sykepleier i tillitsvalgtrollen?

Dette forskningsspørsmålet går ut på hva som fremmer opplevelse av sammenheng hos sykepleier i tillitsvalgtrollen.

4.4.1 Fag og opplæring

Tillitsvalgtopplæringen gjennom Sykepleierforbundet ses på som et viktig bidrag for å kunne innta den nye rollen på en trygg måte. Opplæringen ses på som en god støtte for tillitsvalgte i utvalget.

«Det er så viktig å ha opplæringa fra første stund. Jeg fikk heldigvis forhandlingskurs i god tid før forhandlingene, ellers hadde det jo ikke gått bra. Men det å ha møteplasser der vi kan dele erfaringer og søke råd av hverandre. Det å snakke med andre tillitsvalgte da, som er på lik plass liksom, det hjelper meg veldig»

«Når jeg var ny i rollen opplevde jeg at leder ville få meg til å signere på ting jeg ikke hadde nok informasjon om. Det opplevdes utrygt å måtte hoppe inn i rollen. Etter tillitsvalgt opplæringen har jeg blitt mye tryggere».

Opplæring, konferanser, fagdager og kurs fra organisasjonen, som for eksempel faste tillitsvalgtkonferanser og møter med tillitsvalgte, modulopplæring, arbeidstidskurs og forhandlingskurs, gjør det mulig for tillitsvalgte å håndtere ulike spørsmål fra medlemmer og leder. Det reflekteres over at oppgavene som tillitsvalgte har ut i fra forbundets politiske retningslinjer som begripelige, håndterbare og meningsfulle. Utvalget er samstemte i at det er viktig med opplæring og kurs for å styrke sin egen forståelse av rollen som tillitsvalgt, det vil si avklare egne forventninger og bedre forståelsen av tillitsvalgtvervet. Opplæring bidrar til at tillitsvalgte opplever rollen som begripelige, håndterbare og meningsfull, noe som fremmer OAS.

4.4.2 Betydningsfull rolle

I intervjuene ble det reflektert over betydningen av å være i en tillitsvalgtrolle. Det kom frem at det er meningsfylt å ha en annen posisjon, og å være en link mellom medlemmer og leder. Det å være tillitsvalgt gir en posisjon der de er mer opplyst og informert om hvordan arbeidsgiver tenker og drifter. Det gir de oversikt, kunnskap og trygghet. De er også i den posisjonen som gjør at leder tar kontakt med dem om ulike saker. Utvalget reflekterer over en maktposisjon på en positiv måte. De har en «fot» innenfor hos arbeidsgiver, som gir de muligheten til å komme med informasjon, ønsker og tilbakemeldinger som er betydningsfulle for begge parter. Tillitsvalgte i gruppediskusjonen hadde en god dialog på det å kunne hjelpe kolleger og medlemmer i ulike utfordringer. Det kan være saker som handler om arbeidstid, endringer av arbeidstid og lønn. Saker som løses på avdelingen med leder og medlemmer gir en god følelse av mestring og mer motivasjon for å fortsette som tillitsvalgt. Det oppleves både begripelig og håndterbart å være i en tillitsvalgtrolle når de oppnår å være til hjelp, og det gir de mening.

«Medlemmer og ledere vet jo hvem jeg er. De hører på meg, de kommer til meg og jeg har mulighet til å komme med fore spørsmål til ledelsen om endringer på vegne av medlemmene. Om det er noen som er uenige om arbeidstid eller lønn, kommer de til meg først og spør om jeg har noen råd. Jeg har en leder som er helt fantastisk. Jeg blir hentet før møter og leder etterspør min tillitsvalgtmening i ulike saker. Hver gang det er noe som skal drøftes, føler jeg meg alltid hørt».

Det er meningsfullt når samarbeid med leder gir gode resultater. Saker som vinner gjennom til fordel for medlemmene, skaper motivasjon til tillitsvalgtrollen. Utvalget reflekterer positivt over sin rolle som bidrar til å utvikle arbeidsmiljøet. De ser på det som en viktig oppgave å ivareta kolleger og medlemmer, og samarbeide med leder for å skape et godt arbeidsmiljø. En tillitsvalgt formulerte seg slik om hvordan tillitsvalgtrollen påvirker arbeidsmiljø;

«Jeg synes det påvirker i den måten at jeg føler på ekstra ansvar på arbeidsmiljøet. Jeg tenker at når jeg er tillitsvalgt vil jeg være en konstruktiv art på arbeidsplassen, ikke bare å sikre oss arbeidsformaliteter men også det å sikre det at vi har et godt arbeidsmiljø. Det oppleves som en sånn positiv greie, jeg syntes det».

Det oppleves som meningsfylt arbeid når en saksgjennomgang har fått et positivt resultat, og saker har vunnet gjennom.

«Det gir et ekstra giv når jeg opplever at saker til fordel for medlemmene vinner gjennom»

Positive tilbakemeldinger fra medlemmer og støtte fra organisasjonen som andre tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og rådgiver lokalt i forbundet oppleves som meningsfylt. Det gir en opplevelse av anerkjennelse, respekt, tillit og det å bli oppfattet som en ressurs av medlemmer, kolleger og leder styrker selvfølelsen og troen på at de gjør en god faglig innsats og at de er en samarbeid rik person. En uttalte seg slik om dette;

«Når medlemmer kommer og spør om ting de ikke forstår er det veldig godt å kunne bidra med noe. Jeg opplever at min tillitsvalgtrolle handler mye om å lære opp medlemmene. Å videreføre den kunnskapen jeg har».

Medlemmer oppsøker råd, veiledning og hjelp i forhold til arbeidstid, lønn og i saker som oppleves som konflikter. Medlemmene setter stor pris på den kunnskapen tillitsvalgte har. Når det er lønnsforhandlinger merkes det et ekstra stort engasjement fra medlemmene. Det er oftest da de opplever at medlemmene kommer med tilbakemeldinger. Lønn er noe som engasjerer både medlemmer og leder. Utvalget syntes det er positivt når de kan være til hjelp for kolleger og medlemmer. Tillitsvalgte opplever dette som meningsfullt.

«Jeg ser mye bra, jeg får jo litt betroelser, innblikk i hva som rører seg. Det kan jo bety noe, komme med råd, trøste og de retter litt rygg etter en samtale, det er litt fint da, det gjør en forskjell.»

Et godt samarbeid med ledelsen belyses gjennom alle intervjuene som svært viktig og har stor betydning for opplevelse av sammenheng. Et godt samarbeid med leder gir god motivasjon for tillitsvalgtrollen. Det blir lettere å oppfylle kravene som tillitsvalgtrollen medfører. Samarbeid med leder gjør det mulig å håndtere oppgavene bedre. Tillitsvalgte som opplever medvirkning og blir tatt med i vurderinger sammen med leder før avgjørelser skal tas, opplever dette som meningsfull. Det å være til nytte på arbeidsplassen, bruke kunnskap, erfaringer, fag og medvirkning har en stor betydning for OAS.

«Min leder kontakter meg stadig på jobb og henter meg for at jeg skal bli med i viktige møter. Vi snakker sammen for å finne gode løsninger for avdelingen og de ansatte. De ansatte får jo mer forståelse for min rolle når leder backer meg opp».

«Følelse av sammenheng er jo det som gjør at en vil fortsette slik jeg tolker det, det som gjør det ok. Det som skal til, er at leder vil høre på meg, og at jeg blir tatt inn til møter og samtaler, at det er sånn, det er viktig og betyr noe.»

4.4.3 Et støttende miljø

«Jeg har ringt til hovedtillitsvalgte mange ganger. Da får jeg alltid hjelp og god veiledning, det er så viktige. Jeg får bekreftelse på at mine vurderinger er gode og at det er riktig det jeg gjør.»

Det er avgjørende for OAS å ha et støttende miljø rundt seg. Kolleger og NSF organisasjon, hovedtillitsvalgt og rådgivere på fylkesnivå blir nevnt som viktige støttespillere. Det å ha noen å henvende seg til når ting blir vanskelige bidrar til at tillitsvalgtrollen blir begripelig, håndterbar og meningsfull. Et støttende miljø bidrar til en sterk OAS hos hele utvalget. En tillitsvalgt delte sin mening om viktigheten av å ha et støttende miljø hjemme. Dette var det stor enighet om i gruppa.

«Noen ganger lurer jeg på hvorfor jeg driver med dette, hvorfor orker jeg dette? Da sier de hjemme at det er jo fordi du er god til det. Det er en god støtte å ha»

Tillitsvalgte setter pris på at medlemmer kommer med støttende ord og ros. Den gode følelsen av å ha oppnådd et godt resultat for flertallet, skaper en sterk OAS. Det gir motivasjon og engasjement til å fortsette i tillitsvalgtvervet selv om det har vært motgang på veien til et godt resultat. Som den ene tillitsvalgte uttalte seg;

«Det er noe helt annet å gå inn i et møte med ledelsen der du vet at kollegaene klapper deg på ryggen og viser sin støtte. Det betyr mye når en vet at de liksom bryr seg, og at de syntes det er helt greit at jeg går fra avdelingen».

4.4.4 Erfaring styrker OAS

Det kommer frem av utvalget at erfaring har en betydning for en sterk OAS. De som har vært tillitsvalgte over flere perioder, reflekterer over sin erfaring som en gode i møte med kolleger, medlemmer og ledere. De har lettere for å svare på ulike henvendelser og har opparbeidet seg et bedre samarbeid med ledelsen. De har erfaring i saksprosesser og bruker mindre tid på godkjenning av turnus.

«Det har betydning at jeg har erfaring og vet hvilke knapper jeg skal trykke på, men det er ikke sikkert det hadde vært sånn om jeg ikke hadde hatt noe tillitsvalgtefaring. Jeg har bred erfaring fra tidligere også som jeg bruker veldig».

Tillitsvalgte reflekterer over erfaringen de har som tillitsvalgt gjennom mange år, har mye å si på hvordan de takler stressorer og spenninger de møter. De tillitsvalgte som har lang erfaring i vervet, opplever en god rolleavklaring. De har opparbeidet et godt samarbeid med sin leder og kommet frem til gode løsninger med ledelse og kolleger, til utførelsen av tillitsvalgt vervet. De som har vært tillitsvalgt i en tidligere periode, og kommer tilbake i et nytt verv, reflekterte over den viktige erfaringen de gjorde seg i første periode som tillitsvalgt. Dette har påvirket deres muligheter til å fremforhandle gode løsninger som bidrar til at de skal kunne utfylle vervet på en god måte. De stilte krav om avsatt tid i arbeidsdagen til gjøre oppgavene som følger av tillitsvalgtvervet. Det å avklare med leder hvordan de skal få mulighet til å ivareta sin rolle, gjennom en forventningsavklaring, reflekteres over som positivt for tillitsvalgte. Erfaring ses på som en styrke for OAS.

4.4.5 Diskusjon

Dette er en samlet drøfting på hva som fremmer opplevelse av sammenheng hos sykepleier i tillitsvalgtrollen.

En betydningsfull rolle

Empirien viser at tillitsvalgte liker å gjøre noe godt for medlemmene, de liker å hjelpe kolleger som å komme med råd og veiledning. De gode opplevelsene som tillitsvalgte reflekterer over, er når de oppnår gode resultater fra saker og forhandlinger, og det blir en positivt endring på medlemmenes og kollegaenes vegne. Da opplever de ros og gode tilbakemeldinger fra medlemmer. Dette er med på å skape en annerkjennelse. Empirien viser at slike positive opplevelser skaper mestring og mening. I følge Antonovsky er motivasjonsfaktoren som ligger i meningsfullhet selve livets drivkraft. Mening er med på å styrke begripelighet og håndterbarhet (Antonovsky, 2002). Motivasjon blir sterkere jo mere meningsfylt sammenhengen oppleves (Hanson, 2004). Empirien viser at det er meningsfullt

når saker vinner med positive resultater. Det blir begripelig å være i en tillitsvalgtrolle når de oppnår gode resultater. Det gir motivasjon til tillitsvalgtrollen. Utvalget reflektere over flere positive opplevelser, der saker for medlemmer når frem med et positivt utfall for både arbeidsmiljø, enkelt medlemmer, arbeidstid og lønn. Å være til nytte for medlemmer, kolleger og leder, der de bruker kunnskap, erfaringer og fag har en stor betydning for tillitsvalgtes muligheter for å mestre sin rolle. Det bidrar til å styrke OAS. Empirien viser at opplæring og faglig påfyll er med på å styrke tillitsvalgtrollen. Stang belyser at empowerment er et sentralt begrep i helsefremmende arbeid. Det handler om å styrke individer til å selv ta helsefremmende valg. Empowerment er kjernen for å kunne gjøre folk i stand til å ta gode valg for egen helse (Stang, 2003). Helsefremmende arbeid defineres som den prosess som setter folk i stand til å få økt kontroll over og forbedre sin helse (WHO, 1986).

Det å være tillitsvalgt gir en posisjon der de er mer opplyst og informert om hvordan arbeidsgiver tenker og drifter. Det gir de oversikt, kunnskap og trygghet. Det styrker tillitsvalgtes mulighet til å ivareta medvirkning og fremme saker som handler om arbeidstid og arbeidsmiljøet for kolleger. Helsefremmende arbeid vektlegger hverdagslivet og sosiale fellesskap, og troen på at helse skapes og utvikles på arenaer der mennesker bor, arbeider og lærer (WHO, 1986 og Health Promotion glossary, 1998).

Samarbeid med ledelsen gir sterk OAS

Det kommer tydelig frem i empirien at det er stor sammenheng mellom samarbeid med ledelsen og OAS. Leder på avdeling eller i enheten er den personen som tillitsvalgte skal samarbeide med og de oppfattes derfor som en viktig samarbeidspart for tillitsvalgte. Et godt samarbeid med leder gir mer motivasjon for tillitsvalgtarbeid. Det blir lettere å oppfylle det kravet som tillitsvalgtrollen medfører og det gjør det mulig å håndtere oppgavene som følger med vervet. Tidligere forskning viser at en viktig forutsetning for at tillitsvalgte skal få medvirkning er at ledelsen er villig til å informere og inkludere tillitsvalgte i beslutningsprosessen (Nergaard og Trygstad, 2012). Når leder ser på tillitsvalgtrollen som en viktige del i samarbeid i turnuser, omorganisering og drift, og at tillitsvalgte opplever å være en likeverdig part, har stor betydning for tillitsvalgtes muligheter for mestring og mening. Når tillitsvalgte får god og tidlig informasjon i ulike prosesser, setter dette de i stand til å snakke med medlemmene før avgjørelser skal besluttes, noe som gir arbeidstakere mulighet til

medvirkning på egen arbeidsplass. Det er tillitsvalgte som er i miljøet som kan si noe om hvilke faktorer som er viktig for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er deltakerne i settingen som kjenner settingen best (Hem, 2010). Det er de som er i settingen, som vet hva som må til for å endre settingen. I følge Torp (2013) ligger problem og løsning i settingen, og løsningen er knyttet til de mest sentrale aktiviteter i settingen. Empirien viser at de tillitsvalgte som blir tatt med i vurderinger sammen med leder før beslutninger fattes, opplever dette som meningsfull. Hanson (2004) reflekterer over at forkunnskap og informasjon er viktige faktorer som bidrar til meningsfullhet. Erfaring viser at muligheten for å være aktiv og styre situasjon selv styrker engasjement (Hanson, 2004).

Støttende miljø avgjørende for OAS

Empirien viser at tillitsvalgte opplever god støtte gjennom sykepleierforbundet. Andre tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, rådgivere og de hjemme, blir sett på som viktige bidragsyttere for tillitsvalgte. Når saker eller konflikter oppleves vanskelige, søker de råd og kunnskap i sin organisasjon. Det er positivt av det er et godt fellesskap på samlingene og møtepunktene for tillitsvalgte. «Vi følelsen» står sterkt. I organisasjoner er det viktig med støtte og oppmuntring (Hanson, 2004). Det er avgjørende for tillitsvalgte å ha et støttende miljø, det bidrar til å fremme OAS. Det reflekteres i utvalget over oppgavene som tillitsvalg har ut i fra forbundets politiske retningslinjer som begripelige, håndterbare og meningsfulle. Kurs og opplæringsprogrammet fra Sykepleierforbundet, gjør det mulig for tillitsvalgte å håndtere ulike saksganger og spørsmål fra leder og medlemmer, og det er avgjørende for at tillitsvalgt skal håndterer sin rolle, det oppleves meningsfylt for utvalget. Det er positivt med et godt fellesskap på samlingene og møtepunktene for tillitsvalgte, der kan de reflektere sammen og dele erfaring. Utvalget var enige om at en grundig opplæring, faglig oppdateringer og tillitsvalgtes møtepunkter fremmer en sterk OAS. I empiri viser det seg at det er lønnsomt å lære opp tillitsvalgte og gi de tid til sine oppgaver (Hjalager, et. al, 2009). Tillitsvalgte er opptatt av at rollen gir variasjon i hverdagens arbeidsoppgaver. Det gir mulighet for å sette seg inn i nye og spennende oppgaver som gir faglig påfyll. Kurs og opplæring som følger med tillitsvalgtvervet gjennom sykepleierforbundet, genererer inspirasjon og motivasjon for tillitsvalgte. De reflekterer over det å «vokse som person», å tilegne seg ny kunnskap og

erfaring som en viktig del av yrkeslivet. I den hermeneutiske spiral påvirkes vi av opplevelser, ny handling og vi tilegner oss ny kunnskap og erfaring (Thornquist, 2003).

Erfaring fremmer muligheten for OAS

De tillitsvalgte i utvalget med erfaring opplever mer begripelig og håndterbart. Empirien viser at god kommunikasjon og planlegging med leder bedrer mulighet for avsatt tid til å arbeide med tillitsvalgtvervet. Det kommer frem i tidligere forskning at det lønner seg å være en god samarbeidspartner for leder. Tillitsvalgte med erfaring har bedre samarbeid med ledelsen enn tillitsvalgte med mindre erfaring. Misfornøyde kolleger, som ikke støtter deres tillitsvalgte, resulterer i dårlig relasjon til ledelsen (Sørensen og Grimsmo, 2004). De i utvalget med lang erfaring reflekterte over at et godt samarbeid med leder, gir en bedre mulighet for å gjøre en god jobb som tillitsvalgt. Det oppstår mindre konflikter mellom rollen som sykepleier og tillitsvalgt, og de opplever mindre konflikter med sin leder. De tillitsvalgte med lite erfaring, kortere enn et år, opplever et vanskelig samarbeid med sin leder, reflekterer over lite tid til tillitsvalgarbeid i arbeidstid og føler de ikke gjør en god jobb som tillitsvalgt. De opplever flere konflikter i møte med ledelsen og refererer til en konflikt mellom rollen som sykepleier og tillitsvalgt, en rollekonflikt. Smith (2011) belyser at en mangelfull rolledefinisjon kan føre til rollekonflikt. Spesielt hos sykepleiere med tvetydige leder og saksoppgaver. Dette påvirker igjen trivsel og jobbutførelse (Smith, 2011). Forskning viser av rollekonflikt er en av årsakene til dårlig jobbtildfredshet, høy personalgjennomtrekk og manglende engasjement for organisasjonen (Nordrik, 2012). Det kommer frem i empirien at de tillitsvalgte med lang erfaring viser til bedre evne til å takle stressende faktorer. De fronter saker selv når de vet det kan føre til en stressbelastning. Antonovsky viser til at ressurser demper effekten av jobbrelatert stressfaktorer. Salutogene ser på de ressursene i menneske som gjør at noen opprettholder og utvikler bedre helse enn andre, tross spenninger og stress. Ressursfokus stiller sterkt (Langeland, 2014)

Engasjement i tillitsvalgtrollen

Tillitsvalgte reflekterer over flere faktorer i tillitsvalgt rollen som konflikter, oppgaver og krav både ubegripelige og uhåndterbare. Selv om det er mye som oppleves slik, finner tillitsvalgte vervet engasjerende og meningsfylt. Antonovsky (2012) reflekterer over meningsfullhet i den

betydning medbestemmelse handler om den grad man er involvert som deltaker i de ulike prosesser som former vårt liv, daglige erfaringer og opplevelse av at den gjeldende aktivitet er sosialt verdsatt. Meningsfullhet skapes gjennom motivasjon og engasjement på områder som gir følelsesmessig mening, en følelse av at de stimuli og krav i tilværelse fører med seg det som er verdt å investere energi i. Dette stemmer med de funn jeg har i empirien, tillitsvalgte ser på oppgavene tillitsvalgtrollen fører med seg som verd å investere energien sin i. Strevet er vel verd der gevinsten er stor. Grunnen til at de fortsetter er fordi de ønsker å ta del i organisasjon og ha muligheter til å påvirke til positive endringer for medlemmene. De engasjerer seg på vegne av medlemmene. En person med en sterk OAS vil lettere gå inn i en situasjon med høy stressfaktor og villig håndtere stressfaktoren, det ses på som en utfordring som er velkommen (Antonovsky, 2012).

4.5 Oppsummering

Å gå inn i en tillitsvalgtrolle krever kurs og faglig opplæring. Opplæringen gjennom Norsk sykepleierforbund er et viktig bidrag for at tillitsvalgte skal mestre sin nye rolle. Lov og avtaleverk skal sikre arbeidstakeres medvirkning på arbeidsplassen gjennom en tillitsvalgt. Tillitsvalgte skal ifølge Hovedavtale være en likeverdig part i samarbeid med arbeidsgiver, noe som oppleves forskjellig hos utvalget. Empirien viser at flertallet i utvalget reflekterer over dårlig samarbeid med leder, lite medvirkning på arbeidsplass og konflikter med leder og medlemmer. De som har lang erfaring opplever dette annerledes, de har opparbeidet et bedre samarbeid med leder over flere år. Forventninger til tillitsvalgtrollen er bedre avklart med både leder og medlemmer. Funn viser at erfaring spiller en viktig rolle, det gir faglig trygghet, kompetanse og kontroll. Tillitsvalgte som har dagstilling, viser til et mindre konfliktfylt forhold til sin leder, mye av årsak til det viser seg å være at de kan utføre tillitsvalgtoppgaver i arbeidstiden.

Empirien viser at tillitsvalgte opplever en rolleforvirring, der leder og medlemmer har ulike forventninger til tillitsvalgtrollen. Utvalget opplever at medlemmene har urealistiske forventninger i forhold til arbeidstid, lønn og saksbehandling. Dette gjelder også ulike saker fra arbeidsgiver, som tillitsvalgte opplever som lite faglig og som kommer i konflikt med

faglig forsvarlighet, opplæringen gjennom Sykepleierforbundet og de politiske retningslinjer. Flere funn viser at utvalget opplever situasjoner og saker som kan virke truende på integriteten til tillitsvalgte, der de i ulike saker er uenige i leder eller medlemmer.

Empirien viser at det påvirker eget arbeidsmiljø å være i en dobbeltrollen som sykepleier og tillitsvalgt. Det fremkommer et endret forhold til leder og flere i utvalget opplever et mer anstrengt forhold til sine kolleger som er medlemmer. Selv om utvalget opplever et endret arbeidsmiljø viser det seg å være begripelig, håndterbart og meningsfylt. Utvalget reflekterer om ulike utfordringer og spenningsfylte situasjoner i arbeidshverdagen etter de ble tillitsvalgte. Tidspressklemma er en utfordring utvalget opplever som hemmende for OAS, der det kommer frem at tillitsvalgte ikke har tid til å gjøre tillitsvalgtjobben sin godt nok innenfor arbeidstid. Utvalget reflektere at sykepleieoppgaver blir prioritert fremfor tillitsvalgtoppgaver. De har ikke fristilt tid til tillitsvalgtvervet, noe som medfører at de må utføre tillitsvalgtoppgaver i sin fritid og de tar med seg ulike tillitsvalgtoppgaver hjem. Lov og avtaleverk krever at arbeidsgiver har tillitsvalgte, sykepleiere jobber på unntak av arbeidsmiljøloven og arbeidsgiver er avhengig av et partssamarbeid. Empirien viser også at tillitsvalgte reflekterer over dårlig samvittighet når de må gå fra avdeling i ulike møter i regi av arbeidsleder, der de må overlate merarbeid til sine kolleger.

Empirien viser at tillitsvalgte som melder dårlige forhold eller motsier sin leder opplever et dårlig arbeidsmiljø i etterkant, der de blant annet opplever forskjellsbehandling og ugunstig arbeidstid. Det viser seg at utvalget som opplever et trygt, faglig og profesjonelt samarbeid med arbeidsgiver, reflekterer over en sterk OAS. De i utvalget som reflekterer over et samarbeidet med arbeidsgiver som svakt og konfliktfylt, opplever dette som en årsak som hemmer OAS.

Det kommer frem i empirien at mestring og mening gir motivasjon, noe som bidrar til at tillitsvalgte fortsetter i sin rolle. Et støttende miljø der det er et godt samarbeid med andre tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og rådgivere i sykepleierorganisasjonen er med på å skape en trygghet for den tillitsvalgte. Utvalget som opplever å ha et støttende miljø på jobb, med engasjerte medlemmer og kolleger reflekterer over dette som forhold som fremmer OAS for

utvalget. De i utvalget som opplever et godt samarbeid med leder, reflektere over dette som en viktig faktor for en sterk OAS.

Det er flere faktorer som spiller inn på OAS. Selv om tillitsvalgte opplever en spenningsfylt dobbeltrolle i hverdagen, med ulike utfordringer velger de å håndtere utfordringene. De er engasjerte i sin rolle og finner ressurser til å løse spenningene de møter. Et engasjement driver de mot mening, og de beveger seg i retning helse på kontinuumet.

Generelle motstandsressurser spiller en viktig rolle for hvordan stress og spenninger håndteres. Sykepleiere er høgskoleutdannet, der de i ulike vurderinger kan støtte seg til sin faglige kunnskap, trygghet og kompetanse. Utvalget reflekterer over erfaring som et viktig element for å takle tillitsvalgtrollen. Kan dette påvirke deres OAS? En sterk OAS gir bedre forutsetninger for å takle stress og spenninger, den måten en takler spenningene, gir utfall for hvor en befinner seg på helsekontinuumet, om en går i en salutogen retning eller en patogen retning.

De ressursene en har som person gjennom livet, som kunnskap, erfaring og tidligere opplevelser er med på å påvirke en persons OAS. De som har en sterk OAS står bedre rystet ovenfor situasjoner med stress og spenninger en de med en svak OAS. Utvalget viser gode evner til å takle spenningene som oppstår og opplever helse, selv om de reflekterer til mange negative hendelser og konflikter. De velger å fortsette i sin tillitsvalgtrolle fordi de opplever det meningsfylt, de syntes det er verdt strevet og de er engasjerte i sin rolle. Utvalget opplever å ha en meningsfull posisjon på arbeidsplassen, selv om det medfører et spenn mellom dobbeltrollene som sykepleier og tillitsvalgt. De velger å løse utfordringene og opplever en positiv retning av helse.

5 Avslutning

Gjennom oppgaven har jeg belyst teori som har betydning for min problemstilling og forskningsspørsmål. Som jeg presenterte i innledning har jeg valgt å støtte meg til Antonovsky sin teori om salutogenese og OAS. Gjennom et kvalitativt forsknings designe, har jeg hatt fokusgruppeintervjuer og individuelle intervjuer med sykepleiere i helse og omsorgssektor som metode. I metodekapittelet har jeg forklart hvordan jeg har kommet frem til utvalget, gjennomføring av metoden og gjort rede for analyse. Analyse viser hva tillitsvalgte selv opplever ut i fra forskningsspørsmålene og jeg har belyst ulike funn som svarer til problemstillingen; Hva bidrar til opplevelse av sammenheng i dobbeltrollen som sykepleier og tillitsvalgt? Jeg har kommet frem til en empiri som belyser ulike utfordringer, konflikter og spenninger dobbeltrollen fører med seg for sykepleier i tillitsvalgtrollen. Det viser seg at tillitsvalgte opplever en spenningsfylt hverdag på mange måter, der de reflekterer over en mengde negativ opplevelser. Funnene viser at utvalget er engasjerte i tillitsvalgtrollen, og de opplever tillitsvalgtrollen som begripelig, håndterbart og meningsfylt. Tillitsvalgte jeg har intervjuet kommer frem til at de har en sterk OAS. Det kan tenkes at utvalget er en gruppe mennesker med en sterkt OAS, de har en høyskoleutdannelse og flere av utvalget var videreutdannet.

Jeg har valgt å bruke en kvalitativ metode med fokusgruppeintervjuer og individuelle intervjuer for å svare på problemstillingen. Det hadde vært spennende å gjennomført en kvantitativ metode om det samme teamet. En kvantitativ metode ville ha gitt andre resultater, som målbare statistikker, og kanskje også belyst andre viktige elementer som kan fremme OAS. Der imot ville det ikke fått frem de åpne svarene gjennom dialog. Kvantitative resultater kunne vist sammenheng mellom faktorer og OAS som de selv ikke reflekterer over. Jeg kunne stilt spørsmål knyttet til generelle motstandsressurser, for å sammenlikne Det ville vært interessant med videre forskning i dette tema. Å bruke Antonovsky OAS spørreskjema, ville ha gitt en tilleggsopplysning som kunne støttet opp det som kom frem i intervjuene. Hva med å se på OAS hos tillitsvalgte som har valgt å avslutte sitt tillitsvalgtverv? Har de en svak OAS og er det en sammenheng med hvorfor de valgte å slutte i sitt verv eller ikke valgte å stille til nytt verv? Sykepleiere som går inn i en tillitsvalgtrolle opplever et endret arbeidsmiljø. Helsefremmende innsats innenfor dette området, kan bidra til et bedre

utgangspunkt for en helsefremmende arbeidsplass for de som velger å gå inn i et tillitsvalgtverv, som også er relevant for andre faggrupper en bare sykepleiere.

7 Litteraturliste

- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (2012) *Helsens Mysterium– Den salutogene modellen*. Oslo, Gyldendal norsk forlag.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)*. Hentet 19.03.2017, fra www.lovdata.no
- Cribb, A. (2011). Integrity at work: managing routine moral stress in professional roles. *Nursing Philosophy*, 12(2), 119-127.
- Dalland, O. (2012) Metode- og oppgaveskriving for studenter. Hefte. Gyldendal Akademisk.
- Dasgupta, P (2012). Effect of Role Ambiguity, Conflict and Overload in Private Hospitals' Nurses' Burnout and Mediation Through self - Efficacy. *Journal of Health Management*, 14(4), 513-534
- Everett, E. L. og Furseth, I. (2004) Masteroppgaven - hvordan begynne - og fullføre. Oslo, Universitetsforlaget.
- Eriksson, M. & Lindström, B. (2013). The salutogenic framework for well-being: implications for public policy. In: T.J. Hämmäläinen & J. Michaelson (Eds). *Well-Being and Beyond. Broadening the Public and Policy Discourse* (s.68-97). Cheltenham: Edward Elgar.
- Green, L. W., Poland, B. D. og Rootman, I. (2000) The settings approach to health promotion. I: Poland, B. D., Green, L. W. og Rootman, I. (red) *Settings for health promotion: linking theory and practice*. S1-43. Thousand Oaks, Calif., Sage publications.
- Hansson, A. (2004). *Hälsopromotion arbetslivet*. Studentlitteratur. Malmö
- Hem, H., E. (2010) Etikk og politikk. I Hummelvold, J. K., Andvig, E. & Lyberg, A. (red.) *Etiske utfordringer i praksisnær forskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hjalager, A.M, Lassen, M og Bilo, T. (2009), Nurses' shop stewards and their collaboration with management. *Health Organ Manag*, 23(1), 23-37.
- Hoel, M, og Hvinden, B, (1982) Om bruke av gruppediskusjoner som samfunnsvitenskapelig forskningsmetode. I Holter, H, og Kalleberg, R (1982) *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Bergen universitetsforlaget.
- Hovedavtalen (2016) 01.01.16 – 31.12.17. Hentet fra; <http://www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/tariff-lov--og-avtaleverk/hovedavtalen-01.01.2016-31.12.2017.pdf?id=41539>
- Jacobsen, D.I. (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2.utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannesen, A., Tufte, P.A., & Christoffersen, L. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4.utg.). Oslo: Abstract forlag.
- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 4.utgave. Fagbokforlaget: Bergen.
- Kirchhoff, J. W (2011). Yrkesrelatert stress i hjemmebaserte tjenester. *Sykepleien Forskning* 2011; 31 6(2): 144–150.
- Kvale, S., og Brinkmann, S. (2009) *Det kvalitative forskningsintervju* (2.Utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.

- Langeland, E. (2011). *Salutogene samtalegrupper – en arena for økt mestring og velvære. Læring og mestring- et helsefremmende perspektiv i praksis og forskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Langeland, E. (2014). *Salutogenese og psykiske helseproblemer- en kunnskapsoppsummering*. Rapport nr 1. Bergen: Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid.
- Lindström, B., og Eriksson, M. (2015). *Haikerens guide til salutogenese: Helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Luxembourg Declaration. (1997). *On Workplace Health Promotion in the European Union*
- Løken, E. (2009) *De nordiske modellene etter 2000 – bakgrunn og likhetstrekk*. Oslo: FAFO
- Malterud, K. (2012) *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Martinsen K. (2014). ”Vil du meg noe?” Om sårbarheten og travelhet i helsevesenets rom. I: Alsvåg H, Førland O, Jacobsen FF,(red). *Rom for omsorg?* Bergen: Fagbokforlaget, 2014, s: 226–245.
- McIntosh, B og Sheppy, B. (2013). Effects of stress on nursing integrity. *Art & science*. Nursing Standard. 27, 25, 35-39.
- Mæland, J. G. (2005) *Forebyggende helsearbeid i teori og praksis*. Oslo, Universitetsforlaget.
- NESH om forskningsetikk i samfunnsvitenskapene. Hentet ut 7/12-14 fra; <http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer>
- Nergaard, K, og Trygstad, S. (2012) *Tillitsvalgtes hverdag*. Sett fra grasrota i seks LO forbund. Fafo-rapport 2012:40
- Nordrik, B. (2012) *Psykososialt arbeidsmiljøkartlegging – en tjojansk hest*. Utgave 2. Oslo. Gyldendal akademiske.
- NSF (2016. 20.05). *Tillitsvalgt-Noe for deg?* Hentet fra nett; <https://www.nsf.no/Content/278183/inform>
- NSF (2017.14.03) *Hovedavtalen 2014-2017*. Hentet fra nett; <https://www.nsf.no/Content/2250826/seefile>
- Nydal I, Åsmo K, Dybvik T. K., Thorheim H (2016. 20.05) *Artikkel i Sykepleieren. Stressa sykepleiere i kommunene*. Hentet fra; <https://sykepleien.no/forskning/2016/02/effektivitet-i-kommunehelsetjenesten-0>
- Nyeng, F. (2012) *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Stang, I. (2003). *Bemyndigelse. En innføring i begrepet og ”empowerment-tenkningens” relevans for ansatte i velferdsstaten*. I Hauge, H.A. & Mittelmark, M.B. (red). *Helsefremmende arbeid i en brytningstid. Fra monolog til dialog?* Bergen
- Smith, A. (2011), *Role ambiguity and role conflict in nurse case managers: an integrative review*. Professional case management, 2011, Vol.16(4), pp.182-96. USA
- Sørensen, B. A., & Grimsmo, A. (2004). *Null-punkts undersøkelse i sykehus*. AFI notat 2014:8. Lastet ned fra hia.no. Søkt *Null-punkts-undersøkelse i sykehus*.
- Tjora, A. (2014) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (2 utg.) Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Tones, K. og Green, J. (2004). *Health promotion: planning and strategies*. London, Sage Publications
- Torp, S., Eklund, L. og Thorpenberg, S. (2011) *Research on workplace health promotion in the Nordic countries: a literature review, 1986-2008*. Hentet fra; <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24803556>

- Torp, S. (2013) Hva er helsefremmende arbeidsplasser – og hvordan skapes det? Hentet fra nett 19.03.17
<http://socialmedicinsktidsskrift.se/smt/index.php/smt/article/view/1051>
- Thornquist, E. (2003). *Hermeneutikk. Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori for helsefagene*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thommasen O.J. (2013) Integritet som arbeidslivsfenomen. (Doktorgradsavhandling). Institutt for Helse og Samfunn. Det Medisinske fakultet. Universitetet i Oslo og Høyskolen i Vestfold
Fakultet for Helsevitenskap.
- Utdanningsforbundet (2010) Tillitsvalgtes hverdag...sett fra grasrota i seks LO-forbund. Hentet fra;
https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Pdf-filer/Publikasjoner/Undersøkelser/rapport_medlemsundersokelse2010.pdf
- Unio (2012) Hovedavtalen mellom Spekter og Unio. Og avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde Helseforetak.
- Vinje, H.F. (2007). Thriving despite adversity. Job engagement and self-care among community nurses. Dissertation for the degree philosophiae doctor (PhD). University of Bergen. ISBN 978-82- 308-0480- 3.
- Rabe, M., Giacomuzzi. S. og Nubling M.(2012). Psychosocial workload and stress in the workers' representative. BMC Public Health.
- WHO (1986). The Ottawa Charter for Health Promotion. Hentet 2014. 04.05, fra
http://www.who.int/hpr/NPH/docs/ottawa_charter_hp.pdf
- WHO (1997). Jakarta Declaration on Leading Health Promotian into the 21 st. century.

Oversikt over tabeller.

Tabell 1. Analyse prosessen

Vedlegg

Vedlegg 1: Tilbakemelding fra NSD

Vedlegg 2: Individuell intervjuguide

Vedlegg 3: Fokusgruppe intervjuguide

Vedlegg 4: Informasjonsskriv

Vedlegg 5: Kopi av epost Norsk Sykepleierforbund sendte til tillitsvalgte

Vedlegg 1

Anne Inga Hilsen
Fakultet for helse- og sosialvitenskap Høgskolen i Sørøst-
Norge Papirbredden - Drammen
3045 DRAMMEN



Vår dato: 13.10.2016 Vår ref: 49889 / 3 / IJJ Deres dato: Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 09.09.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

*49889 Sykepleier og tillitsvalgt-rollekonflikter?
Behandlingsansvarlig Høgskolen i Sørøst-Norge,
Ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig Anne Inga Hilsen
Student Tone Libekk-Andreassen*

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal
Ida Jansen Jondahl

Kontaktperson: Ida Jansen Jondahl tlf:
55 58 30 19 Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS Harald Hårfagres gate 29 Tel: +47-55 58 21 17 nsd@nsd.no Org.nr. 985 321 884
NSD – Norwegian Centre for Research Data NO-5007 Bergen, NORWAY Faks: +47-55 58 96 50 www.nsd.no

Kopi: Tone Libekk-Andreassen tone.libekk@gmail.com

Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering – Kommentar



Prosjektnr: 49889

FORMÅL

Formålet er å undersøke opplevelse av sammenheng i et spenningsfylt forhold mellom rollene som sykepleier og tillitsvalgt. Sykepleier som tillitsvalgt skal reflektere med andre sykepleiere, om rollene som sykepleier og tillitsvalgt for å bidra til diskusjon som kan hjelpe sykepleiere til å møte mer mentalt styrket i den hektiske hverdagen og bidra til å finne ressurser og gode erfaringer som sykepleiere i tillitsvalgtrollen sitter på.

UTVALG OG REKRUTTERING

Norsk Sykepleierforbund, avdeling Vestfold, vil rekruttere og på vegne av studenten sende ut informasjonsskriv om prosjektet til sykepleiere som er tillitsvalgte og ansatte i sykehus eller KS. Vi vurderer at rekrutteringsmåten ivaretar frivillighet og konfidensialitet.

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er greit utformet, men du bør ta en språkvask av informasjonen i punktet "Hva skjer med informasjonen om deg?".

TAUSHETSPLIKT OG TREDJEPERSONER

Vi minner om at sykepleierne har taushetsplikt, og student og informant har et felles ansvar for at det ikke kommer taushetsbelagte opplysninger inn i datamaterialet.

Vi anbefaler at du i forkant av intervjuet snakker med informantene om at de ikke skal navgi eller på annen måte identifisere personer som selv ikke deltar (tredjepersoner), som for eksempel kollegaer.

SENSITIVE OPPLYSNINGER

Det behandles sensitive personopplysninger om medlemskap i fagforeninger.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at student og veileder følger Høgskolen i Sørøst-Norge sine rutiner for datasikkerhet.

PROSJEKTLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektlutt er 31.12.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger
- slette/omskrive indirekte personopplysninger
- slette digitale lydopptak

Vedlegg 2

Intervjuguide minigruppe / Individuell

Tema 1

Hvordan opplever dere dobbeltrollen med å være tillitsvalgt?

1. Hvordan ble dere tillitsvalgt? Selvvalgt eller styrt?
2. Har det vært en endring i arbeidsmiljø?
3. Opplever dere et godt samarbeid i med leder?
4. Hvordan opplever dere medvirkning?
5. Opplever dere stress eller anspenning i forhold til dobbeltrollen?

Tema 2

Hvordan påvirkes eget arbeidsmiljø av dobbeltroller?

1. Hvordan er samarbeidet med kolleger? Endringer etter dere ble tillitsvalgt?
2. Har dere opplevd konflikter?
3. Hvordan er samarbeidet med ledelsen?
4. Har arbeidsmiljøet endret seg?
5. Har dere gode erfaringer eller episoder dere vil dele?

Tema 3

Hva skal til for at sykepleier i tillitsvalgtrollen finner opplevelse av sammenheng i sitt arbeid?

1. Har dere meningsfylte aktiviteter i ditt tv verv?
2. Er dere engasjert?
3. Har dere gode sosiale relasjoner med de andre på jobb?
4. Begripelighet?
5. Håndterbart?
6. Meningsfullt?
7. Hvordan har engasjementet ditt til arbeidsplassen utviklet seg etter dere ble TV?

Er det noe annet dere synes er viktig å dele?

Vedlegg 3

Intervjuguide Fokusgruppeintervju

Tema 1

Hva kan bidra til spenninger i rollen mellom det å være sykepleier og tillitsvalgt?

6. Hvordan ble du tillitsvalgt? Selvvalgt eller styrt?
7. Har det vært endring i arbeidshverdagens etter du ble tillitsvalgt?
8. Opplever dere å ha nok tid?
9. Samarbeid med leder? (I forhold til dine tillitsvalgtoppgaver? Til kurs? Tid til oppgaver? Overtid?)
10. Dobbeltrolle?
11. Medvirkning?

Tema 2

Hvordan påvirkes eget arbeidsmiljø av dobbeltroller?

6. Har samarbeidet med kolleger endret seg etter du ble tillitsvalgt og hvordan?
7. Har forholdet til ledelsen blitt endret av tillitsvalgtrollen?
8. Har arbeidsmiljøet blitt endret?
9. Har dere opplevd konflikter?

Tema 3

Hva skal til for at sykepleier i tillitsvalgtrollen finner opplevelse av sammenheng i sitt arbeid?

8. Er du engasjert?
9. Har du gode sosiale relasjoner med de andre på jobb?
10. Opplever du begripelighet?
11. Synes du det er håndterbart?
12. Opplever du en mening?
13. Hvordan har engasjementet ditt til arbeidsplassen utviklet seg etter du ble TV?

Er det andre ting dere synes er viktig å belyse?

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

” Sykepleier og Tillitsvalgt-rollekonflikt? ”

Jeg er masterstudent i Helsefremmende arbeid, på høgskolen i Buskerud og Vestfold. Min bakgrunn er sykepleier med erfaring innen sykehus, sykehjem, hjemmesykepleien og koordinering av tjenester i Voksenhabiliteringen. Jeg har tidligere vært tillitsvalgt og hovedtillitsvalgt. Dette er et selvstendig studie der jeg har valgt tema selv.

Problemstilling:

Opplevelse av sammenheng i et spenningsfylt forhold mellom rollene som sykepleier og tillitsvalgt.

Forskningsspørsmål:

1. Hva kan bidra til spenninger i rollen mellom det å være sykepleier og tillitsvalgt?
2. Hvordan påvirkes eget arbeidsmiljø av dobbeltroller?
3. Hva skal til for at sykepleier i tillitsvalgtrollen finner opplevelse av sammenheng i sitt arbeid?

Gjennom problemstillingen ønsker jeg at sykepleier som tillitsvalgt skal reflektere med andre i samme rolle, rundt opplevelsen av å være sykepleier og tillitsvalgt. Jeg ønsker å bidra til diskusjon som kan hjelpe sykepleiere til å møte mer mentalt styrket i den hektiske hverdagen, bidra til å finne ressurser og gode erfaringer som sykepleiere i tillitsvalgtrollen sitter på, som kan bidra til å styrke andre i samme rolle.

Norsk sykepleierforbund avdeling Vestfold har bistått med å velge ut deg som deltaker. Jeg ønsker å ha gruppeintervju med sykepleiere som har minst 6 måneders erfaring som tillitsvalgt.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Denne studien vil være av en kvalitativ forskningsmetode, det vil si i samtale med deltakerne. Jeg skal gjennomføre gruppeintervjuer med 4 til 6 sykepleiere i hver gruppe. Intervjuet vil innebære at spørsmål stilles felles til deltakerne. Alle vil få mulighet til å snakke, men ikke bli påtvunget å si noe. Det vil settes av 1-2 timer til gruppeintervjuet.

Spørsmålene vil omhandle deg i rollen som sykepleier og tillitsvalgt, erfaringer og opplevelse av rollekonflikter og spenninger, påvirkning av eget arbeidsmiljø og jeg vil fokusere på helsefremmende begreper som salutogenese og opplevelse av sammenheng i

arbeidshverdagen,- er det begripelig, håndterbart og meningsfullt? I prosessen vil jeg sitte å notere og en lydopptaker kvalitetssirkler det som blir sagt.

Salutogenese er teori om fysisk og psykisk helse som fokuserer på hva som fremmer god helse og gir individer økt mestring og velvære. Innen den salutogene forståelsen har helse med holdningen til livet å gjøre; holdninger til å takle stress og uventede forhold. Teoretikeren Antonovsky kaller denne holdningen for «sense of coherence» (SOC) eller på norsk «opplevelse av sammenheng».

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det vil si at det er kun jeg som omhandler innhentete opplysninger. Jeg vil låse inne alle materialer, pc og lydopptaker i arkivskap. Andre som vil se data er veileder fra høghskolen. All opplysninger blir låst inne i arkivskap og på et kontor. PC har brukernavn og passord. Etter prosjektet er ferdig vil alt anonymiseres.

Når prosjektet er ferdigstilt vil jeg sende deltakerne et eksemplar på e-post for gjennomlesning om ønskelig. Da vil det være muligheter for å komme med tilbakemelding til meg. Deltakerne skal ikke kunne gjenkjennes i ferdig masteroppgave. Prosjektet skal etter planen avsluttes juni 2017.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med **Tone Libekk-Andreassen, 92840414**. Epost: tone.libekk@gmail.com
Veileder: Anne Inga Hilsen, 92662169.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Med vennlig hilsen

Tone Libekk-Andreassen

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta, dato og signatur:

Vedlegg 5

Hei

Denne henvendelsen kommer fra NSF's fylkeskontor i Vestfold til alle NSF's nåværende tillitsvalgte/hovedtillitsvalgte i Vestfold, unntatt Horten kommune, slik det fremkommer av vårt medlemsregister.

En kollega av deg arbeider med en masteroppgave ved Høgskolen i Sørøst-Norge. Hun heter Tone Libekk-Andreassen, arbeider som sykepleier i Horten kommune, har tidligere vært hovedtillitsvalgt i kommunen, og er nå tillitsvalgt på sin arbeidsplass, i tillegg til at hun studerer på Bakkenteigen – og er ellers svært hyggelig, snill og grei 😊

Masteroppgavens tema er: «Opplevelse av sammenheng i et spenningsfylt forhold mellom rollene som sykepleier og tillitsvalgt.» Hun vil gjennomføre gruppeintervjuer med 4-6 deltagere i hver gruppe.

Tone har kontaktet fylkeskontoret i Vestfold for hjelp til å komme i kontakt med passende intervju-objekter, noe vi har stilt oss positive til. Det er et krav at du er/har vært tillitsvalgt i minst 6 måneder, og har erfaring med tillitsvalgt/hovedtillitsvalgtrollen uten frikjøpt tid. Utover det må det avklares med Tone om du er et passende intervju-objekt 😊

Hvis du vil bidra til at det skrives en masteroppgave som tar opp i seg både sykepleier- og tillitsvalgt-rollen, så ta kontakt med Tone slik det står i vedlagte skriv fra henne – så snart som overhode mulig.

På forhånd – takk for hjelpen 😊

Med vennlig hilsen

Rådgiver

NORSK SYKEPLEIERFORBUND Vestfold
Adresse: Storgaten 35, 3126 Tønsberg

Adresse hovedkontor: Tollbugt. 22, Pb. 456 Sentrum, 0104 Oslo - Sentralbord:
02409
www.nsf.no

