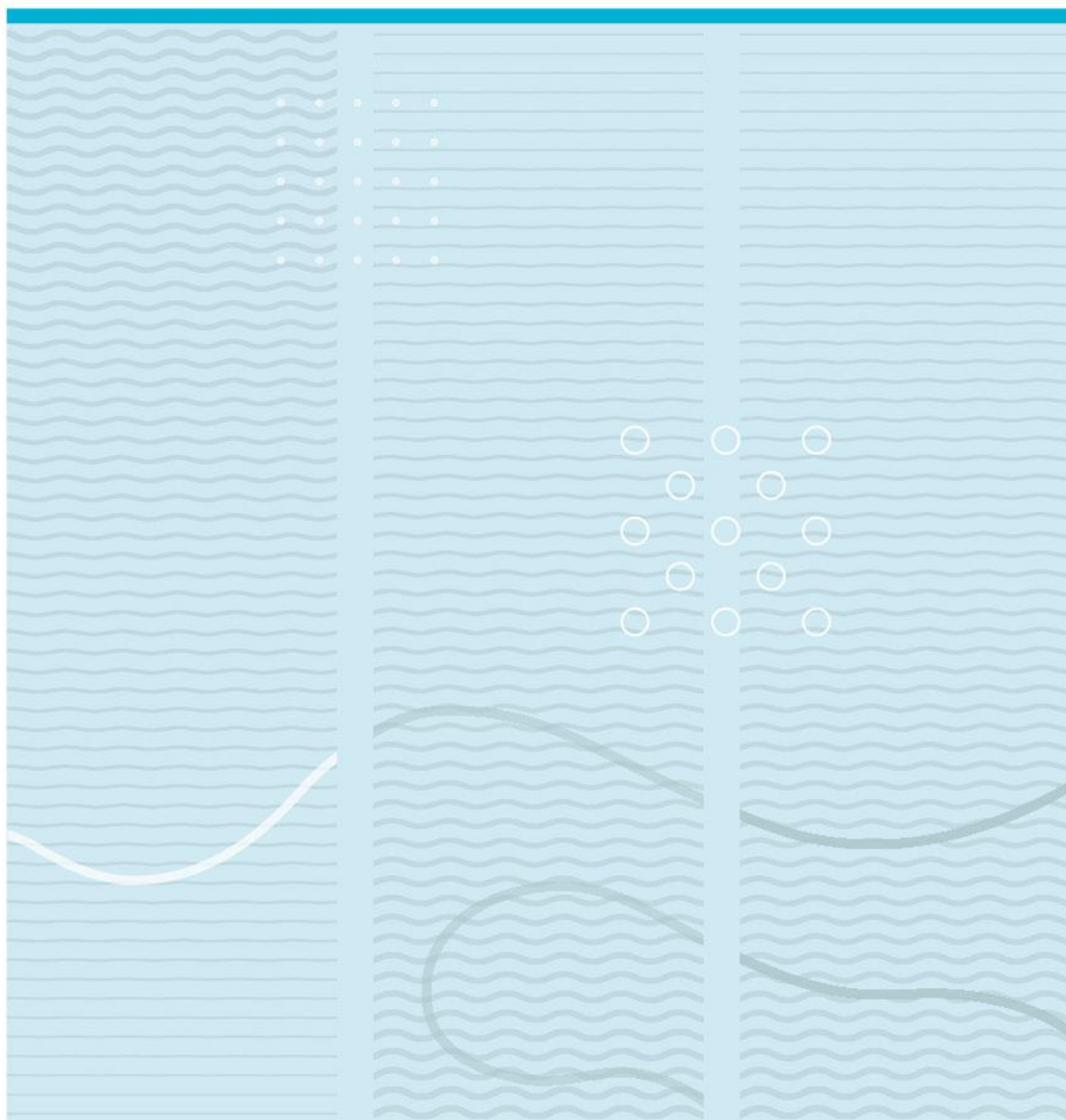


Trude Nesse Ellingsen

Gutten fikk det bedre, etter tiltak som virket godt hver for seg - og sammen

En kvalitativ undersøkelse om erfaringer fra BTI-modellens potensial til å påvirke ansattes
jobbengasjement og jobbmestring



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for helse- og sosialvitenskap
Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag.
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2022 Trude Nesse Ellingsen
Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

I 2012 startet Helsedirektoratet, Kompetansesenteret på rusfeltet (KoRus) og åtte norske samarbeidskommuner et samarbeid med å videreutvikle en dansk modell for tverrfaglig samarbeid. Denne videreutviklingen ble tilpasset norske forhold. Modellen ble kalt BTI-modellen (Bedre Tverrfaglig Innsats) og er en modell for samhandling som skal sikre at profesjonelle yrkesutøvere tidlig skal oppdage sårbare og utsatte barn og familier, og forbedre tverrfaglig samarbeide.

Mange forskningsstudier undersøker demografisk, faglig og økonomisk gevinst ved tverrfaglig samarbeid. Denne studien ønsker å belyse hvorvidt et godt tverrfaglig samarbeid kan medføre individuelle gevinster hos de ansatte. Det var formålstjenlig å undersøke dette i en kommune som har tverrfaglig samarbeid som en etablert, systematisk arbeidsmetodikk. Mange kommuner benytter seg av BTI-modellen som en slik plattform. I lys av BTI-modellen er det derfor ønskelig å undersøke hvorvidt det finnes en egenverdi ved et godt tverrfaglig samarbeid som i seg selv kan utløse jobbegasjement og jobbmestring hos ansatte.

Forskningsoppgaven tar utgangspunkt i en forhåndsbestemt teoretisk referanseramme for å kunne belyse problemstillingene. Innsamling av kvalitative data er gjort gjennom semistrukturerte intervjuer av syv respondenter. Resultatene fra forskningen omfattet altså deduktive aspekter, men ble underveis i prosessen utvidet med induktive aspekter. Den abduktive analysen av oppgavens datamateriale førte frem til en ny utfallsvariabel, den konseptuelle motivasjonsfaktoren «*mening*». Følgelig ble det da nødvendig å diskutere hvordan man kunne forstå dette resultatet innenfor det teoretiske rammeverket.

Resultatene fra undersøkelsen viser at BTI-modellen kan, dersom den oppleves som en godt implementert modell hos alle samarbeidende enheter, føre til økt jobbegasjement. Økt jobbegasjement kan medieres gjennom de underliggende psykologiske motivasjonsprosessene *autonomi, kompetanse og tilhørighet*, der autonomi var den motivasjonsfaktoren som økte mest. *Mening* er en motivasjonsfaktor og et tilleggsfunn som potensielt kan gi nye perspektiver innenfor det eksisterende teorigrunnet som forskningsoppgaven bygger på.

Abstract

In 2012, the Directorate of Health, the Competence Center in the Drug Field (KoRus) and eight Norwegian partner municipalities started a collaboration to further develop a Danish model for interdisciplinary collaboration. This further development was adapted to Norwegian conditions. The model was called the BTI model (Bedre Tverrfaglig Innsats) and is a model for interaction that will ensure that professionals will recognise vulnerable and exposed children and families at an early stage, and improve interdisciplinary cooperation.

Many research studies examine the demographic, professional and financial benefits of interdisciplinary collaboration. This study wants to shed light on whether a good interdisciplinary collaboration can lead to individual gains for the employees. It was expedient to investigate this in a municipality that has interdisciplinary collaboration as an established, systematic working methodology. Many municipalities use the BTI model as such a platform. In the light of the BTI model, it is therefore desirable to investigate whether there is intrinsic value in good interdisciplinary collaboration which in itself can trigger job commitment and job mastery in employees.

This research paper is based on a predetermined theoretical frame of reference in order to illuminate the issues. The collection of qualitative data has been performed through semi-structured interviews with seven respondents. The results from the research therefore included deductive aspects, but were expanded with inductive aspects during the process. The abductive analysis of the research data yielded a new outcome variable: the conceptual the motivational factor of “meaning”. Consequently, it became necessary to discuss how this result could be understood within the theoretical framework.

The results of the survey show that the BTI model can, if it is perceived as a well-implemented model by all cooperating units, lead to increased job commitment. Increased job commitment can be mediated through the underlying psychological motivational processes of autonomy, competence and belonging, where autonomy was the motivational factor that increased the most. “Meaning” is a conceptual motivational factor and an additional finding that can potentially add new perspectives within the existing theoretical basis on which the research paper is based.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Abstract	3
Innholdsfortegnelse	4
Forord	6
1 Innledning	7
1.1 Presentasjon av BTI- modellen	9
1.2 Avgrensing og problemstilling:	11
1.3 Oppgavens oppbygging og struktur	13
2 Folkehelsearbeid og oppgavens relevans til helsefremmende arbeid	14
2.1 Definisjon av helse	14
2.2 Tverrfaglig samarbeid	15
2.3 Oppgavens relevans for helsefremmende arbeid	16
3 Teori	18
3.1 Jobbkraft-ressursmodellen	19
3.1.1 Jobbkraft og jobbressurser	19
3.1.2 Utbrenthet og jobbengasjement	20
3.1.3 Den energitappende prosessen og motivasjonsprosessen	21
3.2 Selvbestedmelsesteorien	22
3.2.1 Cognitive Evaluation Theory (CET)	22
3.2.2 Basic Psychological Needs (BPNT)	23
3.2.2.1 Kompetanse	24
3.2.2.2 Autonomi	24
3.2.2.3 Tilhørighet	25
3.3 Mestringstro	25
3.4 Oppsummering av teoretisk referanseramme	26
4 Metode	28
4.1 Vitenskapssyn	28
4.2 Design	29
4.3 Kvalitative data	29
4.3.1 Én-til-én intervjuer	30
4.3.2 Utvalg	30

4.3.3 Rekruttering og utvalg	31
4.3.4 Gjennomføring av intervjuene	32
4.3.5 Innsamling av data.....	32
4.4 Analyse	33
4.4.1 Deduktiv analyse	38
4.4.2 Induktiv analyse.....	42
4.4.2.1 Induktiv analyse av «mening med arbeidet»	44
4.5 Etske refleksjoner	46
4.6 Forskerens forforståelse og situering.....	47
5 Resultater.....	49
5.1 Deduktive data	49
5.1.1 BTI-modellen som jobbressurs	51
5.1.2 BTI-modellen som jobbkrav.....	52
5.1.3 BTI-modellen og autonomi.....	53
5.1.4 BTI-modellen og tilhørighet.....	54
5.1.5 BTI-modellen og kompetanse.....	55
5.1.6 BTI-modellen og jobbengasjement	56
5.1.7 BTI-modellen og jobbmestring	57
5.2 Induktive data.....	58
5.2.1 BTI-modellen og mening	58
6 Diskusjon.....	61
6.1 Ansattes erfaringer med BTI-modellen	62
6.1.1. BTI-modellens helsefremmende effekter.....	62
6.1.2. BTI-modellens effekt på energitappende prosesser.....	63
6.2 BTI-modellen potensiale til påvirke jobbengasjement	64
6.2.1 De autonome motivasjonsfaktorene kompetanse, autonomi og tilhørighet	65
6.2.2. Mening som indre motivasjonsfaktor.....	67
6.3 BTI-modellens potensiale til å påvirke jobbmestring	69
6.4 Oppgavens begrensninger.....	70
7 Konklusjon	74
Litteraturliste	75
Vedlegg.....	80

Forord

Nå er skriveprosessen med mastergradsavhandlingen inne i sin siste fase, og tiden inne for refleksjon og ettertanke. Aller først ønsker jeg å rette en stor takk til alle aktører i den respektive kommunen som masteroppgaven tar utgangspunkt i. Jeg møtte engasjerte ansatte som velvillig stilte seg til disposisjon for intervju.

Videre ønsker jeg å takke for strålende veiledning og støtte fra min veileder på USN, Kjell Ivar Øvergård. Jeg har fått konstruktive og konkrete tilbakemeldinger som har vært viktige for å kunne videreutvikle og justere prosjektets retning. Den raske responstiden på mine sendte forespørsler og til veileders svar har foreligget, har vært av særdeles stor betydning. Det fordi jeg har fulgt min prosjektplan med en viss rigiditet, og da har det vært nødvendig med en jevn og kontinuerlig arbeidsprosess. Rask responstid fra veileder har bidratt til at jeg har kunnet holde arbeidsprosessens stabile tempo.

Skriveprosessen har vært en engasjerende periode. Jeg har hatt en opplevelse av å være i en jevn utvikling og har aldri opplevd å «stå i stampe». Dette kan jeg også takke min mann Bjørn Cato og min datter Aurora for.

Jeg vil takke Bjørn Cato fordi han, med sin naturvitenskapelige bakgrunnsforståelse og stor entusiasme, har bidratt til mange interessante og følelsesladde diskusjoner om de ulike vitenskapsteoretiske kunnskapsforståelsene. Dette har styrket min argumentasjon for det samfunnsvitenskapelige kunnskapsområdet, og utvidet min forståelse for hvordan de ulike vitenskapene kan komplementere hverandre.

Jeg vil takke Aurora fordi hun, med sin ungdommelige nysgjerrighet og positivitet, har hjulpet meg gjennom mang en teknisk utfordring. Hennes motto er: «ingenting er et problem, og enhver konstruktiv tilbakemelding er et læringspotensiale». Det har hjulpet meg med å holde på positiviteten.

Så vil jeg takke mine to sønner som ikke har klaget særlig høylytt over en tidvis mentalt fraværende mamma. Etter et fire års deltidsstudie, i tillegg til full jobb, er alle helgene igjen åpne for familieturer i skog og mark. Akkurat den begeistring er det vel hovedsakelig undertegnede som står for.

Trude Nesse Ellingsen, Nøtterøy 13.11.2022.

1 Innledning

Grunnlaget for god helse skapes i hele samfunnet. Arbeidet med utjevning av helseforskjeller krever således en felles innsats på alle forvaltningsnivå og på tvers av de ulike sektorene (WHO, 2008, s. 20-21). I 2012 fikk Norge folkehelseloven. Gjennom denne fikk kommunene en sentral rolle i folkehelsearbeidet. Folkehelse ble nå et ansvar i alle sektorer, og ikke bare i helsesektoren (folkehelseloven, 2011). Kommunenes sektorer får nå et tverrsektorielt ansvar for å skape et helsefremmende samfunn og gi alle barn og unge en god oppvekst.

Ansvaret for helsefremmende og forebyggende arbeid ivaretas av blant annet helsestasjonen, skolen, barnehagen, PPT og barnevernet. Sårbare familier med sammensatte problemer skal være trygge på at kommunen fanger opp utfordringer i tide, slik at familier får den støtte og veiledning de trenger fra de ulike tjenestene. Styrking av det tverrfaglige samarbeidet, er derfor et viktig kommunalt satsningsområde, og en arbeidsmetode for utjevning av sosiale helseforskjeller (St. meld. nr. 20 (2006-2007), s. 6). Formålet med tverrfaglig samarbeid i dette henseende, er å sikre at sårbare familier får tidligere og bedre hjelp til å håndtere sine utfordringer og finne gode løsninger sammen med dem (Prop.121 S (2018-2019), s. 35-38). Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI) er en samarbeidsmodell for å komme tidlig inn og sikre tverrfaglige samhandling mellom tjenestene, for de barn og familier som trenger tettere oppfølging.

Det er gjort mye forskning på demografisk, faglig og økonomisk gevinst ved tverrfaglig samarbeid. I en synteserapport fra Vitus og Olderup (2011, s. 59-136), gjennomført på bakgrunn av 81 internasjonale studier, ble det gjort undersøkelser på den samfunnsøkonomiske effekten av tidlig tverrfaglig innsats for utsatte barn. Rapporten viste at effekten var forskjellig i forhold til hvilken setting og hvilke typer tiltak som var iverksatt. Ingen nordiske studier ble inkludert i denne synteserapporten. En svenske studie ble vurdert for implementering, men ble bedømt til å ikke inneha gode nok metodiske kriterier. Det er også gjort mye forskning på *hva* som kjennetegner et godt tverrfaglig samarbeid. Internasjonal forskning peker på flere forhold som viktige for et godt tverrfaglig samarbeid. Av interpersonelle påvirkningsfaktorer benevnes tydelige roller, effektiv kommunikasjon (Suter et al., 2009, s. 41), villighet til å samarbeide, tillit til hverandre, gjensidig respekt og kommunikasjon (Martin-Rodriguez et al., 2005, s. 145). Av organisatoriske determinanter vises det til betydningen av god HR-ledelse, administrativ organisering (Martin-Rodriguez et al., 2005, s. 145), tillit mellom organisasjoner, god lederstøtte og felles mål og visjoner (Dàmour, 2008, s.3). Når det gjelder individuelle determinanter trekker Molyneux (2001, s.

30) frem betydningen av personlige kvaliteter og effekten det har på tverrfaglig samarbeid. Særlig motivasjon, entusiasme og tilpasningsdyktighet trekkes frem som viktige individuelle determinanter. Axelsson og Axelsson (2009, s. 328) diskuterer betydningen av en altruistisk holdning hos den profesjonelle som en betydningsfull faktor for et godt tverrfaglig samarbeid. Det kan ta lang tid å utvikle altruisme i tverrprofesjonelt samarbeid og lederskap fordi det betraktes som en trussel mot den pågående profesjonaliseringen av mange yrkesgrupper. De hevder derimot at dette er en nødvendig utvikling for å kunne redusere den pågående fragmenteringen innen velferdssystemet. Denne påstanden står i noe kontrast til Dàmour et al. (2005, s. 128) som hevder at profesjonelle ikke vil samarbeide hvis deres innats kun baserer seg på en forestilling om hva som er best for klienten. Deres litteraturstudie viser til andre viktige faktorer som deling (av profesjonelle perspektiver), partnerskap, kollegialt forhold, gjensidig avhengighet og bemektigelse av alle teammedlemmene (empowerment). Dynamikken mellom de profesjonelle er vel så viktig som konteksten rundt det tverrfaglige samarbeidet. Tverrfaglig samarbeid må derfor ikke bare sees på som en profesjonell bestrebelse, men også som en mellommenneskelig prosess.

Mye av litteraturen om tverrfaglig samarbeid omhandler altså organisatorisk nivå og individnivå, og gjerne på det kontekstuelle mer enn det prosessuelle. På individnivå forskes det mye på den profesjonelle og dens handlinger, men ikke *hva* det er som bestemmer/determinerer deres handlinger (Helgesen, 2018, s. 39).

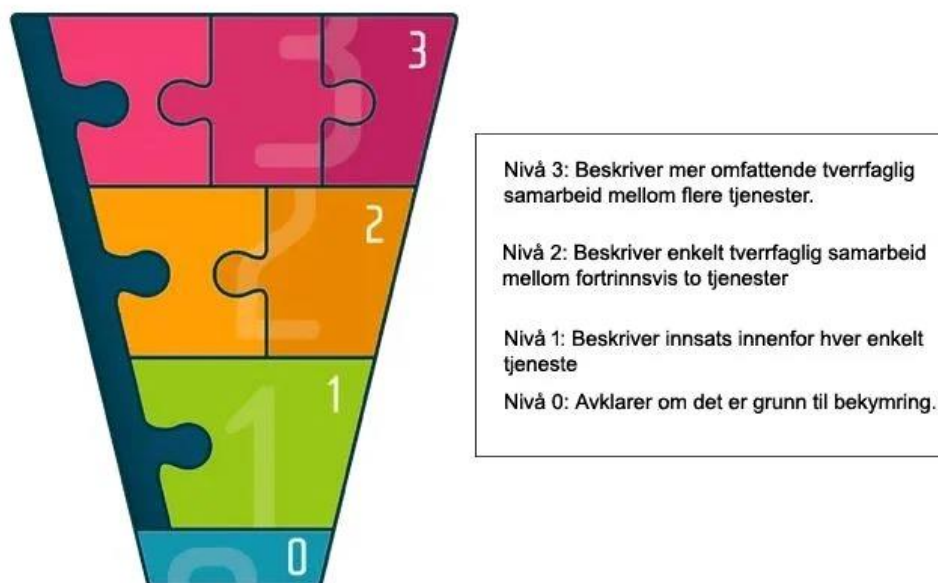
Dette forskningsprosjektet handler om å utforske sammenhengen mellom tverrfaglig samarbeid i en kommune og de ansattes jobbengasjement. Det bygger på en forståelse av at vi ønsker ha en samfunnsutvikling som fremmer god folkehelse. Påvisning av determinanter for å skape helsefremmende arbeidsplasser blir derfor et viktig bidrag i det helsefremmende arbeidet (Torp, 2013).

BTI-modellen er en måte å organisere tverrfaglig samarbeid på. Denne forskningsoppgaven har som hensikt å undersøke fenomenet *tverrfaglig samarbeid*, og hvorvidt det finnes en egenverdi ved et godt tverrfaglig samarbeid som i seg selv kan utløse jobbengasjement og jobbmestring hos ansatte. Det mer overordnede temaet tverrfaglig samarbeid vil bli analysert i lys av BTI-modellen. Det er altså ønskelig å undersøke om et godt tverrfaglig samarbeid kan medføre en individuell gevinst hos de ansatte. Formålet med denne kunnskapsproduksjonen er å belyse det helsefremmende ved et godt tverrfaglig samarbeid, slik at argumentasjonsgrunnlaget for å tilrettelegge for et godt tverrfaglig samarbeid i kommunene kan styrkes.

1.1 Presentasjon av BTI- modellen

Helsetilsynet (2009) gjennomførte i 2008 et tilsyn i til sammen 114 kommuner i Norge. Tilsynet omhandlet kommunenes tverrfaglige samarbeid om tjenester til utsatte barn og unge. Det ble funnet brudd på lovkrav i 90 kommuner og forbedringsmuligheter uten lovbrudd i 13 kommuner. Det var altså kun 11 av 114 kommuner som fulgte regelverkets krav til oppfølging av utsatte barn og unge. Resultatet av tilsynet førte til at Helsedirektoratet, Kompetansesenteret på rusfeltet (KoRus) og åtte norske samarbeidskommuner i 2012 startet et samarbeid med å videreutvikle en dansk modell for tverrfaglig samarbeid. Denne ble justert til norske forhold og kalt BTI-modellen (Bedre Tverrfaglig Innsats) (Helgesen, 2013). Dette er en modell for samhandling som skal sikre at profesjonelle yrkesutøvere skal oppdage tidlig og samarbeide godt rundt sårbare og utsatte barn og unge. Utviklingen av modellen er i en kontinuerlig prosess. Denne er nivåoverskridende og kan brukes på individ- og systemnivå. Modellen i seg selv er ikke et tiltak, men fungerer som en plattform og arbeidsmetodikk for samarbeid mellom de ulike fagprofesjoner og barnas foresatte. BTI-modellen er delt inn i tre hovedelementer:

1. Stafettlogg. Et dokument som skal følge barn og unge som får ekstra innsats.
2. Stafettholder. En koordinator for tiltakene.
3. Handlingsveileder. En veileder som beskriver og samordner handling for enheter som blir involvert.



Figur 1: En figurativ fremstilling av BTI-modellen. Hentet fra Helsedirektoratet (2022).

Det er foretatt tre nasjonale evalueringer underveis i implementeringsprosessen. De to første ble utført i 2013 og 2015. Den siste evalueringen ble utgitt i 2018. Alle evalueringene ble gjennomført ved bruk av spørreskjema til alle de ansatte i de åtte samarbeidskommunene. I tillegg ble det i 2018 gjennomført en kvalitativ studie med dybdeintervju av nøkkelpersoner i samarbeidskommunene, hovedsakelig ledere (Helgesen, 2018, s. 28). Helgesen sin evalueringsrapport fra 2018 viser også til en litteraturstudie (Helgesen, 2013), der to typer litteratur ble studert. Den første studien var knyttet til samfunnsøkonomiske effekter av tverrfaglig samarbeid og tidlig innsats for å avdekke omsorgssvikt hos barn og unge. Den andre var knyttet til det tverrfaglige samarbeidet under norske forhold og evaluering av disse tiltakene. Hensikten på sistnevnte studie var å identifisere suksessfaktorer for tverrfaglig samarbeid på nullpunktstudiet, hovedsakelig på operasjonelt nivå. Denne skulle knyttes opp imot videreutviklingen av BTI-modellen. I evalueringsrapporten ble 12 suksesskriterier beskrevet:

1. Personlige relasjoner (kjenne hverandre mellom enheter, samarbeid på individnivå)
2. Informasjon og åpenhet
3. Fravær av domenekonflikter/holdning om likeverd mellom yrkesgrupper/respekt for faglig ståsted
4. Felles mål
5. Klare roller og klart fordelt ansvar for oppgaver

6. Formelle rutiner og verktøy
7. Etablering av felles arenaer
8. Møtestruktur: ledelse, dagsorden for møter, rutiner for oppfølging av beslutninger
9. Ressurser og kapasitet
10. Planlegging
11. Strategisk tilrettelegging
12. Samorganisering-/lokalisering

De tre første kriteriene befinner seg på individnivå og resterende på organisasjonsnivå. Det kom ikke frem noen suksessfaktorer på system- eller samfunnsnivå. De tre kriteriene på individnivå ble beskrevet som faktorer som sikrer faglig identitet og kontroll (sikre autonomi/likeverdighet i samarbeidet) og åpne, positive holdninger og relasjoner til andre.

Alle de tolv determinantene/suksessfaktorene er sentrale for å forstå profesjonelle holdninger og handlinger knyttet til tverrfaglig samarbeid (Helgesen, 2018, s.10 og 38-39).

1.2 Avgrensning og problemstilling:

BTI-modellen er implementert av ca.140 kommuner i Norge (Helsedirektoratet, 2022). Modellen innebærer en struktur og metodisk tilnærming for å identifisere utfordringer og iverksette ulike tiltak, altså en arbeidsmetodikk som kan oppleves ryddig og oversiktlig. Samtidig er dette en modell som legger til rette for at hver enkelt kommune kan justere denne etter sitt behov. Modellen er derfor fleksibel og tilpasningsdyktig. I denne oppgaven er det tatt utgangspunkt i en kommune som har valgt å bruke denne som et arbeidsverktøy for bedre tverrfaglig innsats. Jeg har derfor valgt å ta utgangspunkt i en kommune som har brukt denne modellen i mange år. Kommunen er anonymisert i oppgaven for å sikre personvernet til informantene og at kommunen ikke opplever utilsiktede negative konsekvenser med offentliggjøring av resultatene fra denne oppgaven.

Litteratursøk på tema «tverrfaglig samarbeid» viser at mye av forskningen har fokus på negative funn og hvordan forebygge negative utfall gjennom ulike tiltak (Molyneux, 2001, s. 29; Axelsson og Axelsson, 2009, s. 320). Denne forskningsoppgaven skal derimot rette seg mot utforskning av positive faktorer gjennom en salutogen forståelse av det tverrfaglige samarbeide ved bruk av BTI-

modellen. Oppgavens ytterligere avgrensing retter seg mot sammenhengen mellom tverrfaglig samarbeid og individets jobbengasjement på arbeidsplassen.

I planleggingsfasen for masteroppgaven ble det gjort grundige, systematiske søk for å få oversikt over forskningsfeltet. For å få en bedre søkestrategi ble det benyttet et Pico-skjema. De ble utført mange søk på ulike søkeord og i ulike databaser (se vedlegg 2). Et utsnitt fra denne ligger som vedlegg for å vise til eksempel på hvordan teorien ble fremskaffet i forskningsoppgavens tidligste fase (Ellingsen, 2021, s. 9-11). I den videre prosessen ble det nødvendig med mange nye, mer eller mindre, systematiske litteratursøk for å kunne belyse de empiriske resultatene i oppgaven. I tillegg ble det utført ikke-systematiske funn som opplevdes som relevante for oppgaven. Det kunne for eksempel være gjennomgang av referanselisten til fagfellevurderte forskningsartikler.

Litteratursøk ble fremskaffet til siste del av prosessen. Dens relevans for tema ble nøye vurdert etter kriterier fra helsebibliotektets sjekkliste for kritisk vurdering av artikler (Helsebiblioteket, 2016).

Helgesen (2013) viste gjennom sin litteraturstudie, til tre suksessfaktorer på individnivå: 1) faglig kontroll/identitet, 2) åpenhet og positiv holdning til andre og 3) evne til å skape personlige relasjoner. Disse faktorene er viktige for å forstå profesjonelles handlinger. Gjennom denne oppgaven er det ønskelig å få en dybdeforståelse av de individuelle suksessfaktorene gjennom tverrfaglig samarbeid, *hva* som kjennetegner dem og *hvordan* sette dem i sammenheng med hverandre. Ansattes erfaringer av den tverrfaglige samarbeidsmodellen skal identifiseres. Videre knyttes disse erfaringene opp imot jobbengasjement og mestring på arbeidsplassen. Gjennom identifisering av de positive helsedeterminantene ved sammenhengen mellom tverrfaglig samarbeid og engasjement på arbeidsplassen, kan ledere ved arbeidsplasser argumentere for og legge til rette for at betingelsene for disse skal få større prioritet. Dette fører til følgende problemstilling:

Hvilke erfaringer har ansatte med BTI-modellen?

Hvordan har innføring av BTI-modellen påvirket engasjementet på jobben?

Hvordan har innføring av BTI-modellen påvirket arbeidstakernes opplevelse av mestring?

1.3 Oppgavens oppbygging og struktur

Denne forskningsoppgaven består av seks kapitler. Det første kapitlet har en innledende tilnærming til forskningsprosjektet, og beskriver tema og dets kontekst. Det andre kapitlet tar for seg det teoretiske rammeverket og begrepsavklaringer som er sentralt for forskningsoppgaven. I det tredje kapitlet vil oppgavens hensikt og begrensinger presenteres, med påfølgende problemstillinger. I det fjerde kapitlet redegjøres for forskningsoppgavens metode og videre gis begrunnelse for valg av analyse og beskrivelse av fremgangsmetode. I det femte kapitlet vil resultatene fra datamaterialet presenteres. Det sjette kapitlet er oppgavens diskusjonsdel. Der skal resultatene presenteres og sees i sammenheng med eksisterende forskning som nevnt i innledningen og det teoretiske rammeverket som det refereres til i kapittel to.

2 Folkehelsearbeid og oppgavens relevans til helsefremmende arbeid

Denne masteroppgaven omhandler helt overordnet sammenhengen mellom samfunn og helse og viktigheten av en samfunnsutvikling som fremmer god folkehelse. Folkehelsearbeidet omfatter det forebyggende helsearbeidet, behandling, rehabilitering og pleie/omsorg. Det forebyggende helsearbeidet omfavner både 1) det å fremme folks helse og livskvalitet og 2) forebygge/reducere risiko for sykdom (Mæland, 2012, s. 13-18). Oppgaven tar utgangspunkt i det helsefremmende arbeidet og de faktorer som kan fremme trivsel og god helse.

Som tidligere nevnt trådte folkehelseloven i kraft i 2012. Den satte krav til en politisk forankring av folkehelsearbeidet der hensikten er å legge til rette et langsiktig og systematisk folkehelsearbeid (folkehelseloven, 2011). Denne loven bygger på fem grunnleggende prinsipper for folkehelsearbeidet; prinsippene om å utjevne sosiale helseforskjeller, "helse i alt vi gjør" (Health in All Policies), bærekraftig utvikling, føre-var og medvirkning (Helse- og omsorgsdepartementet, 2021). Folkehelse ble nå et ansvar i alle sektorer, ikke bare i helsesektoren, og på alle forvaltningsnivåer, dvs. kommuner, fylkeskommuner og statlige myndigheter. Gjennom folkehelseloven fikk spesielt kommunene en sentral rolle i folkehelsearbeidet. Sammensatte utfordringer krever sammensatte løsninger. For å møte sammensatte og ulike behov hos innbyggerne i en kommune, er det viktig med utvikling av et tjenestetilbud som viser til spesialisering og differensiering. Like viktig, for å skape handlingskapasitet, er det å integrere de samme sektorene som i utgangspunktet er differensiert. Å bringe delene sammen til en enhet, er en krevende men viktig del av prosessen for utvikling av en god folkehelse (Hagen, 2020, s. 31).

2.1 Definisjon av helse

De fleste forfattere som skal beskrive helsefremmende arbeid, tar utgangspunkt WHO sin helsedefinisjon fra 1948. Der beskrives helse som «en tilstand av fullkommen fysisk, psykisk og sosial velbefinnende» (Hanson, 2004, s. 71). Denne biomedisinske helsemodellen, med sitt naturvitenskapelige teorigrunnlag, var lenge rådende. Den ble av mange benevnt som reduksjonistisk, da den beskriver helse som en tilstand der individet er i fravær av sykdom eller fravær av risikofaktorer til sykdom (Mæland, 2012, s. 25). Lalonderapporten fra 1974 utfordret helsesyntet i det helsefremmende arbeidet. Den argumenterte for en bredere sosial helsemodell med

vekt på omgivelsene betydning, så vel som livsstil (Hanson, 2004, 71). I Ottawacharteret (WHO, 1986) ble det utledet en ytterligere avgrensning av helsebegrepet. Helse blir nå beskrevet som en ressurs for mestring av hverdagen (Hanson, 2004, s.74) og det påpekes at helse skapes og leves i menneskers hverdag, der de lærer, arbeider, leker og elsker. Det er altså helse i alt vi gjør. Dette representerer et sosialt syn på helse og bygger således på den sosiale helsemodellen (Baxter, 2019, s. 16-18). Den salutogene modellen ble etter hvert introdusert av Antonovsky. Den skulle få individet til å nærme seg mot den positive enden av helsekontinuumet. Den salutogene tilnærmingen har som hensikt å hjelpe mennesker til å se sammenhenger i livshendelser, og på den måten fremme helse hos individet og redusere risiko for entropi (Antonovsky, 2012, s. 170). Helsefremmende arbeid ble i Ottawacharteret beskrevet som en prosess som skal bidra til at mennesker får mulighet til økt kontroll over de faktorer som påvirker helsen (Hanson, 2004, s.74). Kontroll ble et sentralt begrep i helseforståelsen, og empowerment-begrepet ble av essensiell betydning. Gjennom self-empowerment skal individet få økt kontroll på sine helsedeterminanter og følgelig få økt mulighet til å bedre sin helse (Hanson, 2004, s.74, Green et al, 2015, s. 39-41). Empowerment er også viktig på samfunnsnivå. Dette ble beskrevet som community-empowerment og refererer til et sosialt system der hensikten er å styrke gruppens deltagelse, medvirkning og makt (Green et al., 2015, s. 39-41).

2.2 Tverrfaglig samarbeid

Den sosiale helsemodellen innebærer at alle perspektiver som påvirker barnets helse blir ivaretatt. Dette innebærer at man må innhente fagkunnskap fra ulike fagdisipliner. Kunnskapsinnhenting og kunnskapsdelingen vil kunne skje både lokalt (på tvers av sektorer i kommunen) og regionalt (mellom aktører innenfor førstelinjetjenesten og spesialisthelsetjenesten) (Glavin & Erdal, 2013, s. 21-33). Det er derfor viktig å påpeke at tverrfaglig samarbeid ikke er et mål i seg selv, men et middel for det helsefremmende og forebyggende arbeidet slik at man sikrer at helhetsperspektivet rundt barnet blir ivaretatt.

Et godt tverrfaglig samarbeid blir beskrevet som at ulike fagmiljøer jobber sammen for å se tilbudet til barn og unge i en oppvekstsammenheng (Meld. St. 6 (2019–2020)). Kommuneledelsen har en sentral rolle i det kontinuerlige arbeidet med å skape en kultur for samarbeid og skape *et felles engasjement* for barns utvikling i hele kommunen som organisasjon.

2.3 Oppgavens relevans for helsefremmende arbeid

Klimautfordringer og FN sine bærekraftsmål medfører et stort behov for omstilling av energisektoren i Norge. Inntektsgrunnlaget til Norge vil derfor i fremtiden kunne stå under sterkt press. Det kan bli krevende å finansiere det offentlige tjenestetilbudet, og velferdstilbud i Norge vil kunne stå foran en utfordring. Bærekraftig kommuneøkonomi krever gode og langsiktige rammevilkår, og kommunene vil måtte tenke innovativt og helhetlig rundt sine organisatoriske og strukturelle forhold for å kunne løse sine samfunnsoppgaver best mulig. (Kommunenes sentralforbund, 2020).

WHO sin deklarasjon av Ottawacharteret (1986) har gitt fagfeltet «helsefremmende arbeid» økende oppmerksomhet. Her vektlegges helsefremmende politikk som grunnlag for å identifisere og påvirke sosiale helsedeterminanter i samfunnet. Ottawacharteret (WHO, 1986) beskriver helsefremmende arbeid som et fagfelt som er tverrfaglig av natur gjennom å hevde at det er «helse i alt vi gjør». I Helsinki-konferansen i 2013 ble tverrsektorielt samarbeid og helsepolitikk identifisert som nøkkelkrav for det helsefremmende arbeide i samfunnet (Green et al., 2015, s.17). Dette understreker viktigheten av tverrfaglig samarbeid på et samfunnsnivå.

Videre er det ønskelig å belyse det tverrfaglig samarbeidets betydning på individnivå. Det finnes tre tilnærminger i det helsefremmende arbeidet, individ-, gruppe- og settingstilnærming, WHO (1998) definerer en setting som en kontekst der mennesker involverer seg i hverdagslige aktiviteter, der miljømessige, organisatoriske og personlige faktorer interagerer for å påvirke helse og trivsel. Arbeidsplassen er beskrevet som en prioritert setting for det helsefremmende arbeidet (Scriven, 2012, s. 1-3). Dette fordi settingen i seg selv påvirker en stor andel av befolkningen, og fordi settingen oppleves som en helsedeterminant i seg selv, både på individ og samfunnsnivå (Hodgins, 2012, s. 187). På individnivå vil arbeidsplassen potensielt kunne fremme individets helse og trivsel. På samfunnsnivå vil arbeidsplassen potensielt kunne styrke produksjonskapasiteten (Hodgins, 2012, s. 187). Torp (2013, s. 771-772) knytter arbeidstakerhelse opp imot organisasjoners produktivitet, og at det igjen vil påvirke befolkningshelsen. I en settingstilnærming til helsefremmende arbeid vil fokuset ligge på de miljømessige helsedeterminantene. Som tidligere nevnt, ligger nøkkelkravet og suksessfaktorene til helsefremmende arbeid i det tverrfaglige samarbeidet. Denne forskningsoppgaven ønsker imidlertid å undersøke hvorvidt det tverrfaglige arbeidet i en kommune *i seg selv* kan oppleves som en positiv helsedeterminant for arbeidstakere. Dette skal måles ved beskrivelser av jobbengasjement. Torp et al. (2013) hevder at beskrivelser av jobbengasjement er et godt mål for å vurdere kvaliteten på helsefremmende arbeidsplasser. Jobbengasjement kan derfor

være et relevant helsemål for individet. Jobbengasjement knyttes ofte til motivasjon og gode arbeidsprestasjoner, og vil derfor kunne være av stor interesse for bedrifter og organisasjoner (Torp et al., 2013, s. 394). Dette forskningsprosjektet ønsker derfor å identifisere de underliggende psykologiske prosesser som påvirkes av et godt tverrfaglig samarbeid. Ved å mediere sammenhengen mellom disse prosessene og jobbengasjement, vil man kunne utforske muligheten for at et godt tverrfaglig samarbeid, som jobbressurs og et helsefremmende tiltak, vil kunne gi positiv gevinst på individuell trivsel på arbeidsplassen.

3 Teori

Denne undersøkelsen bygger på og er innrammet av tidligere forskning og teori. Tidligere forskningsresultater er allerede beskrevet i innledningen, og i dette kapittelet skal den teoretiske referanserammen presenteres.

En av grunnene til samfunnsvitenskapenes inntog på helsefeltet de siste tiår, er erkjennelsen av at profesjonalisering og spesialisering av samfunnstjenester har uheldige konsekvenser med tanke på å ivareta «hele mennesker». Kombinering av disse to hensynene og oppmerksomheten rundt utvikling av helhetlige tjenestetilbud er essensen i tverrfaglighet. Tverrfaglig samarbeid inviterer videre til dialog om hvordan ansatte *forstår seg selv* som aktører i en samfunnsmessig sammenheng (Hauge, 2013, s. 22). Studiet av denne masteroppgaven er tilknyttet helsefremmende arbeid, og det er derfor naturlig å innta en helsefremmende tilnærming til det fenomenet det forskes på. Gjennom en helsefremmende tilnærming er det ønskelig at forskningsoppgaven skal gi kunnskap og handlingsinformasjon om forhold som kan påvirkes gjennom handlinger. Det er ønskelig å få innsikt i hvordan ansatte forstår sin egen situasjon, det vil si å undersøke hvorvidt det er elementer ved samarbeidsmodellen som kan fremme jobbengasjement og jobbmestring hos dem. På bakgrunn av den informasjonen vil det være mulig å iverksette flere helsefremmende tiltak for de ansatte (Arntzen og Hauger, 2013, s.199). Denne oppgaven inntar et salutogent perspektiv der man retter oppmerksomheten mot den ansattes indre motivasjonsprosesser og hvordan disse kan bidra til personens bevegelse mot den positive enden på helsekontinuumet (Antonovsky, 2012, s. 36).

Forskningsoppgaven skal undersøke BTI-modellen sitt potensiale til å påvirke jobbengasjement og mestring hos ansatte. Denne samarbeidsmodellen har som hensikt å fungere som en ressurs og et verktøy for å skape et godt tverrfaglig samarbeid i kommunen. Implementering av modellen kan derimot også oppleves som en belastning og et krav for de ansatte (Helgesen, 2018, s. 22 og 58). Oppgaven hadde et deduktivt utgangspunkt og forhåndsdefinerte spørsmål med utgangspunkt i teoretiske antagelser som skulle testes. Det var derfor i forkant bestemt hvilken teori som skulle benyttes. Underveis i forskningen oppstod også behovet for en induktiv tilnærming. Det ble derfor behov for ytterligere litteratursøk for å kunne forstå resultatene og videre besvare oppgavens problemstilling (Thagaard, 2009, s. 193-194).

Pratt & Ashforth (2003, s. 313-325) mener at det å oppleve meningsfullhet er viktig når man skal utvikle positive organisasjoner og arbeidsplasser. De hevder at forskning på positive effekter ved meningsfullhet på arbeidsplassen kun gir svak positiv effekt. Til tross for det viser forskningen at en følelse av meningsfullhet i arbeidet er assosiert med god helse, både psykisk og fysisk.

Pratt & Ashfort (2003) skiller mellom det å finne mening *gjennom* arbeidet og finne mening *på* arbeidsplassen. Det er ikke en assosiasjon mellom større opplevd meningsfullhet og større positiv effekt på helse. Det som anses som viktig er *at* individet opplever meningsfullhet.

3.1 Jobbkraft-ressursmodellen

En enkel oppsummering av artikler som ble presentert i Journal of Occupational Health Psychology fra 1996 og utover, og som omhandlet arbeidshelsepsykologi, viste at det var 15 ganger så stort fokus på negative utfall sammenlignet med positive utfall (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 293). Derav vokste det frem et behov ved studier innenfor arbeidspsykologi for å rette fokus fra utbrenthet til det motsatte, nemlig engasjement (Maslach et al., 2001, s. 23). Demerouti et al. (2001) utarbeidet for første gang en omfattende modell for å forutsi utbrenthet og engasjement fra jobbkraft og jobbressurser. Denne modellen ble kalt Jobbkraft-ressursmodellen (*eng: Job Demand-Resources Model, forkortet til JD-R modellen*) og har siden innføringen i 2001, vært under flere revideringer. Dette er en fleksibel forklaringsmodell, og det argumenteres for at engasjement kan benyttes som et positivt arbeidshelsemål. Dette begrunnes med at jobbengasjement både 1) er knyttet til arbeidet og i all hovedsak bestemmes av de ressursene som er tilgjengelig og 2) har en relativt direkte sammenheng med virksomhetens produksjon (Torp, 2013, s. 775).

3.1.1 Jobbkraft og jobbressurser

Generelt sett kan to sett med faktorer skilles i alle slags jobber: nemlig jobbkraft og jobbressurser. Schaufeli & Bakker (2004, s. 295-296) refererer jobbkraft til «ting som må bli gjort», men mer spesifikt defineres jobbkraft som de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som krever vedvarende fysisk og/eller psykologisk (kognitiv eller emosjonell) innsats. Jobbkraft er derfor assosiert med visse fysiologiske og/eller psykologiske kostnader. Dette kan være tidspress, arbeidsoverbelastning og emosjonelt krevende interaksjoner med klienter (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Selv om jobbkraft ikke nødvendigvis er negative, kan de potensielt føre til stress hvis møtet med jobbkraftene krever høy innsats som igjen er forbundet med høye kostnader

som kan fremkalle negative reaksjoner som angst, depresjon og utbrenthet. Modellen inkluderer altså kvalitative (emosjonelle) så vel som kvantitative (arbeidsoverbelastning) jobbkrav (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 297).

Jobbressurser refererer til de fysiske, psykiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved arbeidet som (1) kan redusere jobbkrav og de tilhørende psykologiske og fysiologiske kostnadene, (2) er funksjonelle i den hensikt å oppnå arbeidsmål og (3) stimulerer personlig vekst, læring og utvikling. Jobbressurser er ikke bare nødvendig for å takle jobbkrav og få «ting gjort» (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 296). De er også viktige i seg selv eller fordi de er midler til å oppnå eller beskytte andre verdsette ressurser. Jobbressurser kan ytes på oppgavenivå (ytelsestilbakemelding, autonomi, oppgaveidentifisering etc.), gjennom organisering av arbeidet (rolle, medvirkning etc.), på mellommenneskelig nivå (støtte fra kolleger, team-klima) og på organisasjonsnivå (veiledning/coaching, karrieremuligheter, jobbsikkerhet etc.) (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312-313).

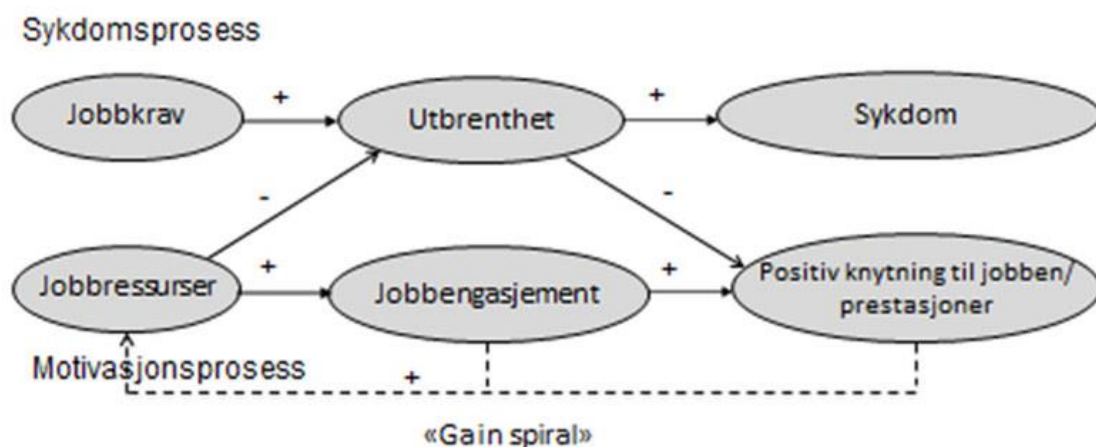
3.1.2 Utbrenthet og jobbengasjement

Utbrenthet og jobbengasjement er to viktige utfallsvariabler. Jobbengasjement er definert som en positiv arbeidsrelatert tilstand av velvære som er karakterisert ved 1) vitalitet (vigour) 2) dedikasjon (dedication) og 3) evne til å fordype seg i arbeidet (absorption). Vitalitet beskrives som høyt energinivå, utholdenhet, vilje til å investere noe ekstra i arbeidet og evne til å holde ut i vanskelige faser av arbeidet. Dedikasjon beskrives som entusiasme, inspirasjon, stolthet, utfordring og en opplevelse av at det arbeidet man gjør er av betydning/viktig. Absorpsjon knyttes til evnen å være så fullt konsentrert og oppslukt av arbeidet sitt at man blir «i ett med det». Man kjenner på følelsen av glede og kan av og til komme i kortvarige slags flyt-soner der personen, arbeidet og tiden flyter sammen (Schaufeli og Taris, 2002, s. 74-75).

Utbrenthet er definert gjennom tredimensjonal konstruksjon som består av emosjonell utmattelse, depersonalisering og reduserte, personlige prestasjoner. Den første dimensjonen, utmattelse, handler om emosjonelt overstrekk og emosjonell utarming hos individet. Den andre dimensjonen, depersonalisering, refererer til negativ, kynisk eller overdrevet frakopling fra andre mennesker, noe som inkluderer tap av idealisme. Den tredje og siste dimensjonen, reduserte personlige prestasjoner, handler om å evaluere sin arbeidsytelse negativt. Dette igjen fører til utilstrekkelighet, lav jobbrelatert selvtillit og lav mestringsstro (Maslach, 1998, s. 69).

3.1.3 Den energitappende prosessen og motivasjonsprosessen

På de fleste arbeidsplasser kan man skille mellom de to variablene jobbkrav og jobbressurser. Videre sier modellen at utbrenthet og engasjement er uavhengige tilstander som bør måles separat av forskjellige instrumenter. JD-R-modellen (figur 2) beskriver to ulike parallelle prosesser som påvirker den ansattes opplevelse av arbeidsoppgavene; (1) en stressende prosess der jobbkrav er sider ved arbeidet som kan føre til utbrenthet og (2) en motiverende prosess der tilgang på ressurser er sider ved arbeidet som kan føre til engasjement (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 295-299).



Figur 2: Revidert modell, basert på «Jobbkrav-ressursmodellen» (JDR) til Schaufeli & Bakker 2004. Hentet fra Torp (2013).

Den energitappende prosessen omtales som en helsesvekkende prosess. der jobbkrav (dvs. fysiske krav, tidspress, skiftarbeid) er assosiert med utmattelse, mens manglende jobbressurser (dvs. tilbakemeldinger på arbeidet, jobbkontroll, deltakelse i beslutningstaking, sosial støtte) er assosiert med redusert engasjement (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 297-298). Motivasjonsprosessen er en prosess der jobbressurser potensielt kan fungere som motivasjonsfaktorer, som igjen kan føre til jobbengasjement og gode prestasjoner i arbeidet (Bakker & Demerouti, 2007, s.313).

Motivasjonsprosessen kan både være indre motivert (som foster ansattes vekst, læring og utvikling) og/eller ytre motivert (medvirker til å oppnå arbeidsmål). Ressurser som påvirker den indre motivasjonsprosessen, kan dekke grunnleggende behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Bakker & Demerouti, 2007, s. 314).

Dette er en teoretisk modell som vektlegger to ulike prosesser, men prosessene må allikevel sees i sammenheng. Høye jobbkrav kan virke positivt på jobbengasjement så fremt den ansatte har god tilgang på jobbressurser. Det er også vist at enkelte krav er sterkt negativt korrelert med jobbengasjement, mens andre krav derimot er positivt korrelert med jobbengasjement (Torp, 2013, s. 774). Videre hevdes det at jobbressurser kan fungere som en buffer på den negative virkningen av jobbkrav. JKR-modellen utvider denne forståelsen ved å hevde at flere forskjellige jobbressurser kan bufre effekten av flere ulike jobbkrav. Hvilke roller de ulike jobbkravene og jobbressursene spiller er avhengig av den spesifikke jobbkarakteristikken som råder på de enkelte arbeidsplasser (Bakker & Demerouti, 2007, s. 314). Videre er det vist at jobbengasjement er negativt korrelert med mentale helseplager, og det er trolig at den da også medierer effekten av arbeidsmiljø ved helseplager (Torp, 2013, s. 774).

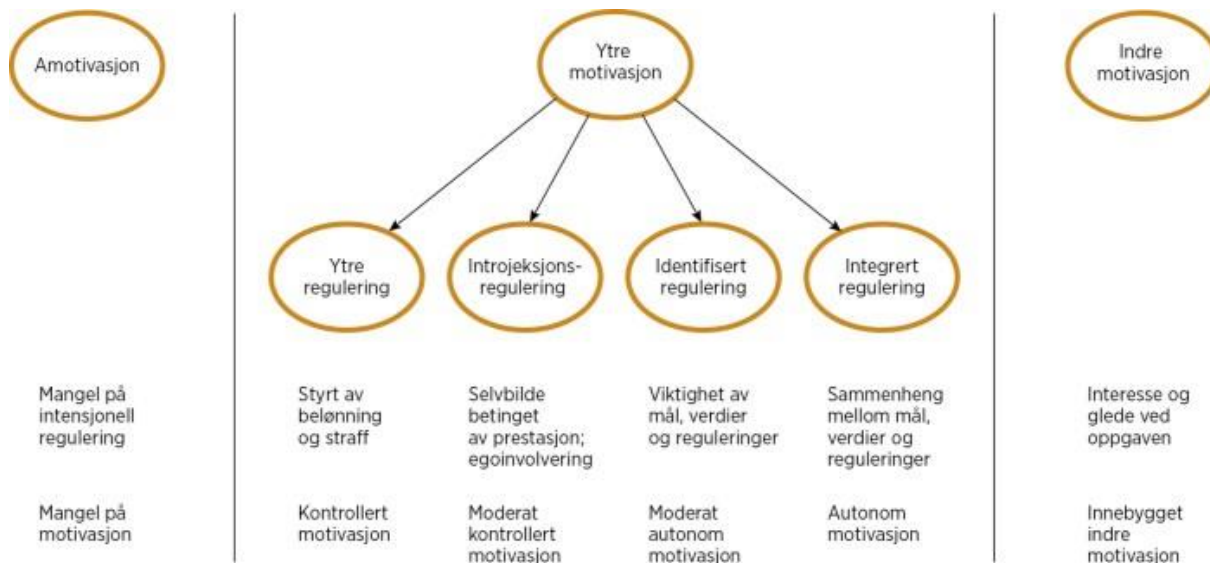
3.2 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien (engelsk: Self-Determination Theory, SDT) er en makroteori som representerer et bredt rammeverk for menneskelig motivasjon. Den utviklet seg fra forskning på indre og ytre motivasjoner og ble etter hvert utvidet til å omfatte forskning på arbeidsorganisasjoner og andre livsdomener. Etter mange års forskning har SDT utviklet seks miniteorier som tar for seg ulike, men relaterte utfordringer (Deci et al., 2017, s.19-20). To av disse vil i det følgende bli presentert, da de er mest relevante for oppgavens problemstilling.

3.2.1 Cognitive Evaluation Theory (CET)

Den første miniteorien blir omtalt som Cognitive Evaluation Theory (CET) og omhandler det sosiale miljøets påvirkning på indre motivasjon (Deci et al., 2017, s.20-21). SDT skiller mellom autonom motivasjon (indre motivasjon) og kontrollert motivasjon (ytre motivasjon). Autonom motivasjon er karakterisert ved at individet er engasjert i en aktivitet med en full følelse av villighet, frivillighet og valg. Autonomregulerte aktiviteter er ofte iboende motiverte. Kontrollert motivasjon er karakterisert ved at individet motiveres av ytre faktorer, slik som belønning, høy status etc. Cognitive Evaluation Theory (CET) ble utviklet for å forklare sammenhengen mellom ytre faktorer på indre motivasjon. Den forklarte at eksterne faktorer, som for eksempel belønning for måloppnåelse, ikke nødvendigvis predikerer for økt behovstilfredsstillelse og gir tilsvarende effekt på indre motivasjon. Funnene i CET forklarer derfor sammenhengen mellom autonomstøttende og kontrollerende miljøer, hvorvidt de påvirker individets ytre eller indre motivasjon og i hvilken grad

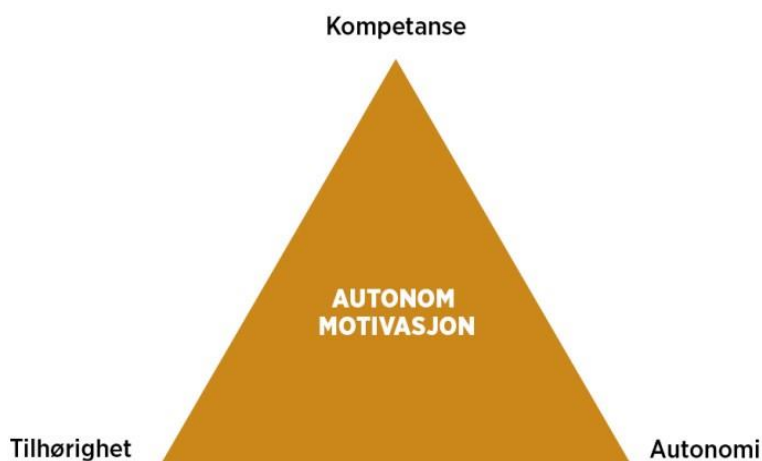
de kan påvirke (Deci et al., 2017, s.20-21). Selvbestemmelsesteorien beskriver i tillegg amotivasjon. I motsetning til de to andre motivasjonene, som er intensjonelle, henviser amotivasjon til fullstendig mangel på motivasjon. Skillet mellom autonom og kontrollert motivasjon er viktig, da SDT skiller mellom fire typer ytre motivasjon som er mer eller mindre autonome, har ulikt opphav og derved ulike konsekvenser. Disse er 1) ytre regulering, 2) introjeksjon, 3) identifisert regulering, og 4) integrert regulering (Olafsen, 2018). Disse kan plasseres på et kontinuum som viser grad av autonomi. Indre motivasjon vil, sammen med identifisert regulering og integrert regulering, representere ulike former for autonom motivasjon. Dette blir fremstilt i figur 3.



Figur 3: Motivasjonskontinuumet (Gagné & Deci, 2005). Hentet fra Olafsen (2018).

3.2.2 Basic Psychological Needs (BPNT)

Den andre miniteorien heter Basic Psychological Needs (BPNT) og tar utgangspunkt i postulatet om at individet har tre grunnleggende psykologiske behov; behov for kompetanse, autonomi og tilhørighet. Tilfredsstillelse av disse fremmer autonom motivasjon, ytelse av høy kvalitet og velvære (Deci et al., 2017, s.19-20). SDT definerer disse behovene som medfødte og universelle. Det vil være individuelle forskjeller i styrken på de basale behovene, men selve styrken blir ansett som irrelevant i teorien. Det som anses som viktig er at de tre behovene, uansett hvor sterke de er, blir tilfredsstilt. Dette kan bidra til optimalisering av motivasjon, noe som igjen vil gi næring til psykologisk trivsel, vekst og utvikling (Deci & Ryan, 2000, s. 229-233). Dette blir visuelt fremstilt i figur 4. SDT hevder videre at alle de tre behovene er viktige for å skape autonom motivasjon, og at behovene for autonomi og kompetanse er særlig viktig (Deci & Ryan, 2000, s. 235). De tre behovene vil bli beskrevet nedenfor:



Figur 4: Basale behov: fundamentet for vedvarende autonom motivasjon (Stone, Deci, & Ryan, 2009). Hentet fra Olafsen (2018).

3.2.2.1 Kompetanse

SDT er ikke alene om å anerkjenne viktigheten av opplevelse av kompetanse eller mestringstro for menneskelig motivasjon. For å kunne få motivasjon til å agere, må en person få erfare en viss form for effektivitet og selvtillit. Innenfor SDT kan opplevd kompetanse knyttes til personens ferdigheter og erfaringer innenfor et visst domene, men også til aspekter i det sosiale miljøet. Når personer i nærmiljøet, slik som lærere, foreldre, trenere, kollegaer etc, gir meningsfulle tilbakemeldinger kan følelsen av å inneha kompetanse styrkes, og motivasjonen kan øke. Det samme vil kunne skje med motsatte betingelser (Ryan, et al., 2009, s.114). Behovet for kompetanse handler altså om at vi har en opplevelse av at vi mestrer våre omgivelser, samtidig som vi får mulighet til å bruke og utvikle vår kompetanse (Olafsen, 2018).

3.2.2.2 Autonomi

Det er en bred generelle anerkjennelse om at kompetanse er av særlig betydning for å fremme motivasjon. SDT-teorien derimot, er unik på den måten at den legger vekt på viktigheten av autonomi og autonomistøttende faktorer for å øke motivasjon. Autonomi referer til regulering av «selvet», og forklares med at når en person opptrer autonomt, så vil en person oppleve sin adferd som selvbestemt og selvorganisert. Autonomi foregår i «vårt indre» og styres av vår vilje, men trenger ikke alltid være bevisst for individet. Autonomi gjenspeiler integrert godkjenning og organisering av en handling, men muligheten til å handle autonomt er sterkt avhengig av det sosiale

miljøet som kan variere med å fremstå som kontrollerende og tvungen eller et miljø som støtter autonom selvregulering (Ryan, et al., 2009, s.115).

3.2.2.3 Tilhørighet

SDT tar også for seg hvordan opplevelse av tilhørighet og tilknytning er viktig for velvære og integritet. Tilhørighet relateres til opplevelse av å være inkludert av andre, en følelse av å bli ivaretatt av andre innenfor for domene av ens handlinger. Generelt sett foreslår BNPT at det er i konteksten om tilhørighet at individet har størst sannsynlighet for å internalisere det omkringliggende miljøets verdier og ferdigheter. Tilhørigheten er støttet av varmen, omsorgen og involveringen som de andre viser individet. Denne vil kunne påvirke individets glede og iver, og følgelig øke motivasjonen (Ryan, et al., 2009, s.115).

3.3 Mestringstro

Albert Bandura utviklet teorien om self-efficacy. Han definerer «self-efficacy» som «beliefs in one's capability to organize and execute the courses of action required to produce given attainments» (Bandura, 1997, s. 3). På norsk kan self-efficacy oversettes med mestringstro eller mestringsforventning. Det handler om menneskets tro på egne ferdigheter, dog ikke bare om å kontrollere egne handlinger og omgivelser, men også om å kontrollere egne tankeprosesser, motivasjon og emosjoner (Bandura, 1997, s. 7).

Bandura hevder altså at mennesker ønsker å trene på å få kontroll over begivenheter som påvirker livene deres, og styrke våre muligheter til å håndtere ulike oppgaver. Ved å utøve innflytelse på områder som de kan få noe kontroll på, er det lettere å realisere ønskede fremtidsvisjoner. Dette kan gi oss betydelige personlige og sosiale fordeler. Muligheten til å forutse mulige utfall, gjør dem forutsigbare. Muligheten til å produsere verdifulle resultater og unngå uønskede, gir kraftig insentiver for utvikling og utøvelse av personlig kontroll (Bandura 1995, s.1-2)

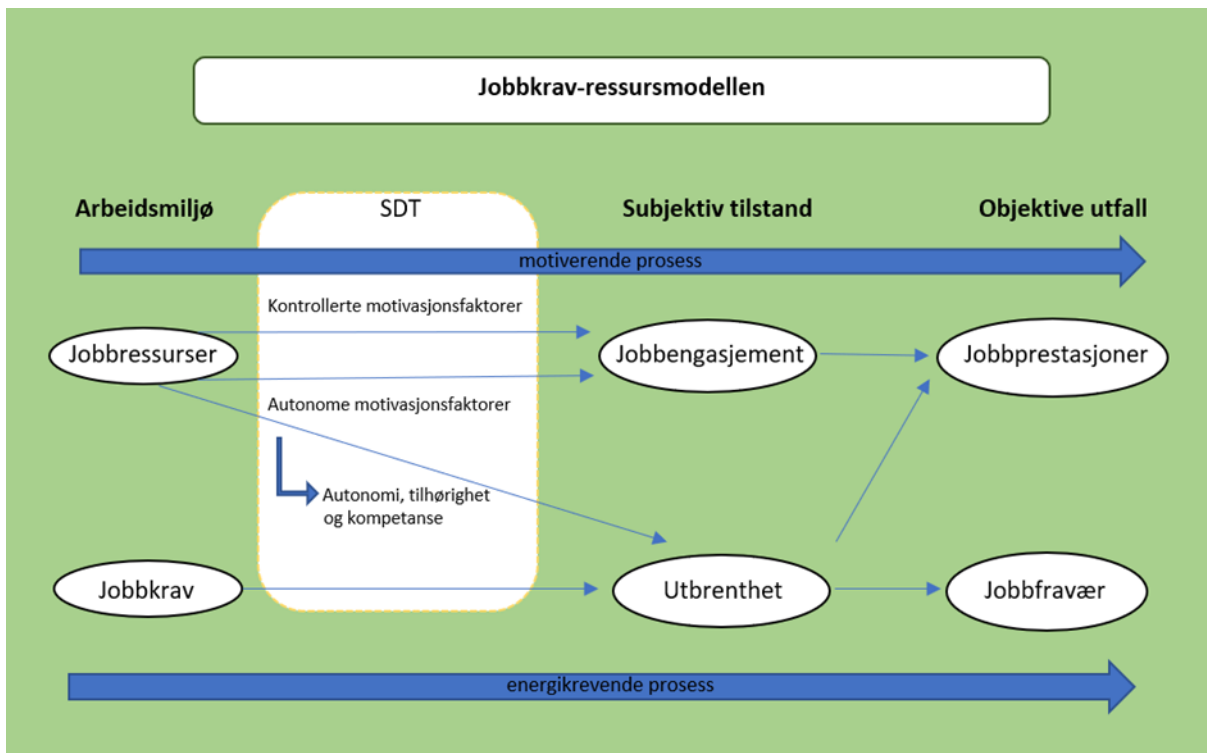
Det er fire måter å bygge opp en robust mestringstro på. For det første er det å få gode mestringserfaringer. Tidligere gode erfaringer vil lagres i minnet og skape gode mestringsforventninger, og vice versa. Individet må allikevel ikke bare utsettes for medvind. Moderate utfordringer, dog ikke for lette, er med på å styrke mestringserfaringer da suksess krever innsats. En annen kilde til å bygge opp en robust mestringstro på er å få «vikarierende erfaringer». Det vil si at man ved å se på andre rollemodeller gjennomføre en oppgave/handling, kan erverve

erfaringer gjennom dem. Dette forutsetter at rollemodellene er naturlige å sammenligne seg med. Dette vil styrke ens egen tro på at dette er gjennomførbart, også for en selv. Sosial overtalelse er altså en tredje kilde til å bygge mestringstro på. Sosial støtte og verbal oppmuntring hjelper med å vedlikeholde og styrke mestringstro. Til sist vil også emosjonelle reaksjoner og fysiologiske forhold påvirke ens mestringstro. Kognitive og emosjonelle impulser som reaksjoner på ens handlinger vil kunne påvirke ens mestringstro i positiv eller negativ retning (Bandura 1995, s. 3-6).

Videre hevder Bandura at individets mestringstro spiller en nøkkelrolle når det gjelder selvregulering av motivasjonsprosesser (Bandura, 1995, s. 7). Bandura vektlegger betydningen av sammenhengen mellom den individuelle og kollektivistiske mestringstroen der gruppeoppnåelse og sosiale forandringer har sine røtter i en kollektivistisk mestringstro. Mange av samfunnets utfordringer krever at man arbeider sammen for å skape positive endringer. Styrken i kollektiver som for eksempel familier, kommuner og kollegaer ligger i menneskenes tro på at den kollektive mestringstroen kan løse utfordringer og skape bedre muligheter. Dette gjennom en samlet, helhetlig innsats fra alle (Bandura, 1995, s. 35-36).

3.4 Oppsummering av teoretisk referanseramme

JD-R-modellen spesifiserer hvilke jobb og personlige egenskaper som fører til ulike psykologiske utfall, men forteller ikke om de underliggende psykologiske prosessene som leder til subjektive tilstander som jobbengasjement og utbrenthet (Schaufeli & Taris, 2014, s. 55). For utfyllende teoretisk rammebeskrivelse benyttes derfor selvbestemmelsesteorien (eng. Self Determination Theory, SDT). Denne beskriver sammenhengen mellom kvaliteten på de ansattes motivasjon og arbeidsrelaterte vekst og utvikling (Olafsen, 2018, s. 54).



Figur 5: Grafisk representasjon (visualisering) av sammenhengen mellom JD-R-modellen og SDT.

Figur 5 viser en visuell fremstilling av hvordan de to teoretiske modellene komplementerer hverandre og blir brukt i denne forskningsoppgaven. Jobbkraft anses ikke nødvendigvis som en stressfaktor som gir patologiske utfall, men kan også oppleves som helsebringende for den ansatte, avhengig av stressfaktorens karakter (LePine et al., 2005, s. 771) (Antonovsky, 2012, s.36). Denne forskningsoppgaven skal undersøke hvorvidt samarbeidsmodellen, som en jobbressurs og som et jobbkraft, vil kunne påvirke de ansattes jobbengasjement og mestring. For å kunne mediere sammenhengen mellom jobbressurser/jobbkraft og jobbengasjement, vil forskningsoppgaven ta utgangspunkt i jobbkraft-ressursmodellen (eng. Job Demand-Resource model, JD-R) (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 293), mediert gjennom de underliggende psykologiske prosessene som beskrevet i SDT.

Grunnet denne oppgavens salutogene tilnærming, vil det fokuseres på jobbressursene og dens effekt på helse og trivsel, mer enn på jobbkraft og dens påvirkning på utbrenthet.

4 Metode

I dette kapittelet redegjøres det for oppgavens vitenskapssyn, forskningsdesign, datainnsamling og analyse. Deretter vil den bli fulgt opp med refleksjoner rundt validitet og reliabilitet, forskningsetiske betraktninger, forskerens situering og forforståelse før den avrundes med metoderefleksjon.

4.1 Vitenskapssyn

Forskningsprosjektet inntar et humanvitenskapelig blikk. Det betyr at man forsøker å forstå meningen i et fenomen eller meningen som menneskene (aktørene) tillegger egne eller andres handlinger. Fokuset ligger da på menneskene og deres subjektive opplevelse og forskeren vil forsøke å forstå en dypere mening i enkeltpersoners erfaringer. Dette er videre satt inn i en sosialkonstruktivistisk ramme. Retningen innenfor denne vitenskapsteoretiske posisjonen legger vekt på at samfunnet er konstruert (Anker, 2020, s. 47-53). Det vil si at mennesker forteller og skaper sin verdensforståelse sammen med andre. Gjennom en postmodernistisk forståelse kan vi som forskere få informasjon om menneskers subjektive erfaring gjennom språket. Språklige data benyttes for å gjøre det subjektive om til noe som er intersubjektivt delt. Kunnskapen er altså intersubjektiv, det vil si at den oppstår i relasjoner mellom mennesker. Dette gjør det mulig å forske på og analysere noe som opprinnelig er subjektivt. (Thagaard, 2009, s. 38-44).

Berger & Luckmann (2000, s. 9) sammenfatter sitt samfunnskonstruktivistiske tankesett til tre analytiske prosesser: «Samfunnet er et menneskelig produkt». Samfunnet er en objektiv virkelighet. Mennesket er et sosialt produkt». Denne tankegangen understreker det dialektiske forholdet mellom individ og samfunn; mennesket både skaper og blir skapt av samfunnet. Språket er da det viktigste tegnsystemet for individets formidling av erfaringer. Samtidig er språket under stadig endring, og på samme måte vil menneskets verdensforståelse være under kontinuerlig endring (Berger & Luckmann, 2000, s. 43-63). Dette får implikasjoner ved valg av metode og analyse av datamaterialet i oppgaven. Den kunnskapsproduksjonen som oppstår, vil således være et uttrykk for respondentens fortolkede «her-og-nå» opplevelse og dets bevissthets realissimum. Hver enkelt person sin hverdagsvirkelighet fremstilles gjennom en intersubjektiv verden der hver enkelt har sitt unike perspektiv forskjellig fra andre, men samtidig deles denne hverdagsvirkeligheten sammen med andre. Analysen fra datamaterialet er derfor et resultat av noen respondenters utrykte erfaringer i en delt hverdagsvirkelighet, på et gitt tidspunkt.

4.2 Design

Ifølge Johannessen et al. (2019, s. 54) er studiens problemstilling avgjørende for hvilket studiedesign man skal velge. Dette følges opp av Jacobsen (2005, s. 121) som hevder at undersøkelsesopplegget må tilpasses problemstillingen. Dette forskningsprosjektet har som mål å få dyp kunnskap om sammenhengen mellom to fenomen, nemlig tverrfaglig samarbeid og menneskers opplevelse av dens potensiale til å påvirke deres jobbengasjement og mestring. For å besvare problemstillingen best mulig er det derfor valgt et intensivt design og da et design med små-N-studier. Med dette designet vil den enkeltes forståelse og fortolkning av et fenomen komme frem og belyses fra forskjellige ståsteder. Det er ønskelig å få frem individuelle forskjeller som finnes i forståelsen av et fenomen, samtidig som at likhetene dem imellom belyses. På denne måten får man en rik beskrivelse av et fenomenene og forholdet dem imellom (Jacobsen, 2005, s. 89-93).

4.3 Kvalitative data

I denne oppgaven vil man undersøke sammenhengen mellom individ og kontekst. Manglende forhåndskunnskaper om tema, gjør at problemstillingen er uklar og det ville vært vanskelig å formulere gode spørsmål til et spørreskjema. Uklare problemstillinger medfører derfor et behov for fleksible undersøkelsesopplegg, altså opplegg som kan endres gjennom undersøkelsesprosessen. Det har derfor vært hensiktsmessig å innhente kvalitative data i form av tekst, der hensikten er å få frem hvordan mennesker fortolker (hermeneutikk) og forstår (fenomenologi) en gitt situasjon, og på den måten få frem en nyansert dybdeforståelse av temaet (Jacobsen, 2015, s. 131) (Malterud, 2013, s. 26). Prosjektet skal derfor samle inn kvalitative data gjennom semistrukturerte dybdeintervjuer. Undersøkelsesdesignet tar utgangspunkt i deduktive data, der kategorier er forhåndsdefinerte. Det vil derfor være av noe interesse å vite hvor mange ganger et begrep nevnes av de ulike respondentene, styrken på dem (gradering) og av hvor mange informanter. Dette for å kunne lettere se likheter og forskjeller i datamateriale (Anker, 2020, s. 40; Thagaard, 2009, s. 172-180). Resultater av de analyserte kvalitative dataene visualiseres i figurer for bedre å kunne se likheter og forskjeller på tvers av informanter. I tillegg undersøkes induktive data. Viktigheten av empirinære funn av både menneskets erfaring og fortolkning av fenomenet, samt konteksten rundt fenomenet, kan gi oss viktig tilleggsinformasjon til de deduktive dataene.

4.3.1 Én-til-én intervjuer

Innsamling av datamateriale foregår gjennom intervjuer. Dette er en fleksibel metode som gir mulighet for å få fyldige og detaljerte beskrivelser av det vi studerer. Gjennom samtalene kan mennesker forstå hverandre, stille hverandre spørsmål, beskrive tanker og følelser og kommentere hverandres utsagn. Dialogen gir ytringer fra respondenten som igjen registreres som svar og videre utgjør data eller empiri. Det ble brukt én-til-én-intervju, og dette ble knyttet opp imot respondenten som et subjekt og hva han/hun subjektiv mener om samhandlingsmodellen. Dette ble brukt slik at respondenten fritt kan uttale seg om et tema som kan oppleves som personlig og intimt. Seks av intervjuene ble utført på respondentenes arbeidsplass og ett ble utført på forskerens arbeidsplass. Det sistnevnte ble foreslått av respondenten selv fordi det var mer praktisk for begge to. Ett intervju ble utført via teams pga utsettelse grunnet sykdom, mens de øvrige seks ble utført ansikt til ansikt. Videre beskrives prosessen for utarbeidelsen av intervjuguiden:

Utarbeidelse av intervjuguide

1. Identifiserte sentrale deltema som springer ut ifra problemstillingene. Laget først teoristyrte spørsmål.
2. Laget deretter «oppvarmingsspørsmål». Først ble det stilt et generelt spørsmål om hva som skal til for at respondenten opplever jobbengasjement. Valgte definisjon på jobbengasjement (Schaufeli & Taris, 2014) ble lest opp og en enkel oppsummering av denne ble nedskrevet på et A4-ark som lå foran respondentene under hele intervjuet (vedlegg 3). Dette var nødvendig for sikre seg at respondentene skulle ha samme begrepsforståelse som intervjuer. Etterpå ble det stilt noen innledende spørsmål som en innledning til hovedspørsmålene. Det ble da bedt om å beskrive deres generelle betraktninger og erfaringer rundt samarbeidsmodellen.
3. Stilte hovedspørsmål (teoristyrte) som knyttes til de tre problemstillingene (vedlegg 4).

Intervjuene ble tatt opp på analog og digital diktafon, samtidig som det ble skrevet noen notater underveis (Johannessen, 2019, s. 143-153).

4.3.2 Utvalg

Det første skrittet i utvalgsundersøkelsen er å få en fullstendig oversikt over de vi ønsker å undersøke, og videre bestemme antall enheter som skal inkluderes. I denne oppgaven betyr det at vi

tar utgangspunkt i alle ansatte i den utvalgte kommunen som skal arbeide aktivt med BTI-modellen. Dette inkluderer ansatte i barneverntjenesten, familie/helsetjenesten, pedagogisk-psykologiske tjenester (PPT), barne- og ungdomsskolene og barnehagene (Jacobsen, 2005, s. 172). Det var derfor ønskelig med minst én respondent fra hver av enhetene. Undersøkelsesopplegget baserer seg derfor på et strategisk utvalg, altså søker etter deltagere som har egenskaper eller kvalifikasjoner som egner seg for å få besvart forskningsoppgavens problemstillinger (Thagaard, 2009, s.55). Intern validitet står sentralt her. Vi søker datagrunnlag som kan gi oss best mulig grunnlag for tolkning og analyse, som igjen kan gi oss ønskelig læring (Malterud, 2013, s. 56). Det var også ønskelig å inkludere respondenter som hadde erfaring med BTI-modellen. Dette er viktig fordi vi ved å gå litt lenger tilbake i tid, vil kunne få en indikasjon på om arbeidsforholdene har endret seg eller ikke (Jacobsen, 2005, s. 172).

Inklusjonskriterer for deltagelse i studien var derfor at informantene skulle ha erfaring med BTI-modellen og være ansatt i barneverntjenesten, familie/helsetjenesten, pedagogisk-psykologiske tjenester (PPT), barne- og ungdomsskolene eller barnehagene.

4.3.3 Rekruttering og utvalg

Rekrutteringen av respondenter foregikk gjennom en rådgiver i den utvalgte kommunen. Når det gjelder bestemmelse vedrørende valg av antall respondenter, ble det satt til å være minimum én respondent fra hver enhet, altså fem respondenter totalt. Dette fordi det var ønskelig å sammenligne svarene mellom de ulike enhetene for å se likheter og forskjeller mellom dem. Det var ønskelig med noen flere respondenter enn fem, men maksimalt utvalg satt til å være åtte respondenter. Dette fordi en retningslinje for kvalitative utvalg tilsier at antall respondenter ikke bør overstige det antall som det er mulig å gjennomføre dyptpløyende analyser på (Thagaard, 2009, s. 60). Det er altså viktigere å få et relevant utvalg av respondenter enn å skaffe mange (Johannessen, 2019, s. 112).

På mine vegne inviterte rådgiveren én fra hver enhet (ledere eller andre som kunne hjelpe meg med rekrutteringsprosessen) på Teams-møte. Møtet ble innkalt en drøy måned i forkant. Representant fra barnevernet deltok ikke på møtet, men alle de andre enhetene deltok med en representant. I møtet fikk jeg mulighet til å presentere forskningsprosjektet mitt via PowerPoint og ba dem så om hjelp til rekruttering av respondenter. Skriftlig informasjon om tema og samtykkeskjema ble sendt til deltakerne i etterkant av møtet (vedlegg 5). Dette møtet ble gjennomført i en tid der man begynte gjenåpning av samfunnet etter covid-19 epidemien. Det kunne derfor være litt krevende å rekruttere ansatte på grunn av høy jobbslitasje under epidemi-perioden.

Rekrutteringen gikk allikevel uten store utfordringer. Tre uker etter Teams-møtet hadde forskningsprosjektet rekruttert syv personer. Tid for intervjuet ble avtalt i direkte kontakt med respondentene, på e-post eller via SMS. Siden ingen fra barnevernet deltok på rekrutteringsmøtet, ble det ikke rekruttert respondent fra den enheten. Jeg fikk derimot rekruttert to fra familie/helsetjenesten (en fra helsestasjonen og en fra skolehelsetjenesten), to fra barnehagene, to fra psykologiske tjenester (begge to jobbet hovedsakelig mot skolene) og en fra skolen. Ulempen med utvalget var at jeg ikke fikk innspill fra barnevernets stemme. Fordelen var at jeg ville få ulike innspill fra to respondenter i samme enhet. Dette vil kunne gi et godt grunnlag for videre drøfting av funnene i oppgaven.

4.3.4 Gjennomføring av intervjuene

Før oppstart av intervjuene, ble det gjennomført et prøveintervju av en ansatt i en annen kommune. Den ansatte hadde en tilsvarende erfaring med BTI-modellen. Det var under prøveintervjuet at jeg fikk ideen om at respondenten skulle ha foran seg et ark som sammenfattet den definisjonen av «jobbengasjement» som jeg la til grunn for oppgaven (vedlegg 3). Dette fordi vedkommende ikke skulle la seg distrahere og avlede av hvorvidt hun/han kunne huske definisjonen eller ikke. Under prøveintervjuet ble det også tydelig at det var viktig å vri språket over fra et akademisk til et mer folkelig språk slik at respondentene skulle kunne slappe av og snakke mest mulig fritt uten å begynne å analysere og kritisk vurdere egne svar. Noen av spørsmålsformuleringene ble derfor endret.

Selve gjennomføringen av intervjuene tok mellom 36 og 57 minutter, da det varierte hvor mye hver enkelt respondent utdypet seg. Hvert enkelt av intervjuene ble deretter transkribert og anonymisert, før de ble gjort klare til analyse.

4.3.5 Innsamling av data

Det ble brukt både digital og manuell båndopptaker under intervjuet. Dette ble gjort som forsikring av at intervjuet skulle bli tatt opp på bånd, dersom en av de to båndopptakerne skulle svikte.

Underveis i intervjuet ble det skrevet notater. Det som ble notert var elementer som intervjuer ble opptatt av, og som kunne komme til å være av interesse i analyseprosessen.

I etterkant er det en refleksjon hos intervjuer om at forsøket på å holde et folkelig språk og avslappet stemning under intervjuet, resulterte i en tidvis ustrukturert intervjuoppbygging og

utydelige spørsmålsformuleringer. Dette ble forsøkt å repareres på ved å stille spørsmål på nye måter som var lettere for respondentene å forstå.

I etterkant av intervjuene ble notatene og hovedinntrykkene nedtegnet. Det være seg hvordan respondenten opptrådte (spent, avslappet, hektisk etc) og videre kritisk vurdere min egen rolle under intervjuet. Dette er viktig for senere drøfting og avklaring av undersøkelsens reliabilitet (Jacobsen, 2005, s. 188). Intervjuene ble fortløpende transkribert; det tok alt fra én til tre dager, og ble utført av oppgaveskriveren selv. Dette er viktig fordi det var oppgaveskriveren som deltok i samtalen og derfor best kan huske momenter som kunne oppklare uklarheter eller som er av betydning for meningen i teksten. Dette er viktig for å styrke validiteten av analysematerialet.

Transkripsjonsprosessen var en omfattende prosess. Den tok lang tid. Den innebar at hvert enkelt ord som ble sagt ble nedskrevet. Det ble nedskrevet tankestreker der det ble brukt pauser og ordlyder der det ble uttrykt en følelse. Dette for å ivareta stemningen i intervjuet når jeg skulle begynne å analysere. Transkripsjonsprosessen var videre ingen passiv og teknisk handling, men inngikk heller i den analytiske prosessen i ulik grad. All nærkontakt med datamaterialet innebærer derfor at man setter spor i materialet på ulike måter, noe som igjen kan påvirke meningen i teksten (Malterud, 2013, s. 77-78). Underveis i transkripsjonsprosessen ble det nødvendig å stoppe lydfilen ofte, og spole tilbake i opptaket for å lytte igjen og igjen. Dette for å forsikre seg om at alt skulle være riktig transkribert. Dette er viktig for å vise ydmykhet for det respondenten forteller om og vise etterrettelighet i bearbeiding og tilrettelegging av råmaterialet forut for analysearbeidet.

4.4 Analyse

Analysen av datamaterialet i denne oppgaven har til hensikt å bygge bro mellom empirien og resultatene, ved at datamaterialet blir organisert, fortolket og sammenfattet. Analysen skal foregå systematisk og inneha en tilnærming som fører til at leseren forstår og anerkjenner de konklusjoner som er gjort. Derfor vil det i dette kapittelet vises til en grundig gjennomgang av valgt analysemetode. Analysen av kvalitative data består i å stille spørsmål til datamateriale (hva kan dette fortelle oss om fenomenet), lese og organisere datamateriale i lys av dette, for så å gjenfortelle dette på en systematisk og relevant måte (Malterud, 2013, s. 91).

Forskningsoppgaven skal undersøke BTI-modellen empirisk, slik den er implementert i denne kommunen, og vurdere dens potensiale til å påvirke ansattes jobbengasjement. På bakgrunn av oppgavens innhold og formål, ble det vurdert som formålstjenlig å lage en teoristyrte intervjuguide. Ved å bruke et teoretisk rammeverk i intervjuguiden, vil det kunne gi et best mulig utgangspunkt

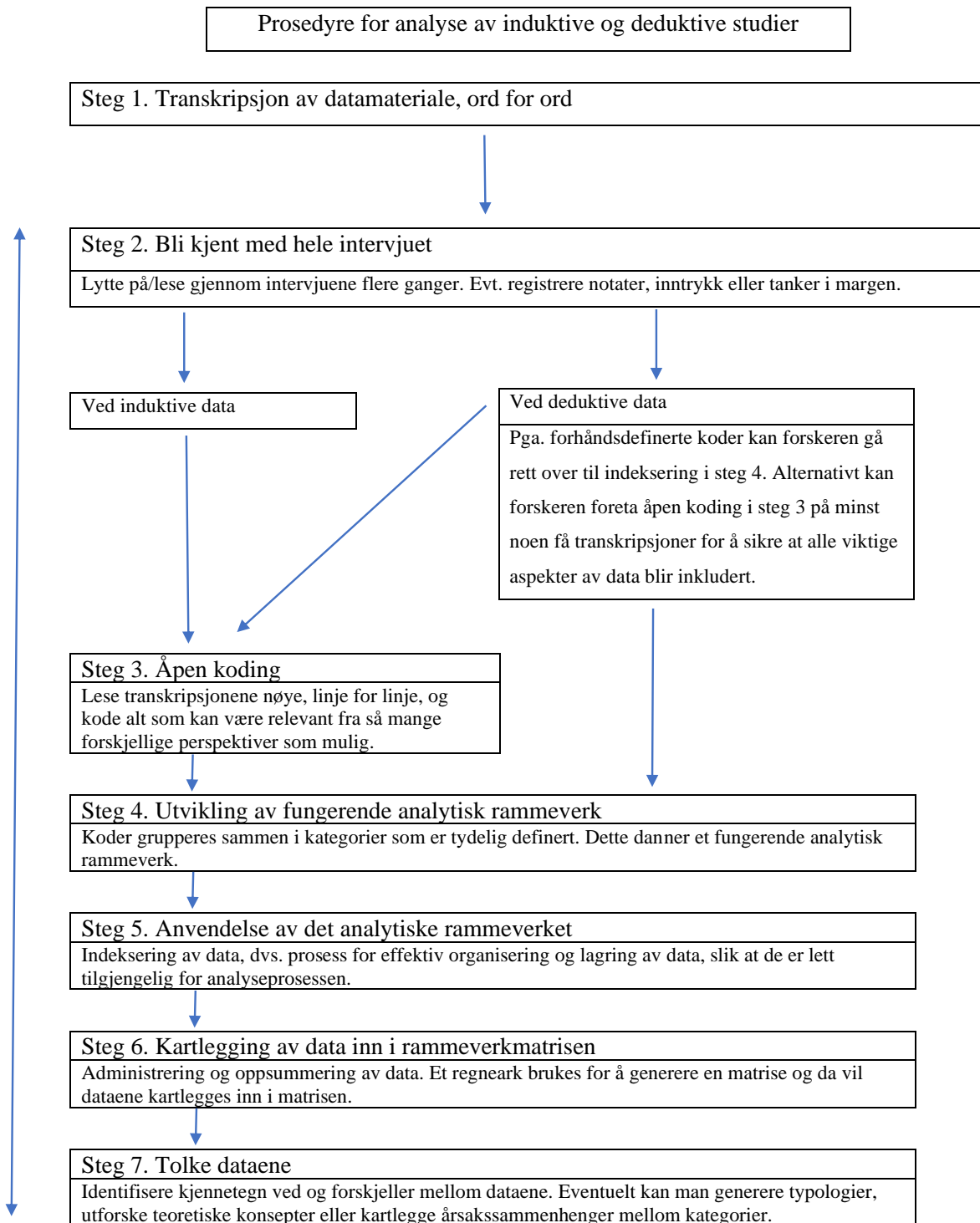
for å kunne svare på mitt forskningsspørsmål. Det teoretiske perspektivet må derfor trekkes inn før analysefasen. Hvis ikke det gjøres, kan intervjuene mangle relevant informasjon som er nødvendig for å utarbeide, spesifikke fortolkninger på grunnlag av en teori (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 269). Forskningsoppgavens analyse av de deduktive data retter seg derfor mot *innholdet* i tekstene. Fremstillingen retter seg mot sentrale tema i undersøkelsen, der hovedpoenget er å gå i dybden på hvert enkelt tema. Dette blir beskrevet som temasentrert tilnærming, og det blir mulig å forske på et og et tema om gangen. Innvendingen mot denne analyseformen er at den ikke ivaretar et helhetlig perspektiv, da utsagnene fra respondentene løsrives fra sin opprinnelige sammenheng. Dette skal oppgaven ivareta ved å pendle mellom å vurdere et og et tema, for så å vurdere dem i den sammenheng den er en del av (Thagaard, 2009, s.113-119).

Denne oppgaven skulle, som tidligere nevnt, ta utgangspunkt i en deduktiv tilnærming (fra teori til empiri) for datainnsamling. Etter mange gjennomlesninger av transkripsjonene ble det tydelig at en empirinær analyse av det innledende spørsmålet om *hva som skal til for å oppleve jobbengasjement og hvilke generelle erfaringer de har med BTI-modellen* muligens kunne bidra til noen induktive funn som kunne være av interesse for oppgaven. Det ble derfor besluttet å foreta både 1) en deduktiv analyse av teoristyrte spørsmål og 2) en induktiv analyse av det innledende spørsmålet samt de åpne spørsmålene som omhandler de generelle erfaringene av samhandlingsmodellen. Både de deduktive og induktive analyseprosessene vil beskrives i påfølgende underkapitler.

Rammeverkmetoden (eng. The Framework Method, Gale et. al, 2013) ble valgt som analyseverktøy, både for analyse av deduktive og induktive data. Denne metoden ligger innenfor et bredt utvalg av analysemetoder som ofte kalles for tematisk analyse eller kvalitativ innholdsanalyse. Fellestrekk og forskjeller i kvalitative data blir identifisert, og man retter søkelyset på forholdet mellom dem, før man forsøker å trekke beskrivende og/eller forklarende konklusjoner rundt temaer. I motsetning til mange andre kvalitative analysemetoder, som for eksempel Grounded Theory som er opptatt av å generere sosial teori, er ikke Rammeverkmetoden understøttet med en spesiell epistemologisk, filosofisk eller teoretisk tilnærming. Det er en modell som har til hensikt å lette den komparative teknikken ved gjennomgang av data på tvers av matrisen og er videre mye brukt ved helsefaglige studier (Gale et. al, 2013). Rammeverkmetoden er en systematisk metode for å kategorisere og organisere kvalitative data. Denne gir syv klare trinn å følge, og produserer og strukturerer datamaterialet inn i en matrise som gir god oversikt over data for koding og kategorisering gjennom en komparativ teknikk. Figuren under (figur 6) er utformet med den hensikt

å visualisere og gjengi analysestegene i Rammeverkmetoden og er et uttrykk for oppgaveskriverens egen forståelse av modellen.

Rammeverkmodellen (eng: The Framework Method)



Figur 6: Laget fritt etter Rammeverkmodellen (Gale et. al, 2013)

Intervju er et språklig samspill og datamaterialet fra det språklige samspillet vil da være en språklig tekst. I den deduktive analysen, ble det i femte steg benyttet en språkanalyse. Valg av analyse var ikke et resultat av språklig kompetanse fra forskerens side, men oppstod som et praktisk problem når det ble et behov for å kategorisere respondentens utsagn (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 247). Språkanalysen ble derfor brukt som et perspektiv i utvalgte, betydningsfulle deler av intervjuet, uten nødvendigvis å gjennomføre en fullstendig formell språkanalyse (Malterud, 2013, s. 143) (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 249). Dette ble brukt i femte steg i den deduktive analysefasen, fordi det var ønskelig å rette søkelyset på måten ting ble sagt på, mer enn på meningsinnholdet i ordene. Det ble altså et behov i forskningsopplegget å indeksere respondentenes utsagn i *ingen*, *noe* eller *stor* behovstilfredstillelse/behovsfrustrasjon. Personenes bruk av personlige/upersonlige pronomen, aktiv og passiv form, temporale og spatiale referanser og underforståtte tale- og lytterposisjoner ble undersøkt.

I tillegg til språkanalyse ble det brukt noen elementer fra konversasjonsanalyse. Denne metoden innebærer at man undersøker hvordan respondenten bruker språket for å konstruere sine kontekster og situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 248-251). Analysen skjer ved å registrere bruk av pauser, betoning av ord, lyder som forlenges osv. (Johannessen et al., 2019, s. 227-228). Denne ble bare brukt i få, utvalgte deler av noen intervjuer. Hensikten var å komme tettere innpå det verbale samspillet i intervjuet. I tillegg ble respondentens kroppsspråk og stemmebruk også en naturlig del av analyseprosessen. Dette er viktig for å få frem nyanser som kan være viktig for fortolkningen av et utsagns mening. Fordelen ved å rette søkelyset på det språklige trekket ved intervjuene, bidro til nyansering, generering og verifisering av meningen med respondentenes utsagn (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 247-251). Implikasjoner med denne analysen var at forskeren vil foreta en subjektiv analyse av det objektive datamaterialet. Muligheten for feiltolkning vil da alltid vil være til stede.

For å kunne indeksere utsagnene til respondentene ble det viktig å få frem den konteksten som ytringen i samtalen forekom i. Noen ganger kunne respondentens utsagn eller graden av utsagn endre seg underveis i intervjuet. Dette fordi respondenten, i dialektisk dialog med intervjuer, fikk refleksjoner som kunne bidra til at han endret sin første respons. Dette søkelyset på motsetningene som respondentene uttrykker gjennom intervjuet, er av samfunnsvitenskapelig interesse, da den dialektiske tilnærmingen hevder at den sosiale verden utvikles gjennom motsigelser (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 256-257). Et eksempel på dette vises i et utdrag fra et intervju som vist nedenfor i tabell 1. Respondentens utsagn endret seg underveis i intervjuet, og forskeren analyserte

det indekserte utsagnet fra *ingen* til *noe*. Ulempen med denne formen er at intervjuer gjennom den dialektiske dialogen vil kunne påvirke respondentenes meningsytring underveis i intervjuet.

Tabell 1 Et eksempel på en språklig analyse av deduktive data der dialektisk dialog medfører en endring av utsagn fra ingen til noe.

Informant	Utsagn	Grad
Intervjuer	... får du en opplevelse av tilhørighet med andre faggrupper som du jobber tett med?	
Respondent D	Nei (1er) (.) nei jeg vet ikke om det har nødvendigvis med (.) nei (2) eller jeg er nært med de x jeg er, på en måte, med de man har jevnlig møter. Da sitter det faste x som er de nære, men ellers så er det ikke noe nærhet, tror ikke, man har ikke den modellen (.) tror ikke den har hjulpet til noe der, synes jeg.	Ingen
Intervjuer	.E:h har du fått mer tiltro til ander faggruppers kompetanse gjennom, da tenker jeg mest i forhold til x og x, gjennom samarbeider og de møtene?	
Respondent D	Ja. Absolutt. Man blir nært på en måte, og så får man en erfaring gjennom andre. Hva man kan gjør. .E:h, så jeg tenker det, man kan dra lasset sammen på en måte da. Hvem gjør hva og så møtes vi igjen. Vi gjør jo absolutt det. Ja, så ja.	Noe

4.4.1 Deduktiv analyse

Rammeverkmetoden må inneholde data som dekker overlappende og lignende emner eller problemstillinger, noe som gjør det lettere å kategorisere emnene (Gale et al., 2013). I intervjuguiden stilles informantene etter hvert spørsmål som er teoridrevne (fra SDT-modellen og JD-R-modellen). Deduktive analyse tar kun utgangspunkt i de teoridrevne spørsmålene. Disse utsagnene settes i en matrise. Formålet med å presentere teksten i matrisen er å få god oversikt over et stort datamateriale fra de ulike informantene, for videre å kunne illustrere sammenhengen og forskjeller dem imellom.

Første steget i Rammeverkmetoden innebærer å bruke en ordrett transkripsjon. Jeg inkluderte ikke konvensjonene for dialogtranskripsjoner som kan være vanskelig å lese (for eksempel avbrytelser i dialogen) da dette ikke er viktig i Rammeverkmetoden. Det fordi det er innholdet som er av primærinteresse. Transkripsjonene hadde store marger og tilstrekkelig linjeavstand for å få god oversikt over materiale før senere koding og notater.

Andre steg bestod i å bli kjent med hele intervjuet godt Det ble gjort ved å lytte til deler av lydopptaket om igjen, og ved å lese transkripsjonen mange ganger.

Tredje steg. Etersom denne delen av analysen er deduktiv, var kodene blitt forhåndsdefinert til kategoriene kompetanse, autonomi, tilhørighet, jobbengasjement, jobbmestring, jobbbressurser og jobbkrav. Det var derfor mulig å gå rett over til fjerde steg.

Fjerde steg. Det ble i utgangspunktet opprettet syv matriser (én for hver kategori). Under analyseprosessen ønsket oppgaveskriveren å undersøke hvorvidt datamateriale kunne si noe om respondentenes opplevelse av modellens implementeringsgrad. Det var også ønskelig å undersøke hvorvidt datamateriale kunne si noe om respondentenes opplevelse av modellens potensiale til å påvirke samarbeidet positivt. Det fordi dette ville være viktig informasjon i den komparative tolkningsprosessen. Informantenes utsagn fra transkripsjonene ble satt inn i matrisenes forhåndsdefinerte kategorier som vist i et eksempel i tabell 2. Dette dannet et fungerende analytisk rammeverk.

Tabell 2: Utsnitt fra en matrise. Et eksempel på utsagn fra respondenter på teoristyrte spørsmål om tilhørighet.

Informant	Utsagn ved tilhørighet
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Har implementering av samarbeidsmodellen ført til at du har blitt litt bedre kjent med andre faggrupper og deres fagområde? ○ Har samarbeidsmodellen påvirket din opplevelsen av fellesskap og tilhørighet til andre faggrupper? ○ Opplever du at flere «drar lasset» for å løse de sammensatte sakene, eller opplever du å stå alene med ansvaret? ○ Har du fått mer tiltro til andre faggruppers kompetanse?
C	<p>Ja (.) i hvert fall x! Men nå er jo de inne såpass mye også, sånn at de har vi veldig tett samarbeid med e::hh. så (.) ja (.) og x også er det (1,5) har vi også tett samarbeid med.</p> <p>Ja nå ser jeg på en måte og også når man jobber sammen, så ser man kompetansen og får andre perspektiver (.) og det gjør jo selvfølgelig at man ja, stoler mer på de og tenker at de er jo bra folk (ler).</p>
D	<p>Nei, jeg vet ikke om jeg på en måte kan si det, altså. De jeg er mest kjent med, er i forhold til x på skolen, er jo desidert de man har (.) og x er andre her (.) de ser man ikke så ofte.</p> <p>(E::h har du fått mer tiltro til andre faggruppers kompetanse gjennom, da tenker jeg mest i forhold til x og x, gjennom samarbeider og de møtene?)</p> <p>Ja. Absolutt. Man blir nært på en måte, og så får man en erfaring gjennom andre. Hva man kan gjøre. E::h, så jeg tenker det, man kan dra lasset sammen på en måte da. Hvem gjør hva og så møtes vi igjen. Vi gjør jo absolutt det. Ja, så ja.</p>
E	<p>E:h, kanskje den gangen den blei innført, den gangen den blei presentert da, så var det jo sånne felles fagdager husker jeg. Med x og x og det var jo fint. E::h men sånn utover det så vet jeg ikke om den modellen har ført til det for å være ærlig.</p>
F	<p>Ja, det vil jeg jo si.</p> <p>(Tenker du at samarbeidsmodellen har påvirket din opplevelse av ditt fellesskap eller i den gruppa som du jobber tettest med da?)</p> <p>Ja, <u>absolutt</u>!. Jeg tror vi har blitt litt tøffere, det er min personlige tanke da men at vi har blitt litt tøffere til å også inkludere da.</p>
G	<p>Ja. <u>absolutt</u>. Vi har jo alltid hatt et tett samarbeid med x, men det er blitt mere formalisert. Og ikke så tilfeldig som det kanskje var før. Så, ja. Og også med x selvfølgelig (.) for de fleste x her er jo her da i møte med (.) tverrfaglige møter med, x i hvert fall en gang i uka.</p>

Femte steg. Utsagnene som ble vist i tabell 2, ble så indeksert. Dette vises i tabell 3. Dette er ganske enkelt en effektiv måte å lagre og organisere dataene på slik at de er tilgjengelige for analyseprosessen. Utsagnene ble fortolket inn i kategorier som reflekterte styrkene «ingen/ikke

nevnt», «noe» og «stor», altså de blir gitt verbale kategorier. De verbale kategoriene er altså forskerens fortolkning av informantenes opplevde endring som uttrykt gjennom dialog og videre kvalitativt indeksert. Informantene har altså ikke gradert sine utsagn på den måten, og de verbale kategoriene må derfor utelukkende betraktes som en visualisering av kvalitative fortolkning. Formålet med slike tolkende matriser er at man får en forståelse av mønstrene og tendensene i datamaterialet (Thagaard, 2009, s. 183).

Tabell 3: Utsnitt fra en matrise. Et eksempel på indekserte utsagn fra respondenter på teoristyrte spørsmål om tilhørighet.

Informant	Utsagn ved tilhørighet	Grad
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Har implementering av samarbeidsmodellen ført til at du har blitt litt bedre kjent med andre faggrupper og deres fagområde? ○ Har samarbeidsmodellen påvirket din opplevelsen av fellesskap og tilhørighet til andre faggrupper? ○ Opplever du at flere «drar lasset» for å løse de sammensatte sakene, eller opplever du å stå alene med ansvaret? ○ Har du fått mer tiltro til andre faggruppers kompetanse? 	
C	Ja (.) i hvert fall x! Men nå er jo de inne såpass mye også, sånn at de har vi veldig tett samarbeid med e::hh. så (.) ja (.) og x også er det (1,5) har vi også tett samarbeid med. Ja nå ser jeg på en måte og også når man jobber sammen, så ser man kompetansen og får andre perspektiver (.) og det gjør jo selvfølgelig at man ja, stoler mer på de og tenker at de er jo bra folk (ler).	Stor
D	Nei, jeg vet ikke om jeg på en måte kan si det, altså. De jeg er mest kjent med, er i forhold til x på skolen, er jo desidert de man har (.) og x er andre her (.) de ser man ikke så ofte. (E::h har du fått mer tiltro til andre faggruppers kompetanse gjennom, da tenker jeg mest i forhold til x og x, gjennom samarbeider og de møtene?) Ja. Absolutt. Man blir nært på en måte, og så får man en erfaring gjennom andre. Hva man kan gjør. E::h, så jeg tenker det, man kan dra lasset sammen på en måte da. Hvem gjør hva og så møtes vi igjen. Vi gjør jo absolutt det. Ja, så ja.	Noe
E	E:h, kanskje den gangen den blei innført, den gangen den blei presentert da, så var det jo sånne felles fagdager husker jeg. Med x og x og det var jo fint. E::h men sånn utover det så vet jeg ikke om den modellen har ført til det for å være ærlig.	Ingen
F	Ja, det vil jeg jo si. (Tenker du at samarbeidsmodellen har påvirket din opplevelse av ditt fellesskap eller i den gruppa som du jobber tettest med da?) Ja, <u>absolutt</u> !. Jeg tror vi har blitt litt tøffere, det er min personlige tanke da men at vi har blitt litt tøffere til å også inkludere da.	Stor
G	Ja, <u>absolutt</u> . Vi har jo alltid hatt et tett samarbeid med x, men det er blitt mere formalisert. Og ikke så tilfeldig som det kanskje var før. Så, ja. Og også med x selvfølgelig (.) for de fleste x her er jo her da i møte med (.) tverrfaglige møter med, x i hvert fall en gang i uka.	Stor

I de tilfeller hvor respondenten ikke uttaler seg om en variabel eller parameter, foreligger ingen data, og denne ilegges nullverdi.

Sjette steg. Deretter ble *alle* respondentenes indekserte utsagn fra de første syv kategoriene fra trinn fem, sammenfattet i en matrise. Dette vises i tabell 4. Denne tabellen tas med i metodekapittelet for å vise til hvordan dataene struktureres i analyseprosessen. Resultatene som fremkommer i tabell 4 vises i neste kapittel, der resultatene skal presenteres.

Tabell 4: Økning og reduksjon i jobbressurser (JR), jobbkrav (JK), tilhørighet (tilh), kompetanse (komp.), autonomi (aut.), jobbengasjement (JE), mestring (mestring).

	JR	JK	Tilh.	Komp.	Aut.	JE	Mestring	Implementeringsgrad	Bedre samhandling
A	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
B	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
C	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
D	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
E	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
F	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
G	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-

De syv første kolonnene inkluderer kategoriene som vist i tabell 4. Disse er jobbressurser (JR), jobbkrav (JK), tilhørighet (Tilh.), kompetanse (Komp), autonomi (Aut.), jobbengasjement (JE) og jobbmestring (Mestring). De indekserte utsagn ble generert inn i diagrammer, som vil bli presentert i neste kapittel. Gjennom diagrammene ble det mulig å visualisere informantens utsagn, og samtidig sammenligne utsagnene med hverandre. Hensikten med å presentere dataene på den måten er å gi leseren en enkel og systematisk oversikt over resultatene. Dette vil kunne vekke leserens nysgjerrighet og gi en mer overordnet og helhetlig forståelse av forskningsresultatet (Thagaard, 2009, s.159-168). De siste to kolonner er kommentarer knyttet til om respondenten opplever 1) grad av implementert modell og 2) grad av bedre samarbeid etter implementering av modellen. Disse kategoriene vil ikke bli presentert i et diagram da de ikke var et utslag av forhåndsdefinerte, teoristyrte spørsmål. De ble utledet i etterkant av intervjuet som et resultat av en viktig ytring hos respondentene, og vil være et resultat som vil kunne påvirke drøftingen av resultatene.

Syvende steg. Dataene ble tolket. Dette ble gjort ved å gradvis identifisere kjennetegn ved- og forskjeller mellom datamaterialet. Analysen av de enkelte informantens utsagn ble i drøftingen løftet opp til et mer overordnet nivå, der ideer vurderes. Når vi så knyttet teoretisk relevante begreper til kategoriene i matrisen, tydeliggjør vi grunnlaget for matrisen Vi fikk dermed en mer overordnet forståelse. Denne veksling mellom nivå i analysen er viktig for å få frem både helheten og nyansene (Thagaard, 2009, s. 159-168, og s. 183). Det ble også identifisert områder som ikke fungerte så godt organisasjonen. Dataene vil kunne forutsi hvordan en organisasjon eller annen sosial aktør sannsynligvis vil sette i gang eller reagere på en situasjon (Gale et al., 2013).

4.4.2 Induktiv analyse

Intervjuguiden var, som tidligere nevnt, først og fremst utformet på bakgrunn av teorier. Ulempen ved deduktiv analyse er at man vil kunne overse viktige data. Det ble derfor valgt å foreta en åpen koding av det induktive datamaterialet for å forsikre seg over at viktige aspekter av datamaterialet ble inkludert. I første omgang ble det innledende spørsmålet analysert; «hvilke faktorer er viktige for deg slik at du skal oppleve engasjement på arbeidsplassen?». Dette ble valgt for å undersøke om det var andre aspekter ved de autonome motivasjonsprosesser som kunne føre til jobbengasjement. Rammeverkmodellen ble brukt også denne gangen, da den både kan brukes på deduktive og induktive data. Første og andre steg er allerede beskrevet under deduktiv analyse. De resterende analyseprosessene blir beskrevet fortløpende.

Tredje steg. Det ble foretatt en «åpen koding» altså koding av alt som kunne være relevant for at respondenten skulle oppleve jobbengasjement. Et eksempel på dette blir vist i tabell 5.

Tabell 5: Et eksempel på åpen koding ved induktiv analyse på innledende spørsmål; «Hva er viktig for at du skal oppleve jobbgasjement på arbeidsplassen?»

Intervju	Koding
<p>I: Aller først så ønsker jeg å høre dine tanker rundt begrepet <i>jobbgasjement</i>. Og da tar jeg utgangspunkt i en definisjon som, fra Bakker i 2014 som, da har jeg skrevet ned nøkkelord fra det begrepet (viser) og så ønsker jeg bare at du skal ha det foran deg for at vi skal ha samme forståelse for begrepet da, begrepsinnholdet. Og da tar jeg utgangspunkt i den definisjonen som sier at jobbgasjement er en tilstand preget av høyt energinivå, og vitalitet og utholdenhet i arbeidet. At man inspirasjon og stolthet i arbeidet som gjør at man identifiserer seg med jobben sin. Og opplever entusiasme og til slutt at man har evne til å fordype seg i arbeidet og at man lissom så opptatt av arbeidet at man kommer i en flyt-sone, der tida blir borte da. Ja.</p> <p>R: Det motsatte av utbrenthet.</p> <p>I: Ja, akkurat. Det helt motsatte av utbrenthet. Da lurer jeg på, hvilke faktorer er det som er viktig for deg, sånn at du skal oppleve jobbgasjement på arbeidsplassen din?</p> <p>R: Mestring tenker jeg er et stikkord da. Jeg tenker at hvis man opplever at man har tilstrekkelig med kunnskap, tid og erfaring til å gjøre jobben på en god måte sånn at man kjenner at dette mestrer jeg ... dette har jeg kontroll på... eh... så opplever man fort mening i jobben sin. Jeg tro mening også er, mestring og mening er to veldig sentrale begreper tror jeg. Og mening det tror jeg noe er som kjennetegner veldig mange i hos oss i hvert fall ... i x-bransjen ... at vi står jo i tette situasjoner eh... men det som engasjerer oss er at vi kjenner at dette gir mening å kunne hjelpe andre... når vi får det til. De situasjoner vi kjenner at ... åh... dette her gikk greit asså. Hun fikk hjelp og det barnet får det litt bedre på grunn av den jobben jeg gjør. Så gir det en mening som gir engasjement. Da får man lyst til å gjøre mer Også får man energi.</p> <p>I: Til videre...</p> <p>R: Til å gjøre dette mer. Får lyst til å gjøre det mer. Fordi det blir en mestringsopplevelse. Jeg tenker at mestring og mening er to sentrale begreper her ... og tid. For tid er en ting som kveler de to andre, hvis man aldri føler at man kan bli ferdig eller aldri får gjort ordentlig sånn som man ønsker. Men må begynne å jobbe med harelabb og så begynne å ta enkelt på ting som man egentlig ikke har lyst til å ta enkelt på. Eller begynner sånn det lett kan bli fordi man ikke har tid til å møte de som man ønsker å møte de. Så blir det det motsatte av ... det dreper engasjement.</p>	<p>Jobbgasjement er det motsatte av utbrenthet.</p> <p>Tilstrekkelig kunnskap, tid og erfaring til å gjøre en god jobb fører til mestring-som fører til opplevelse av kontroll-som fører til mening. Mestring og mening er sentrale begreper her. Når vi opplever å kunne hjelpe andre, gir det oss mening, som fører til engasjement. Da får man lyst til å gjøre mer. Får energi.</p> <p>Gode mestringsopplevelser gjør at man får lyst til å gjøre mer. Mestring, mening og tid er to sentrale begrep. Mangel på tid til å gjøre en god jobb, dreper engasjement.</p>

Fjerde steg. Det ble så foretatt en tematisk gruppering av de åpne kodene fra alle syv respondentene. Disse blir sammenfattet i en og samme tabell (tabell 6).

Tabell 6: Kategorisering på innledende spørsmål; Hva er viktig for at du skal oppleve jobbgasjement på arbeidsplassen?

	Kategorisering, tema
Respondent A	Humor, arbeidsmiljø, høyt under taket, barnas trivsel, utfordringer, det er lov å prøve/feile
Respondent B	Faglige utfordringer, helhetlig forståelse for barnet, utfordringer gjennom diskusjoner/hypoteser ved samarbeid
Respondent C	God kommunikasjon, alle vet hva de skal gjøre, god arbeidsstruktur, se barnas utvikling, jobbe med seg selv-se fremgang
Respondent D	Vi brenner for det samme, barnas beste, gjøre sitt beste, god kommunikasjon med kollegaer, møte forskjellige folk, praksisnære, stolt av jobben, påvirke andre
Respondent E	Diskutere fagutvikling, direkte kontakt med barna/foreldrene, tverrfaglig samarbeid, samspill med andre, utvikling, se endring hos folk
Respondent F	Kollegaer, være til nytte for andre, trivsel, kompetanse
Respondent G	Mestring, kunnskap, tid, kontroll, erfaring, mening i jobben, lyst til å gjøre mer, energi

Femte steg. Det ble så undersøkt hvor mange av informantene som omtalte tema fra steg fire, og som gikk under de forhåndsdefinerte kategoriene kompetanse, autonomi og tilhørighet. Resultatet av dette blir vist i tabell 7. Denne tabellen tas med i metodekapittelet for å vise til hvordan dataene

struktureres i analyseprosessen. Resultatene som fremkommer i tabell 7 vises i neste kapittel, der resultatene skal presenteres.

Tabell 7: Induktive data fra 1. spørsmål: Hvilke faktorer er viktige for deg for at du skal oppleve jobbengasjement på arbeidsplassen (generelt)?

	A	B	C	D	E	F	G
Kompetanse	?	?	?	?	?	?	?
Tilhørighet	?	?	?	?	?	?	?
Autonomi	?	?	?	?	?	?	?

Sjette steg. De temaene fra steg 4 som *ikke* kunne plasseres under de forhåndsdefinerte kategoriene kompetanse, autonomi og tilhørighet, ble alle analysert og kondensert til å falle inn under kategorien «mening». Det ble videre undersøkt hvor mange av informantene som omtalte tema fra steg fire, og som gikk under kategorien «mening» (tabell 8). Dette ble gjort for å se hvor relevant kategorien «mening» var for hele gruppen av informanter til sammen. Funnet ble ikke kategorisert etter styrke, slik som den deduktive analysen, da dette var et induktivt funn og spørsmålene innbød derfor ikke til at respondenten skulle gi en utdypende beskrivelse av dette funnet. Denne tabellen tas med i metodekapittelet for å vise til hvordan dataene struktureres i analyseprosessen. Resultatene som fremkommer i tabell 8 vil sammen med resultatene fra tabell 7 vises i neste kapittel, der alle resultatene fra forskingsoppgaven skal presenteres.

Tabell 8: Induktive data fra 1. spørsmål: Hvilke faktorer er viktige for deg for at du skal oppleve jobbengasjement på arbeidsplassen (generelt)?

	A	B	C	D	E	F	G
Mening	?	?	?	?	?	?	?

Syvende steg. Det induktive resultatet ble så inkludert med resultater fra den deduktive analyse og tolket sammen med disse i steg 7. Dette ble gjort ved å gradvis identifiseres kjennetegn ved- og forskjeller mellom datamaterialet.

4.4.2.1 Induktiv analyse av «mening med arbeidet»

I den induktive analysen av det innledende spørsmålet som omhandler jobbengasjement, viste det seg altså at «mening» var et empirinært funn. Det var derfor ønskelig å undersøke hvorvidt temaet «mening» også ble nevnt i de øvrige innledende spørsmålene. Derfor ble det iverksatt en ny

induktiv analyseprosess. Dette ble benyttet for ytterligere utforsking av det induktive resultatet «mening» og videre vurdere funnets relevans. De innledende spørsmålene var:

1. Hvilke faggrupper samarbeider du mest med til vanlig? Fortell
2. Fortell om en konkret situasjon der du opplevde et godt tverrfaglig samarbeid, etter implementering av modellen.
3. Hvilke generelle erfaringer har du rundt bruk av samarbeidsmodellen? Hva fungerer godt og hva er utfordrende med modellen?

Tredje steg. Det ble foretatt en «åpen koding» altså koding av alt som kunne være relevant fra så mange perspektiver som mulig. Dette ble notert i marginen og gjennomgått mange ganger.

Fjerde steg. Kodene ble kondensert og videre kategorisert til 15 overordnede tema/kodegrupper. Disse ble satt i en matrise (se vedlegg 6).

Femte steg. Det ble notert og beskrevet hvor mange av informantene som omtalte de 15 ulike tema/kodegruppene fra steg fire (se vedlegg 6).

Sjette steg. Det ble så undersøkt hvor mange av informantene som omtalte tema «mening» fra steg fire og hva respondentene beskrev som meningsskapende for dem (se tabell 9). Dette ble utført for å undersøke hvor relevant kategorien «mening» var for hele gruppen av informanter til sammen, og bidra til å underbygge validiteten til forskningsoppgaven. Denne tabellen tas med i metodekapittelet for å vise til hvordan dataene struktureres i analyseprosessen. Resultatene som fremkommer i tabell 9 vises i neste kapittel, der resultatene skal presenteres.

Tabell 9: induktive data som omhandler mening- fra spørsmål som generelle erfaringer med samarbeidsmodellen

Informant	Mening (oppsummerte kommentarer)
A	?
B	?
C	?
D	?
E	?
F	?
G	?

Heller ikke disse resultatene ble kategorisert etter styrke, slik som den deduktive analysen, da dette var et empirisk funn. Spørsmålene innbød derfor ikke til at respondenten skulle gi en utdypende beskrivelse av dette funnet.

Syvende steg. Det induktive funnet fra den første induktive analyseprosessen, ble ytterligere utypet i denne analysen. Resultatet fra dette analysesteget ble inkludert med de øvrige analysestegene. Resultatene drøftes og tolkes for å få en mer overordnet forståelse.

Forskningsoppgavens funn og overordnede kategorier har tatt utgangspunkt i deduktive aspekter og ytterligere utvidet med induktive aspekter. Kategoriene ble altså utledet fra teori, fra problemstillingene og fra det empiriske datamaterialet (Gale et al. 2013). Det ble med andre ord foretatt en abduktiv tilnærming og analyse av datamaterialet. Abduksjon skjer når det oppdages forhold (i form av koder eller kategorier) som ikke passer til eksisterende teori, og det må således diskuteres hvordan man mer teoretisk kan forstå observasjonene og resultatene (Tjora, 2017, s. 224).

4.5 Etske refleksjoner

Forskning må underordne seg noen etiske prinsipper og juridiske retningslinjer. Dette skal det redegjøres for i det kommende kapittelet.

Det er tilknyttet moralske spørsmål til en intervjuundersøkelsers midler og mål (Johannessen, 2019, s. 83). Når det gjelder undersøkelsens midler, viser det til at samspillet mellom intervjuer og respondent i intervjuet vil kunne påvirke respondenten. Forskeren i dette forskningsopplegget er bevisst på hvordan respondenten, i samspill med forskeren, vil kunne påvirkes av den informasjon og kunnskap som oppstår under samhandlingen. Dette ønsker forskeren å ivareta ved at å vise en respektfull holdning til respondentene og det som blir formidlet under intervjuet.

Når det gjelder undersøkelsen mål, viser den til at den kunnskapen som produseres i intervjuet vil kunne påvirke vårt syn på menneskenes situasjon. Utførelsen av forskingsprosessen reiser derfor spørsmål om verdien av denne oppgavens kunnskapsproduksjon i forhold til dens bidragsgrad til samfunnet (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 95-96). Dette er en refleksjon som forskeren av denne oppgaven har tatt med seg inn i forskningsprosessen, og vært seg bevisst hele tiden.

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har vedtatt forskningsetiske retningslinjer som forskeren må overholde. Der vektlegges det krav om informert samtykke, om konfidensiell behandling av opplysninger og om å foregripe eventuelle etiske krenkelser gjennom velgjørhetsprinsippet (Kvale & Brinkmann, 2021, s.102-107; Johannessen,

2019, s. 85-88). Det ble derfor sendt en prosjektbeskrivelse til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD) med prosjektnummer 801980. Denne ble godkjent 21.02.2022 (vedlegg 7).

Under rekrutteringen på Teams-møtet i mars 2022 ble deltagerne informert om studiens tema, hensikt, anonymitet og hvordan intervjuene skal foregå. Det ble stilt spørsmål om de kunne undersøke om det var noen ansatte som ville kunne være villige til å delta i studien. Et informasjonsskriv (vedlegg 5), sammen med informert samtykke ble sendt til deltagere på Teams-møtet. Dette skrivet skulle formidles videre til de som ønsket å vurdere deltagelse. Dette fordi de skulle ha mulighet til å gå igjennom informasjonsskrivet i god tid før intervjuet. De som takket ja til deltagelse ble kontaktet på telefon og e-post. I forkant av intervjuet ble den skriftlige informasjonen som står i vedlegg 5, gjentatt muntlig. Ingen har ønsket å trekke seg etter at intervjuet ble gjennomført.

4.6 Forskerens forforståelse og situering

Det er forventet at kvalitative forskere bringer inn et nytt og unikt perspektiv inn i den forskningen som blir gjennomført. Johannessen et al. (2019, s. 232) hevder er det viktig at resultatet er et utspring fra forskningen og ikke er resultat av forskerens subjektive holdning. På den annen side sier Neumann & Neumann (2018, s. 11-12) er det viktig å være seg bevisst at når forskeren intervjuer en respondent, står hun i en direkte relasjon til respondenten. Da kan ikke forskeren stille seg utenfor denne relasjonen. Idealet om fullstendig objektivitet er derfor umulig.

Forskeren i dette forskningsprosjektet står i en direkte relasjon til respondenten. Premissene for denne forskningen er derfor at fullstendig nøytralitet ikke kan eksistere (Tjora, 2017, s. 235). Forskerens forforståelse og situering derfor vil kunne påvirke forskningsfeltet (Neumann & Neumann, 2018, s. 11-17) og det er av avgjørende betydning at forskeren er bevisst på og synliggjør dette gjennom forskningsopplegget. Forskerens forforståelse og engasjement rundt tverrfaglig samarbeid kan sees på som støy. Dette fordi denne forforståelsen vil kunne påvirke tilgangen på forskningsfeltet, utvalg av respondenter, datagenerering, valg av analyse og resultater. Det viktigste er å være åpen om denne når man går ut i feltet og å være forberedt på justeringer underveis i forskningsprosessen (Tjora, 2027, s. 235-237).

I den kvalitative forskningsprosessen til dette forskningsopplegget er det spesielt viktig å konsentrere seg om betydningen av forskerens egen forforståelse og av den teoretiske referanserammen som er valgt. Forskeren har selv mye erfaring fra tverrfaglig samarbeid. I den

fortolkende tradisjonen betraktes forskerens engasjement i hovedsak som en nødvendig ressurs (Tjora, 2027, s. 235-237). Denne erfaringen, hypoteseantagelse og faglige perspektiv er en viktig del av motivasjonen for å starte denne forskningen. De beste erfaringer med et godt tverrfaglig samarbeid har forskeren fra de arbeidsperioder da vedkommende selv arbeidet i lederposisjoner og dermed lettere kunne påvirke premissene for et godt tverrfaglig samarbeid. Forskeren har derfor god erfaring med at et godt tverrfaglig samarbeid både kan gi god effekt for enkeltindivider og at den kan medføre positiv økonomisk effekt for bedriften/institusjonen. Forskeren har videre erfart at et godt tverrfaglig samarbeid gjør noe med arbeidsgleden og motivasjonen, men ikke klart «å sette fingeren» på hva det konkret kan være. Forskeren har, så godt det lar seg gjøre, forsøkt å sette sin forforståelse til side for å kunne være så åpen som mulig for det datamateriale som måtte komme til syne.

Forskeren har ønsket å ta utgangspunkt i forhåndsdefinerte teoretiske referanserammer for å kunne, så godt som det er mulig, å utforske forskningsoppleggets problemstillinger. Forskerens valg av teori vil imidlertid få betydning for utfallet av drøftingen og hvilke elementer som vektlegges. Ved å bruke andre teoretiske referanserammer enn salutogenese, selvbestemmelsesteorien og JD-R modellen, ville tolkingen av resultatet kunne gitt et annet resultat (Malterud, 2013, s. 40-42). Som tidligere nevnt er også forskerens refleksjon rundt egen situering av stor betydning for å kritisk kunne vurdere forskningsresultatet. I praksis betyr dette at respondentene blir influert av forskerens nærvær, måte å være på og stille spørsmål på. Forskeren i dette forskningsopplegget hadde som intensjon å legge sin forforståelse om tverrfaglig samarbeid til side. Under intervjuet skulle forskeren være så tilbakelemt og nøytral. Dette viste seg å være vanskeligere enn tidligere antatt, da utsagn fra respondentene uløste engasjement fra forskeren. Dette kan ha påvirket forskerens verbale og non-verbale kroppsspråk, og også hvilke oppfølgingsspørsmål som ble stilt. Ulempen ved at forskerens brukte seg selv mer i intervjusituasjonen enn det som var forutbestemt, er at forskeren kan påvirke respondentens svar og dermed forskningsresultatet. Fordelen med at forskeren bringer seg selv inn i intervjusituasjonen, er at respondenten går inn i en mer dialogisk flyt. Dette kan få respondenten til å slappe mer av og gjennom dialektisk dialog kan forskeren få frem mer relevant data (Neumann & Neumann, 2018, s. 11-16).

I kvalitativ forskning tilstreber man altså en refleksiv objektivitet. Det vil si at man streber etter objektivitet om subjektet, og videre at man som forsker reflekterer over sitt ståsted og bidrag til kunnskapsproduksjonen (Kvale & Brinkman, 2021, s. 273).

5 Resultater

I en kvalitativ studie er det ikke et mål å presentere hele funnmengden, men å løfte frem og gi prioritet til de resultater som kan fortelle oss om noe som vi ikke visste fra før og som kan bidra til nye refleksjoner og innsikt (Malterud, 2013, s. 86). Hensikten med denne oppgaven har vært å belyse BTI-modellens potensiale til å påvirke ansattes jobbengasjement og jobbmestring. I neste kapittel presenteres de resultater som kommer til syne etter analyse av datamateriale.

Resultatene presenteres som deduktive og induktive funn. Videre deles de inn i åtte kategorier der hver kategori presenteres hver for seg. Disse er *jobbressurser*, *jobbkrav*, *autonomi*, *tilhørighet*, *kompetanse*, *jobbengasjement*, *jobbmestring* og *mening*. Kategoriene vil også belyses av gjennom utvalgte sitater fra respondentene. Dette blir brukt for å understreke hovedpoeng i teksten som formidler sammenfatning av resultatet (Malterud, 2013, s. 116). I presentasjonen av denne vil det være hensiktsmessig å sammenligne ulike uttalelse mellom ulike respondenter. På den måten kan kontrastene i intervjuene komme frem og vi kan ane ulike erfaringer og opplevelser av samhandlingsmodellen. Dette kan gjøre det lettere å se spenninger og brudd i datamateriale (Anker, 2020, s. 89-91).

Sett i lys av oppgavens salutogene tilnærming er det en hovedprioritet å drøfte de prosesser og resultater som fører til positive jobbutfall som jobbengasjement og trivsel. Siden også jobbkrav og energikrevende prosesser vil kunne påvirke de autonome motivasjonsfaktorene, så vil også disse resultatene trekkes frem og videre drøftes for å gi resultatene en helhetlig sammenheng.

5.1 Deduktive data

For å kunne besvare problemstillingen har denne oppgaven som basis benyttet seg av teorier forut for utarbeidelse av intervjuguiden. Derfor har det vært naturlig å ta utgangspunkt i allerede utvalgte teoretiske kategorier for å presentere funnene. Disse kategoriene er jobbressurser, jobbkrav, autonomi, tilhørighet, kompetanse, jobbengasjement og jobbmestring. For å kunne gjøre resultatet lettere tilgjengelig for leseren, har forskeren valgt å visualisere funnene i et diagram. Fortolkninger av respondentenes utsagn ble verbalt gradert i *ingen*, *noe* (også brukt ordet moderat i teksten) og *stor*. Det bemerkes at respondentene ikke selv graderer sine uttalelser på den benyttede skala fra stor behovsfrustrasjon til stor behovstilfredstillelse. Denne fortolkningen av gradering er forskerens fortolkning av opplevd endring som uttrykt gjennom dialog, Noen ganger var respondentens

gradering tydelig gjennom hele intervjuet. Andre ganger endret grad av respons seg underveis i intervjuet da respondenten selv endret mening under intervjuet, gjennom egen pågående refleksjon (som vist i tabell 1).

I tabell 10 vises respondentenes utsagn fra syv forhåndsdefinerte kategoriene som vist under kategoriene fra venstre: JR - Mestring. Hvert utsagn har blitt gitt en gradering.

Tabell 10: Endringer i jobbressurser (JR), jobbkrav (JK), tilhørighet (tilh), kompetanse (komp.), autonomi (aut.), jobbegasjement (JE), mestring (mestring). De siste to kolonner er kommentarer til om respondentene opplever 1) grad av implementert modell og 2) grad av bedre samarbeid etter implementering av modellen.

+S= stor økning, +N = noe/moderat økning og I =ingen endring

-N= noe/moderat reduksjon og -S= stor reduksjon

	JR	JK	Tilh.	Komp.	Aut.	JE	Mestring	Implementeringsgrad	Bedre samhandling
A	+S	+N	+N	+N	+S	+N	+N	+S	+N
B	+S	+S	+N	+S	+S	I	I	+N	+N
C	+S	+N	+S	+N	+S	+S	+S	+S	+N
D	+N	+S	+N	+S	+S	I	+N	I	I
E	+N	+S	I	+N	I	I	I	I	I
F	+S	+N	+S	+S	+N	+N	+N	+S	+N
G	+S	+N	+S	+S	+S	+N	+S	++S	+S

Fortolket gradering i tabell 10 vil videre kvantifiseres for å praktisk kunne sette responsen i et diagram. Dette resultatet presenteres senere i kapittelet. Det er da benyttet skala fra noe/moderat økning, stor økning, ingen endring, noe/moderat reduksjon og stor reduksjon. I de tilfeller hvor respondenten ikke uttaler seg om en variabel eller parameter foreligger ingen data og denne ilegges nullverdi. Det er viktig å merke seg at verken utvalgsstørrelse eller metodikk gir grunnlag for statistisk behandling.

Tabell 10 viser også beskrivelser av *opplevd implementeringsgrad* og *opplevd bedre samhandling etter innføring av samarbeidsmodellen*. Resultatene fra denne responsen vil ikke visualiseres via et diagram, men gis en verbal beskrivelse som følgende: respondent G, C, F og A beskriver stor grad av implementeringsgrad, én respondent opplever en moderat implementeringsgrad og to respondenter opplever manglende implementering av modellen i tjenesten, enten hos seg selv og /eller hos andre samarbeidspartnere. Kun respondent G opplever stor bedring i tverrfaglig samarbeid etter innføring av modellen. Flertallet, respondent A, B, C og F opplever noe bedre samarbeid etter innføring av BTI-modellen, men respondent D og E opplever ingen bedring.

Resultater fra jobbressurser og jobbkrav presenteres først i tekstform. Deretter vil resultatene fra de øvrige kategoriene (autonomi, tilhørighet, kompetanse, jobbengasjement og jobbmestring) presenteres hver for seg visuelt i et diagram. Resultater fra hver kategori settes opp imot resultatene i jobbressurser og jobbkrav, og utdypes så i tekstform. Presentasjon av kategoriene avsluttes alle med en kort oppsummering av resultatene.

5.1.1 BTI-modellen som jobbressurs

I det følgende oppsummeres dataene fra *jobbressurser* fra tabell 10, og da med respondentenes utsagn som utdypende beskrivelser av resultatene. Respondentene oppgir alle sammen at samarbeidsmodellen var en ressurs for dem i det tverrfaglige samarbeidet. Respondent A, B, C, F og G oppgir det som en stor ressurs, mens respondent D og E oppgir det som en moderat (noe) ressurs. Når de beskriver hva de var ved modellen som gjorde at den oppleves som en ressurs, så kommer det ulike utsagn. Alle respondentene er enige i at dette er et godt verktøy som gir en god struktur og oppskrift på hvordan man skal gå frem når man får en bekymring og undring rundt et barn. Modellen blir beskrevet som oversiktlig. Fem av dem nevner at de var blitt flinkere til å konkretisere bekymringen rundt barnet, slik at bekymringen også blir mer tydelig for dem selv. De blir tryggere på hva bekymringen faktisk handlet om. Flere nevner at modellens styrke ligger i dets fokus på tidlig foreldreinvolvering. Respondent B nevner at foreldreinvolveringen bidrar til at ansatte forholder seg mer profesjonelt og ryddig i samhandlingsmøtene. Videre blir det nevnt at handlingsveilederen er lett tilgjengelig på en digital plattform, kan skrives ut og tas med visuelt på møtet som en påminner på hvor man var i prosessen. Det blir også trukket frem at styrken i modellen ligger i at den er et tverrfaglig verktøy, og at den viser til at man skal gjøre et grundig forarbeid før man kaller inn til tverrfaglig møte. På denne måten styrkes bevissthet rundt egen rolle, og man blir tryggere på hva man kan forvente av andre.

Oppsummert viser resultatet at respondentene er enige om at samhandlingsmodellen er en god ressurs og et godt tverrfaglig verktøy for å konkretisere bekymringen rundt et barn og dermed iverksette de riktige tiltakene.

5.1.2 BTI-modellen som jobbkrav

I det følgende oppsummeres data fra jobbkrav i tabell 10, og da med respondentenes utsagn som utdypende beskrivelser av resultatene. Respondent D, E og B oppgir at de opplever stor grad av jobbkrav i forhold til samarbeidsmodellen. De andre fire respondentene oppgir at den kunne sees på som et moderat (noe) krav. Når de beskriver hva det var som gjør at den oppleves som et krav, altså noe som kan føre til stress og slitasje, så nevner respondent F at det er tidkrevende å lære opp andre ansatte i modellen. F og G nevner at det er tidkrevende å regelmessig holde søkelys på at de ansatte skal bruke modellen aktivt. Respondent B, D og E nevner manglende eller varierende implementering hos samarbeidspartnere som energitappende og derav et jobbkrav. Respondent B og D opplever også at mange ikke er godt nok forberedt til tverrfaglige møter, noe som modellen sier at man skal være, for å vite på hvilket tiltaksnivå man er på. Respondentene må derfor fungere som veiledere for modellen på møtene, noe som hadde vært unødvendig hvis modellen hadde vært like godt implementert på alle enhetene. Respondent A nevner at ulempen med modellen var at det kunne være tidkrevende med de tverrfaglige møtene, men hun så samtidig at det ble veid opp av effekten av tidlig innsats for de barna som trenger ekstra tiltak. Derfor er tidsbruken på modellen verdt det. Respondent C forteller at hun i implementeringsfasen av modellen, kunne ha litt problemer med å finne modellen digitalt. Etter hvert gikk det helt fint. Respondent D og E forteller om frustrasjon på grunn av manglende oppdatering av handlingsveilederen.

Oppsummert viser resultatet at flertallet av respondentene opplever samarbeidsmodellen som et lavt/moderat jobbkrav. Bruk av tid for å sette seg inn i den og bruk av tid på møter, veies opp av de gode effektene av samarbeidsmodellen. Det som av enkelte nevnes som et stort jobbkrav er den varierende grad av modellens implementering i kommunen.

5.1.3 BTI-modellen og autonomi

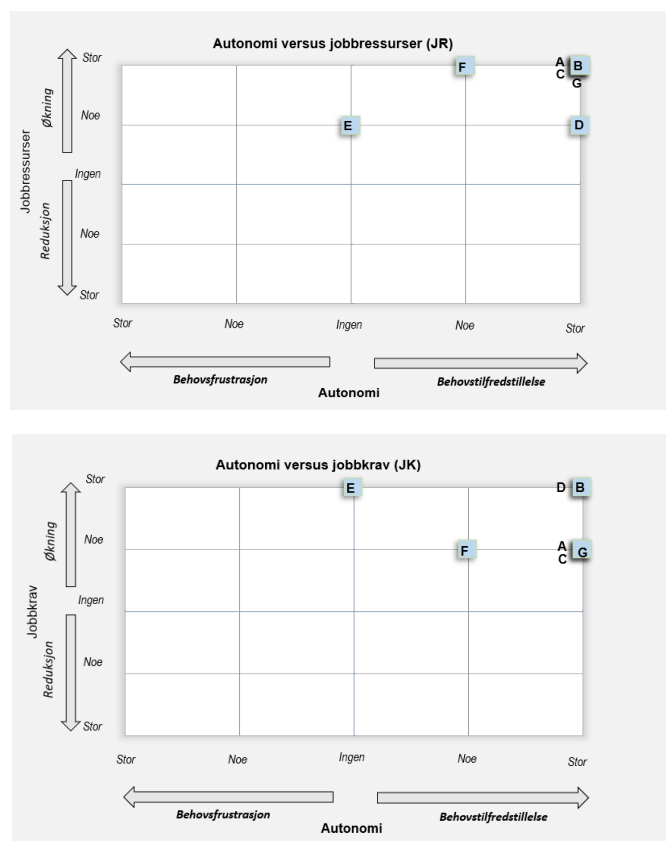
Figur 7 viser at respondentene A, B, C, D og G opplever stor grad av autonomi etter innføring av BTI-modellen. De forteller alle at de opplever at de blir lyttet til og har store påvirkningsmuligheter i saker der man er bekymret for et barn. Det ble nevnes at fremgangsmåten i handlingsveilederen medfører at det blir satt av mer tid til å diskutere bekymringer og konkretisere denne.

Respondent A forteller at hun opplever at hun nå får mer tid til å få frem egne synspunkter og erfaringer i møtene. Hun sier: «...så det er klart det er lettere for meg nå å stå litt på og presse litt på da...for å få fram vårt syn. Enn det var før. Men det hjelper jo selvfølgelig at man kan sette seg ned og snakke om det. Så forbereder man seg godt også».

Respondent C hevder seg enig med respondent A, da også hun opplever å ha stor påvirkningskraft nå.

Hun mener at det også er naturlig at hun skal ha det, med tanke på at hun ser barnet ofte. Samtidig er hun glad for at hun ikke skal bestemme alt, for hun tror ikke at hun ville kommet frem til de beste løsninger og tiltak på egen hånd. Respondent G oppgir at hun har lang fartstid som arbeidstaker og er trygg i sitt fagfelt. Hun sier videre at hun tror at samarbeidsmodellen er en fin modell å bruke, spesielt for de nyansatte. Modellen er konkret og lett å følge slik at de ansatte blir trygge på egen rolle og kan påvirke videre saksgang i bekymringsfulle saker. Respondent B og D opplever også stor autonomi gjennom samarbeidsmodellen, men samtidig at innføring av modellen medfører et jobbkrav som oppleves som stort. Det fordi det er stor variasjon på hvor godt implementert modellen er hos de ulike samarbeidspartnere. Det tilkommer derfor usikkerhet under samarbeidet på hvilket nivå man egentlig er i.

Respondent E opplever ingen endring på autonomi. Hun nevner spesielt at samarbeidsmodellen ikke har bedret samarbeidet med barnevernet og at hun derfor ikke har fått noen større påvirkningsmulighet på krevende saker som krever samarbeid med dem. Respondent E oppgir samtidig samarbeidsmodellen som et stort krav (grunnet manglende implementering og manglende oppdatering) og som en moderat (noe) ressurs.



Figur 7: BTI-modellen (som jobbressurs og jobbkrav) sitt potensiale til å påvirke autonomi.

Respondent F opplever noe endring i autonomi og definerer samarbeidsmodellen som litt krevende, men samtidig at den er en stor ressurs. Hun opplever at samarbeidsmodellen fører til at man må dokumentere hvilke tiltak som er iverksatt. Da får man også større ryggdekning for at man har gjort det som er forventet av dem.

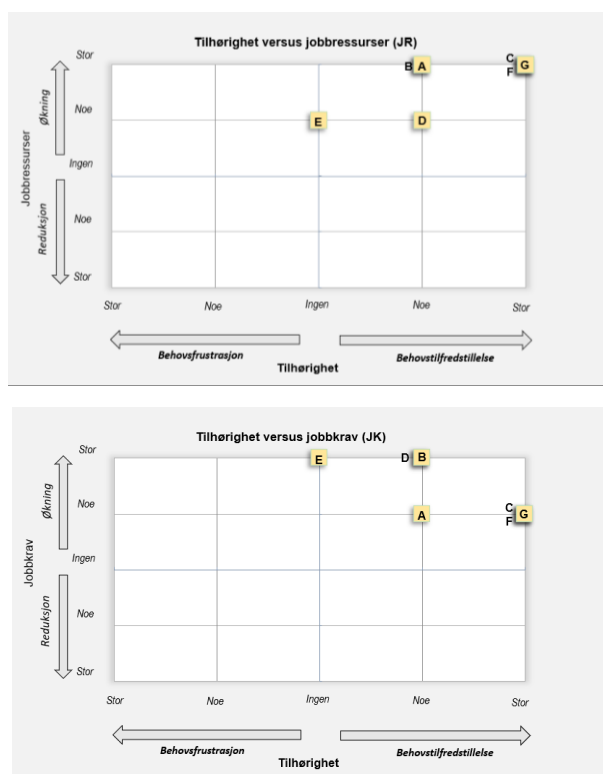
Oppsummert viser resultatet at *flertallet* av respondentene opplever at samarbeidsmodellen fører til stor økning i autonomi. En av dem opplever ingen økning i autonomi, mens en annen respondent opplever noe/moderat økning i autonomi.

5.1.4 BTI-modellen og tilhørighet

Figur 8 viser at respondent C, F og G oppgir stor behovstilfredsstillelse vedrørende tilhørighet med tverrfaglige samarbeidspartnere etter innføring av samarbeidsmodellen. Respondent C forteller at nå jobber de tettere sammen, noe som bidrar til kompetanseoverføring, som igjen fører til at man stoler mer på samarbeidsskollegaer og tenker «*at de er bra folk*».

Respondent F forteller at samarbeidsmodellen også har gjort dem tøffere og tryggere på å invitere og inkludere andre enheter inn i samarbeidet, også de fra andrelinjetjenesten. Respondent G forteller at fellesskapsfølelsen med samarbeidspartnere tidligere har vært god, men at samarbeidsmodellen bidrar til et mer formalisert samarbeid med jevnlig møter. Da blir ikke arbeidet rundt barn og unge så tilfeldig, som det kanskje var tidligere.

Respondent A, B og D opplever moderat behovstilfredsstillelse på tilhørighet. Det blir her nevnt at man gjennom diskusjoner i de tverrfaglige møtene blir mer observant på hverandres utfordringer og forsøker å hjelpe hverandre med å finne løsninger. Det nevnes da spesielt de arbeidsgrupper som man jobber oftest med. Respondent D



Figur 8: BTI-modellen (som jobbressurs og jobbkrav) sitt potensiale til å påvirke tilhørighet.

nevner spesielt barnevernet som en enhet man ikke ser så ofte, og som man ikke opplever noe tilhørighet til.

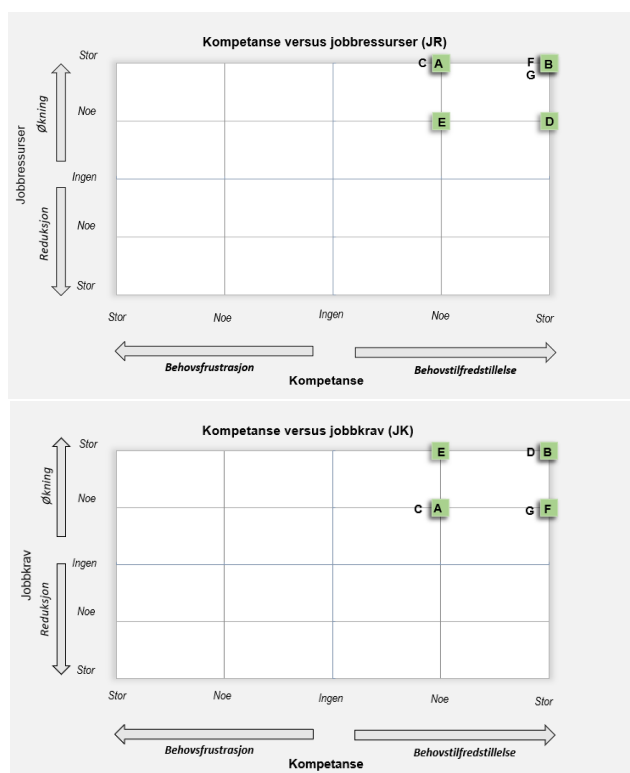
Respondent E nevner at hun ikke opplever noe økt tilhørighet til samarbeidende grupper etter innføring av modellen. Hun kan fortelle at hun opplevde det litt den gangen BTI-modellen ble innført. Da hadde man felles fagdager, noe de ikke har hatt siden den gangen.

Oppsummert viser resultatet at *under halvparten* av respondentene opplever at samarbeidsmodellen fører til stor økning i tilhørighet. De øvrige fire opplevde ingen eller noe/moderat økning i tilhørighet.

5.1.5 BTI-modellen og kompetanse

Figur 9 viser at respondent F, G, B og D viser stor behovstilfredsstillelse med hensyn til deres opplevde kompetanse etter innføring av BTI-modellen. B forteller at hun opplever at hennes kompetanse er viktig og etterspurt i de tverrfaglige møtene. De tre andre respondentene bruker alle ordet «*absolutt*» når de svarer på om de opplever at deres kompetanse er viktig i møtene eller ikke. A, C og E svarer at de opplever moderat behovstilfredsstillelse. A sier: «*jeg tror vi blir, jeg opplever det i hvert fall, at vi blir hørt mer. Mmmm. Nå...og at kanskje vår kompetanse kommer tydeligere frem. Mmmm....Jeg tror det*». Videre i intervjuet utdypet hun sitt første utsagn: «*så jeg føler at det har skjedd noe, men om det er på grunn av modellen, eller om det er samarbeidet vi har hatt de siste åra eller om det er noe i tiden? Jaa....så det var positivt i hvert fall*».

Den samme refleksjonen har respondent E, som er usikker på om sin opplevelse av moderat behovstilfredsstillelse vedrørende kompetanse skyldes modellen i seg selv eller om den skyldes andre forhold.

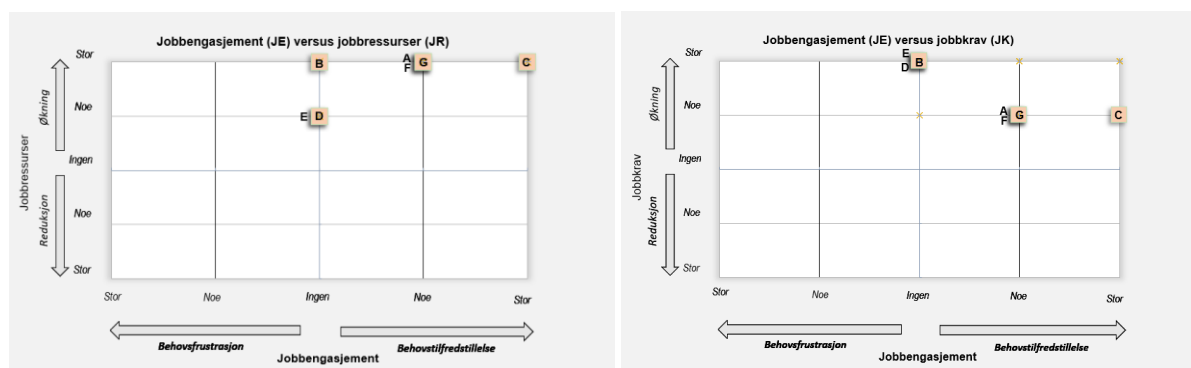


Figur 9: BTI-modellens (som jobbsurser og jobbkrav) sitt potensiale til å påvirke kompetanse.

Oppsummert viser resultatet at *litt over halvparten* av respondentene opplever at samarbeidsmodellen fører til stor økning i kompetanse og de resterende tre respondentene opplever at den fører til noe/moderat økning i kompetanse.

5.1.6 BTI-modellen og jobbengasjement

Figur 10 viser til respondentenes opplevelse av om BTI-modellen kan påvirke jobbengasjement. Respondent C opplever stor behovstilfredstillelse av BTI-modellen og dens effekt på hennes jobbengasjement. Hun svarer *«absolutt!»* på spørsmål om hun opplever økt jobbengasjement etter innføring av modellen. Videre utdyper hun ved å si *«det er jo lissom givende da og ha lissom (...) ja og få saker og ting (...) og se at det går bra eller at det kan gå bra, og så må man jo bare ta tak i de små seirene som man har også»*.



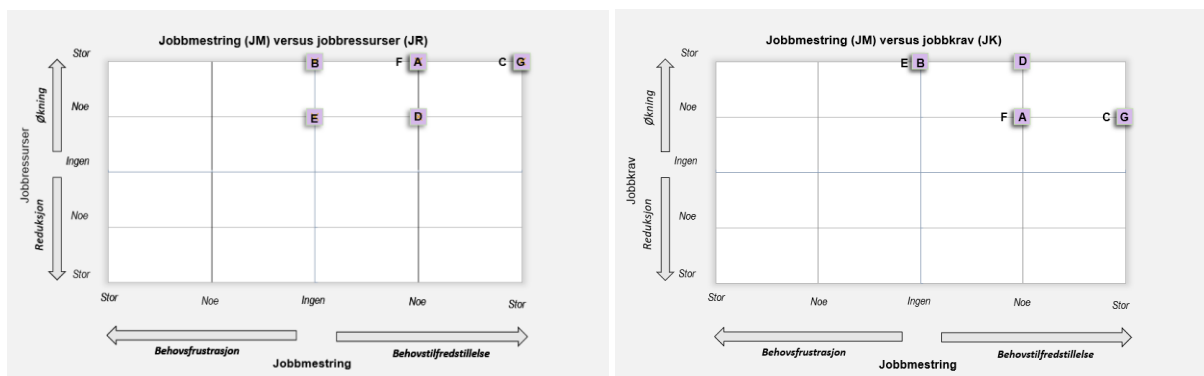
Figur 10: BTI-modellens (som jobressurs og jobbkrav) sitt potensial til å påvirke jobbengasjement.

Respondent A, F og G opplever moderat endring i jobbengasjement, og respondent F og G synes det er vanskelig å forklare om det noe økte engasjement kommer av modellen eller om det er fordi de fra før er veldig engasjerte i sin jobb. Respondent E, D og B er veldig tydelig på at samarbeidsmodellen ikke har påvirket deres jobbengasjement i noen grad.

Oppsummert viser resultatet at *én* av respondentene opplever at samarbeidsmodellen fører til stor økning i jobbengasjement. Tre opplevde noe/moderat økning og tre opplevde ingen økning i jobbengasjement.

5.1.7 BTI-modellen og jobbmestring

Figur 11 viser at respondent C og G viser stor tilfredshet av BTI-modellen og dens effekt på opplevelse av jobbmestring. Respondent G utdyper det ved å si «*jeg har alltid tenkt at tverrfaglig samarbeid er viktig, men jeg synes det har blitt mye lettere. For jeg synes det kunne være vanskelig før. Da satt vi gjerne og tenkte over hvem i all verden skal jeg ringe nå lissom*».



Figur 11: BTI-modellens (som jobbressurs og jobbkraav) sitt potensiale til å påvirke jobbmestring.

Respondent A, D og F opplever noe moderat endring i jobbmestring. Respondent D forteller at hun ikke opplever økt individuell mestring, men egentlig kjenner på en følelse av større kollektiv mestring. Respondent F forklarer økt mestring med at hun opplever at alle fremstår som mer profesjonelle ut imot de foresatte, gjennom strukturen i denne modellen. Respondent B og E opplever ikke økt mestring etter innføring av modellen.

Oppsummert viser resultatet at *to* av respondentene opplever at samarbeidsmodellen fører til stor økning i jobbmestring. Tre opplevde noe/moderat økning og tre opplevde ingen økning i jobbmestring.

5.2 Induktive data

For å forsikre seg over at man ikke overså funn som kunne være av relevans for å kunne svare på problemstillingen, så ble det valgt å foreta en induktiv analyse av datamaterialet i de innledende, ikke-teoristyrte spørsmålene.

5.2.1 BTI-modellen og mening

Det første innledende spørsmålet var: hvilke faktorer er viktige for deg for at du skal oppleve jobbengasjement på arbeidsplassen (generelt). En induktiv analyse av dette spørsmålet ga følgende resultater som vist i tabellen under i tabell 11.

Tabell 11: Induktive data fra 1. spørsmål: Hvilke faktorer er viktige for deg for at du skal oppleve jobbengasjement på arbeidsplassen (generelt)? V= kommentert

	A	B	C	D	E	F	G
Kompetanse	V	V	V	V	V	V	V
Tilhørighet	V	V	V	V	V	V	Ingen kommentar
Autonomi	V	V	V	V	V	Ingen kommentar	V
Mening	V	V	V	V	V	V	V
	Barnas trivsel	Få helhetlig bilde av barnet	Se barnas utvikling	å oppnå barnas beste	endring hos folk	De man jobber for er glad for den jobben man gjør	Mening er viktig. Det gir mening å kunne hjelpe andre (...) at vi får det til.

Alle respondentene nevner *kompetanse* som viktig for å kunne oppleve jobbengasjement på arbeidsplassen. Seks av respondentene beskriver tema som ble tolket til å ligge under *tilhørighet* som viktig og seks av respondentene beskriver tema som ble tolket til å ligge under *autonomi* som viktig element for å oppleve jobbengasjement. Dette var kategorier som allerede var forhåndsdefinert i den teoristyrte intervjuguiden, og som tidligere er beskrevet.

I tillegg til de kategorier som allerede var nevnt i den deduktive analysen, viser det seg at alle respondentene nevner tema som ble kategorisert under *mening* som en viktig faktor for å kunne oppleve jobbengasjement på arbeidsplassen. Respondent G nevner spesielt at mening er viktig for at hun kan oppleve jobbengasjement, og at det å hjelpe andre gir henne mening. De andre

respondentene istemte dette og nevner blant annet det å oppleve at barna trives og har det bra, utvikler seg godt og at de man jobber for gir positive tilbakemeldinger på den jobben man gjør, er viktige elementer som gir mening i arbeidsdagen. Dette beskrives som viktige drivkrefter for å oppleve jobbengasjement.

Siden mening er et induktivt funn i det første innledende spørsmålet som omhandlet *jobbengasjement*, og derfor et element som ikke inngikk i intervjuguiden, ble det nødvendig å vende tilbake til de spørsmålene i intervjuguiden som omhandlet generelle erfaringer rundt samarbeidsmodellen og foreta en grundig induktiv analyse av dem (se vedlegg 6). Det var videre ønskelig å trekke ut alle utsagn som kunne innlemmes i kategorien *mening* fra de generelle erfaringene med samarbeidsmodellen. Oppsummeringer av disse vises i tabell 12.

Tabell 12: Induktive data som omhandler generelle spørsmål rundt erfaringer med samarbeidsmodellen

Informant	Mening (oppsummerte kommentarer)
A	Økt trivsel hos barnet. Fikk venner.
B	Foreldreinvolvering er viktig, økt profesjonalitet. Vi får et bedre helhetsblikk over situasjonen. Tolkes som om da kan vi gi best hjelp. Dette nevnes mye.
C	Det er givende å se at ting kan gå bra. Vi vil jo at foreldrene skal gå ut av møtet og si at dette ordner seg. Tidlig foreldreinvolvering er bra og gir økt profesjonalitet
D	Ikke kommentert
E	En gutt hadde det dårlig på en annen skole. Etter flere tilrettelagte tiltak her, fikk han det bedre her. Gutten fikk det bedre fordi vi kom med ulike perspektiv og ulike tiltak
F	Gode helhetlige samtaler får frem helheten hos barnet, styrker og utfordringer
G	Gutten fikk det bedre; etter ulike tiltak som virket godt hver for seg- og sammen

Seks av respondentene nevner *mening* som en viktig faktor når de uttrykker seg generelt om BTI-modellen eller forteller om et vellykket samarbeid etter implementering av samarbeidsmodellen. Respondent D nevner mening («barns beste») som en grunnleggende og viktig faktor for jobbengasjement i det første spørsmålet, men kommer ikke innom samme tema i de påfølgende, innledende spørsmål.

Ut ifra analyse sier respondentene at mening, som indre motivasjonsfaktor, handler om to ting. Det første er at mening blir uttrykt som et behov for å gi hjelp slik at man kan se effekt på barnets trivsel og utvikling. Det andre handler om mening som et behov for å få tilbakemelding på at den jobben man gjør er viktig og at det er viktig for jobbengasjementet. Respondent F uttrykker følgende:

«...at man opplever, hvordan skal jeg si det, en takknemlighet eller opplevelse av at de man jobber for er glad for den jobben man gjør da og at man kommer noen vei sammen». Så det skaper i hvert fall jobbengasjement for meg, at vi ser at det vi gjør nytter på en måte».

6 Diskusjon

Hensikten med denne oppgaven har vært å studere BTI-modellens potensiale, både som en jobbressurs og som et jobbkraft, til å påvirke ansattes jobbengasjement mediert gjennom autonome motivasjonsprosesser. Det er valgt å begrense til de autonome motivasjonsprosesser da forskningsresultater viser til at denne motivasjonstypen har nær sammenheng med positiv arbeidsadferd for eksempel økt jobbtillfredshet (Richer et al., 2002, s. 2104) økt jobbforsikthet (Fernet et al., 2012) og bedre jobbprestasjon (Trèpanier et al., 2015). I de empiriske funnene ser vi altså et tydelig mønster på hvordan ulike motivasjon får ulike konsekvenser. Torp (2013) viser til utelukkende positive konsekvenser på økt jobbinnsats og jobbresultat dersom den ansattes arbeidsoppgaver utføres med en egeninteresse tuftet på personlig verdi og drevet av fri vilje. Dette har også en positiv effekt på arbeidsrelatert helse. JD-R-modellen forener altså det bedriftsøkonomiske og helsefaglige perspektivet (Torp et al., 2013, s. 388), men i denne oppgaven fokuseres det på det sistnevnte perspektivet.

Selvbestemmelsesteorien legger like stor vekt på ytelse og prestasjon på den ene siden og det å ha det fysisk og psykisk bra på den andre siden (Olafsen, 2018). Til sammenligning er kontrollert arbeidsmotivasjon knyttet til mer jobbstress, utmattelse (Fernet et al., 2012, s. 213) og svakere jobbprestasjon (Trèpanier et al., 2015). Denne undersøkelsen har tatt som utgangspunkt (som vist i figur 2) at økt motivasjon vil påvirke jobbengasjement og jobbmestring/prestasjon positivt. Individets stemme skal settes i en ramme, og så ses i lys av hva de andre respondentene sier. Relevante resultater skal beskrives og knyttes opp imot eksisterende forskning og teori som tidligere er beskrevet i oppgaven.

Opgaven tar utgangspunkt i dens tre problemstillinger for videre refleksjon og drøfting. I første delkapittel skal BTI-modellen som jobbressurs og jobbkraft diskuteres. I andre delkapittel skal det diskuteres hvorvidt modellen kan bidra til økt jobbengasjement, mediert gjennom kategoriene autonomi, tilhørighet, kompetanse og mening. Resultatene skal diskuteres og sammenlignes for å kunne gi en mulig konklusjon på problemstillingen. Tredje delkapittel omhandler BTI-modellens potensial til å påvirke mestring hos de ansatte. Delkapittel fire handler om forskningsoppgavens begrensninger og styrker, og hva det er ved prosessene som kan styrke eller svekke oppgavens metodiske integritet.

6.1 Ansattes erfaringer med BTI-modellen

Under studien var det viktig å få frem de ansattes ulike erfaringer med BTI-modellen som jobbressurs og som jobbkrav. Dette fordi jobbressurser og jobbkrav er to variabler som vil påvirke sammenhengen mellom BTI-modellen og jobbengasjement.

6.1.1. BTI-modellens helsefremmende effekter

BTI-modellen har som hensikt å fungere som en ressurs og et verktøy for godt tverrfaglig samarbeid i kommunen (Helgesen, 2018, s. 22). Respondentene i denne studien opplever BTI-modellen som en organisatorisk jobbressurs, som kan (1) redusere jobbkrav, (2) være funksjonell i den hensikt å oppnå arbeidsmål og (3) stimulere personlig vekst, læring og utvikling (Bakker og Demerouti, 2007, s. 312-313). Fem av respondentene i studien omtaler samarbeidsmodellen som en stor organisatorisk ressurs. De andre to respondentene opplever den som en moderat ressurs.

BTI-modellen som jobbressurs kan bidra til den motiverende prosessen for de ansatte. Noen respondenter hevder at samarbeidsmodellen, som et jobbkrav i form av tidspress, reduseres ved at man oppnår arbeidsmålet. I denne oppgaven er målet definert som tidlig intervensjon og godt samarbeid rundt utsatte barn og unge. En respondent (A) forteller at hun opplever at tidsbruken på møtene (et jobbkrav) er verdt det. Hun begrunner det med at møtene fører til at man oppnår tidlig intervensjon til barn som strever og dermed kan snu dårlige trender og bidra til å hjelpe barnet. Respondentene hevder også at modellen systematiserer noe av det de allerede gjør fra før. Den gir arbeidet rundt utsatte barn og unge en struktur og fremgangsmåte som gir en logisk prioriteringsrekkefølge. En annen respondent (B) uttaler følgende: *«Så jeg tenker at modellen i seg selv er et kjempeverktøy, og hvis alle hadde gjort den, så hadde det vært kjempebra»*.

Noen respondenter viser også til at modellen kan stimulere til personlig vekst, læring og utvikling. De opplever å fremstå som mer profesjonelle i de tverrfaglige møtene, man blir tryggere på hvem som gjør hva, tydeligere på sin egen rolle i det tverrfaglige samarbeidet og tryggere på å invitere og inkludere samarbeidspartnere, også fra spesialisthelsetjenesten. Dette støttes av Suter et al. (2009) som understreker viktigheten av god kommunikasjon og tydelig rolleforståelse/verdsettelse av andre roller som to av de viktigste kompetansene for positivt utfall ved et tverrfaglig samarbeid. De hevder at det er disse to kompetansene man må rette søkelyset mot, i stedet for å fokusere på mange andre forskjellige faktorer. Suter et al. (2009) hevder videre at selv om det kan fremstå som enkelt å sette fokus på disse to kjerneområdene for å skape et godt tverrfaglig team, er det multiple aspekter ved både kommunikasjon og rolleforståelse som må gås i dybden. Økt rolleforståelse innebærer en

balanse mellom behovet for gjensidig avhengighet i et tverrfaglig samarbeid og ønske om profesjonell autonomi. Dette er av stor betydning for kvaliteten på det tverrfaglige arbeidet.

Oppsummert kan vi fra dette trekke linjer til at BTI-modellen som organisatorisk aspekt ved tverrfaglig samarbeid, kan være en ressurs som

- 1) bidrar til bedre måloppnåelse hva gjelder arbeidsoppgaver og
- 2) stimulere til personlig vekst og læring gjennom økt rolleforståelse.

6.1.2. BTI-modellens effekt på energitappende prosesser.

BTI-modellen kan også oppleves som et jobbkrav. Respondentene skiller mellom to energitappende prosesser. Den ene energitappende prosessen refererer til modellen som et jobbkrav som kan føre til utmattelse, nemlig tidspress. En av respondentene forteller at modellens oppfordring til bruk av tverrfaglige møter tar av tiden som man vanligvis ville brukt på å være sammen med barna (A). Et annet element i forhold til tidspress er at det tar tid å lære opp nyansatte i bruk av modellen og det tar tid å holde seg selv og andre regelmessig oppdatert på modellen (B, D, F og G). Flere av respondentene forteller at den tiden (definert som jobbkrav) man bruker på å lære opp ansatte, kollegaer og samarbeidspartnere i modellen allikevel kan veies opp for den effekten modellen kan ha på å bedre måloppnåelse gjennom godt samarbeid og tidlig intervensjon. Dette understøttes av Torp (2013, s. 774) som hevder at det er viktig å merke seg at jobbkrav kan virke både positivt og negativt inn på jobbengasjement. Det begrunnes i at høye jobbkrav kan virke positivt inn på jobbengasjement så lenge det er stor tilgang på jobberesurser. Noen respondenter (A og C) nevner at de i starten brukte litt tid på å finne modellen digitalt. De opplevde også at handlingsveilederen var litt uoversiktlig i starten og at det tok tid å bli kjent med den. Dette gikk bedre etter hvert.

Den andre energitappende prosessen refererer til manglende ressurser som er assosiert med manglende engasjement (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 297-298). I denne studien nevnes manglende implementering og manglende oppdatering av modellen som energitappende. Flere av respondentene beskriver dette. Respondent B sier: «(..) men så som det er med mange ting, så lages det mange gode ting og så sviktes det på implementering. Det er jo veldig variasjon da (..) på implementering av modellen, hvor godt den er kjent og hvordan det brukes». Respondentene ytrer et behov for en ledelse som holder BTI-modellen varm og som viser et kontinuerlig engasjement rundt modellen. Respondent E sier: *«jeg savner vel kanskje litt sånn toppstyrt (...) engasjement for å holde ting varmt (...) altså i forhold til (...) jeg kunne tenke meg (...) kursdager der hele kommunen,*

alle som jobber med modellen, blir invitert til å få inspirasjon da». Respondent B, D og E opplever BTI-modellen som et stort jobbkraft i form av varierende/manglende implementeringsgrad i de ulike enhetene. Dette hindrer dem i å bruke modellen. Dette understøttes av LePine et al. (20) som hevder man bør skille mellom utfordringsstressorer og hindringsstressorer. Ledere bør derfor legge til rette for å minske hindringsstressorer og øke utfordringsstressorer. Litteraturstudien til Martin-Rodriguez et al. (2005, s. 145) viser at god ledelse og administrativ organisering er viktige organisatoriske determinanter for godt tverrfaglig samarbeid. Ledelsens predikering av felles mål og visjoner er viktige elementer for å skape tillit og godt samarbeid mellom organisasjoner og personer. Flere respondenter nevner også manglende oppdatering av handlingsveilederen som frustrerende. Respondent E refererer til veilederen og sier: «*så er det kanskje en hake ved denne modellen, at den kanskje blir hengende igjen på gamle begreper og tiltak, og det er ikke lett å oppdatere de (...) og så ser vi at det er ikke alt som stemmer i praksis lenger*». Studien viser altså at det er *manglende ressurser*, slik som varierende implementeringsgrad i de ulike enhetene, manglende oppdatering av handlingsveileder og varierende lederstøtte, som bidrar til størst frustrasjon rundt bruk av modellen.

Oppsummert kan vi trekke linjer til at BTI-modellen som organisatorisk aspekt ved tverrfaglig samarbeid kan oppleves som et jobbkraft. Dette begrunnes i at bruk av modellen

- 1) er tidkrevende, da beskrevet som tiden man bruker på de tverrfaglige møtene og tiden man bruker på å lære opp ansatte og samarbeidskollegaer i modellen og
- 2) er krevende i form av manglende ressurstilgang, da beskrevet som varierende implementeringsgrad i de ulike enhetene, manglende oppdatering av handlingsveileder og varierende lederstøtte.

6.2 BTI-modellen potensiale til påvirke jobbengasjement

Jobbengasjement blir definert som en positiv arbeidsrelatert tilstand karakterisert ved vitalitet, dedikasjon og absorpsjon i arbeidet (Schaufeli & Taris, 2002, s. 74-75). Denne definisjonen ble brukt i intervjuguiden for at respondentene skulle ha samme begrepsforståelse som intervjuer. I dette kapitlet skal vi diskutere i hvilken grad bruk av BTI-modellen kan medføre økt jobbengasjement, mediert av de autonome motivasjonsfaktorene (autonomi, tilhørighet og kompetanse). Videre blir resultatet fra oppgavens utfallsvariabel mening drøftet, i lys av BTI-modellen og dens sammenheng med jobbengasjement.

6.2.1 De autonome motivasjonsfaktorene kompetanse, autonomi og tilhørighet

I figur 7, 8 og 9 ser vi respondentenes svar på hvorvidt de opplever at BTI-modellen påvirker deres autonome motivasjonsfaktorer, autonomi, tilhørighet og kompetanse.

Når det gjelder behovet for autonomi viser figur 7 at fem av respondentene opplever stor grad av behovstilfredsstillelse. Respondentene forklarer at det å ta seg tid til å diskutere en sak og få frem sitt syn på saken, bidrar til at man blir tryggere på hvilke tiltak som bør kobles på og når. Man blir tryggere på når man skal be andre om hjelp, og får følgelig moderat og/eller stor påvirkningsmulighet på hvordan løse sammensatte og utfordrende situasjoner. To av respondentene sier videre at de opplever at modellen ikke har hatt innvirkning på deres påvirkningsmuligheter i samarbeidet med barnevernet. Én respondent opplever derimot at barnevernet, etter implementering av modellen, har vært mer lydhør for deres innspill og perspektiver i saker. Dette har positiv effekt for barn og familier, da det fører til at saken blir løst på lavest mulig nivå.

Figur 9 viser at alle respondentene svarer bekreftende på at BTI-modellen påvirker deres kompetanse i noen/moderat eller stor grad. De opplever at deres kompetanse blir etterspurt i tverrfaglige møter, man lytter til hverandre og opplever en respekt for kompetansen man bringer med seg inn i møtene. Behovet for kompetanse handler om at vi mestrer våre omgivelser. Respondent E sier at modellen favner en form å jobbe på som gjør at de ansatte får frem sin kompetanse og perspektiv, som igjen utvider hverandres perspektiv. Dette relateres til forskning (Olafsen, 2018) som viser til at behovet for kompetanse handler om å mestre omgivelsene; en vekselvirkning som igjen vil bidra til at man videreutvikler sin kompetanse. Respondent F, som opplever stor behovstilfredsstillelse erfarer at de ansatte har stor respekt for hverandre på møtene. Hun forteller at hun nå forsøker å ikke være så bastant på hvilke tiltak som virker eller ikke, samtidig som at hun sier at de er så trygge på hverandre og tør å utfordre hverandre.

Figur 8 viser at BTI modellen medfører en lavere økning på tilhørighet, samlet sett, enn ved kompetanse og autonomi. Respondent A og D svarer begge først negativt på om modellen har medført en økning på tilhørighet til samarbeidspartnere. Underveis i intervjuene endrer respondentene mening og beskriver at samarbeidsmodellen har medført noe positiv endring på tilhørighet til samarbeidende grupper. Respondent C sier om tilhørighet; *«ja nå ser jeg på en måte og også når man jobber sammen, så ser man kompetansen og får andre perspektiver, og det gjør selvfølgelig at man ja, stoler mer på de andre og tenker at de er bra folk»*. Respondent F uttrykker

økt positiv endring på tilhørighet slik: «*ja absolutt. Jeg tror vi har blitt tøffere, det er min personlige tanke da, at vi har blitt tøffere (...) til å også inkludere da*».

Figur 7, 8 og 9 viser at BTI-modellen gir positiv endring på alle behovene. Den gir størst positiv endring for autonomi og dernest på kompetanse. Selvbestemmelsesteorien påpeker at behovene for kompetanse, autonomi og tilhørighet er alle viktige for å skape autonom motivasjon, men at styrken i hver og en av dem er irrelevant (Deci & Ryan, 2000, s. 235). Videre hevdes det at det er særlig viktig å få dekket behovstilfredsstillelse for kompetanse og autonomi.

Fem av respondentene opplever en moderat (noe) til stor implementeringsgrad av samarbeidsmodellen på sin arbeidsplass. Alle disse rapporterer om en positiv endring på behovstilfredsstillelse av kompetanse, autonomi og tilhørighet. Dette resultatet kan teoretisk bekreftes av selvbestemmelsesteorien som sier at tilfredsstillelse av disse behovene er viktig for optimalisering av motivasjon som igjen vil gi næring til psykologisk trivsel og utvikling (Deci & Ryan, 2000, s. 235). Respondent D derimot, opplever at modellen ikke er godt integrert, og forteller at hun ofte fungerer som en veiviser til modellen. Allikevel rapporterer hun om moderat (noe) og stor behovstilfredsstillelse når det gjelder kompetanse, autonomi og tilhørighet. Hun begrunner det med at hun har en BTI-tankegang fra før, og jobber derfor etter de samme prinsippene som modellen. Hun avkrefter derfor at det er modellen i seg selv, pga dens manglende implementering på arbeidsplassen, som har endret behovstilfredsstillelsen. Underveis i samtalen kommer det allikevel frem at disse behovene har endret seg i positiv retning. Dette begrunner hun med at hun jobber etter de samme prinsippene som modellen, og at hun derfor får til et godt samarbeid med andre samarbeidspartnere uavhengig av modellen. Respondent E, som også rapporterer om manglende implementering av modellen, beskriver ingen endring på behovstilfredsstillelse på autonomi og tilhørighet, men noe på kompetanse. Endring på kompetanse begrunnes da ikke med samarbeidsmodellen, men gjennom det tverrfaglige samarbeidet i seg selv som pågår uavhengig av BTI-modellen. De tverrfaglige møtene bidrar i seg selv til at man kontinuerlig er med på å utvide hverandres perspektiv og derav også videreutvikler kompetanse.

Oppsummert viser drøftingen av oppgavens resultater at de fire respondentene som opplever *stor* implementeringsgrad, altså at modellen er godt implementert (tabell 10), rapporterer alle en moderat til stor positiv endring i jobbengasjement mediert gjennom de autonome motivasjonsfaktorene. De resterende tre respondentene, som opplever en *manglende til noe/moderat* implementeringsgrad av modellen, oppgir ingen endring i jobbengasjement.

6.2.2. Mening som indre motivasjonsfaktor

I tabell 11 kommer det frem, i det innledende spørsmålet, hva som skal til for at respondentene opplever jobbengasjement på arbeidsplassen. Alle respondentene nevner kompetanse som viktig. Seks av respondentene sier at tilhørighet er viktig og like mange opplevde autonomi som viktig. I tillegg viser oppgaven til et induktivt funn som har blitt kategorisert under temaet «mening». Alle respondentene beskriver tema som går under kategorien «mening» som viktige for å oppleve jobbengasjement. Respondentene beskriver at det å se økt trivsel hos barna og få tilbakemelding på at de man jobber for setter pris på den jobben de gjør, er viktige faktorer for å kunne oppleve jobbengasjement. Dette bekreftes av Wrzesniewski (2003, s. 303), som hevder at mening i arbeidet kan knyttets til individets indre eller ytre verdsett. Disse vil affekttere jobbtilknytningen i ulik grad. Han beskriver teoretisk sett tre arbeidsorienteringer hos individet: de som ser på arbeidet som en jobb, som en karriere eller som et kall. Hvorvidt man opplever sitt arbeid som meningsfullt vil avhenge av personlige verdier og muligheter for å uttrykke seg selv gjennom arbeidet. Når respondentene i denne oppgaven skal beskrive hva som gir mening for dem, så benevner flere av dem tema som har en kall-orientering, det vil si at arbeidet er godt i seg selv og bidrar til en bedre utvikling og trivsel for barnet. Respondent G uttrykker følgende:

«det som engasjerer oss er at vi kjenner at dette gir mening i å kunne hjelpe andre (...) når vi får det til. De situasjoner vi kjenner at (...) åhh (...) dette gikk greit altså. Hun fikk hjelp og det det barnet får det litt bedre på grunn av den jobben jeg gjør. Så gir det mening som gir engasjement. Da får man lyst til å gjøre mer (...) og så får man energi.»

Pratt & Ashforth (2003, s. 313-320) differensierer mellom det å 1) oppleve mening *gjennom* sitt arbeid og det å 2) oppleve mening *på* arbeidsplassen. De fleste respondentene i denne forskningsoppgaven beskriver, som nevnt over, situasjoner som sammenfaller med meningsopplevelser man får *gjennom* sitt arbeid. Respondentene opplever altså at de får brukt den de er som person og de verdier man selv står for, i det arbeidet som utføres. De ansatte beskriver viktigheten av å rette søkelyset på det meningsfulle gjennom det konkrete arbeidet de utfører. Da kan det tenkes at de ansatte distanserer seg fra det meningsbærende som ligger i aktiviteten til det organisatoriske samfunnet, altså *på* arbeidsplassen. Det finnes imidlertid ikke noe i resultatene i denne oppgaven som tilsier om det. De organisasjoner som fokuserer på å oppnå mening *på* arbeidsplassen, har fokus på to praksiser: de som promoterer mål og verdier hos bedrifter og de som fokuserer på å forandre naturen til relasjonene mellom aktørene. Denne praksisen medfører

kulturbygging i form av omfattende ideologi og identitetsskaping, og blir beskrevet som generelt en mer effektiv måte å skape mening på, da visjonær ledelsespraksis kan påvirke de ansatte til å ramme inn og innlemme sin viktige praksisutøvelse inn i et større organisatorisk bilde (Pratt & Ashforth, 2003, s. 313-320). Respondent G i forskningsoppgaven gir uttrykk for nettopp dette: «*gutten fikk det bedre, etter tiltak som virket godt hver for seg- og sammen*». Dette kan tolkes som at respondenten opplever mening *på* arbeidsplassen, uttrykt gjennom organisasjonens mål om godt tverrfaglig samarbeid som igjen endrer naturen mellom de tverrfaglige relasjonene. Alle vil da oppleve mening gjennom det arbeidet man utfører, samtidig som man opplever mening på arbeidsplassen fordi man er en viktig del av en større helhet.

Vi kan trekke paralleller mellom Pratt & Ashforths (2003) differensieringer av meningsbegrepet og Gagnè & Decis (2005, s. 356) differensiering av det autonome motivasjonsbegrepet. Pratt & Ashforths (2003) hevder at mening kan oppnås både *gjennom* arbeidsplassen (indre verdisett) og *på* arbeidsplassen (ytre verdisett). Gagnè & Decis (2005) hevder at autonom motivasjon på arbeidsplassen kan oppnås *gjennom* innebygget indre interesse og glede over oppgaven (indre motivasjon), eller autonom motivasjon kan oppnås *på* arbeidsplassen ved deling av mål og verdier og se dem i sammenheng (ytre motivasjon) som vist i figur 3. Det kan altså synes som at både meningsbegrepet og autonom motivasjon er et resultat av identifisert/integrert mål og verdisett fra omgivelsene og av iboende verdisett hos individet.

Resultater fra forskningsopplegget viser også til et annet funn; alle respondentene ga uttrykk for at *mening* er et viktig behov som må tilfredsstilles for å skape en autonom/indre motivasjon. Mening ble beskrevet både som indre motivert glede ved å gjennomføre verdi-orientert oppgave, og som en ytre motivert glede ved å se at den oppgaven man utfører gir et viktig bidrag i en større sammenheng (Pratt & Ashfort, 2003, s. 313-320). Dette resultatet ble et komplementerende funn til selvbestemmelsesteorien.

Oppsummert kan det, ut ifra oppgavens fremlagte argumentasjonsgrunnlag, synes som at det er en assosiasjon mellom en godt implementert BTI-modell og jobbengasjement, og at denne kan medieres via de autonome motivasjonsfaktorene *autonomi*, *kompetanse* og *tilhørighet*, samt motivasjonsfaktoren *mening*.

6.3 BTI-modellens potensiale til å påvirke jobbmestring

Alle de fire respondentene som benevnte stor implementeringsgrad av BTI-modellen rapporterte, i tillegg til positiv endring i jobbengasjement, også til positiv endring i jobbmestring.

Hvordan kan vi beskrive sammenhengen mellom opplevd mestring og de øvrige resultater som er beskrevet med JD-R-modellen og SDT? Bandera (1997, s. 1-2) understreker nettopp menneskets behov for mestring og forklarer det som muligheten til å produsere objektive verdifulle prestasjoner og få personlig kontroll. Det vil da bli lettere for respondenten å realisere ønskede fremtidsvisjoner.

Denne forskningsoppgaven beskriver den ansattes mulighet til å hjelpe utsatte barn og familier til å håndtere sine utfordringer. Når ansatte får mulighet til å bidra til at barna får det bedre på grunn av ulike hjelpetiltak, kan det gi mulighet for personlig utvikling hos den ansatte. Gode mestringserfaringer gir tro på egne mestringsferdigheter. Dette påvirker ikke bare tro på å kontrollere egne handlinger og sine omgivelser, men også tro på å kontrollere og påvirke egne tankeprosesser og motivasjon (Bandera, 1997, s. 1-2). Dette tolkes som en positiv synergieffekt på motivasjonsfaktorer som igjen vil kunne påvirke mestringstroen.

Av de tre respondentene, som opplever en manglende til noe/moderat implementeringsgrad av modellen, oppgir to av dem ingen endring i jobbmestring. Den tredje respondenten (D) oppgir noe endring. Hun opplever ikke noe økning i individuell mestring etter innføring av samarbeidsmodellen, men derimot en økning i form av kollektiv mestring. Hun beskriver at hun av og til må veilede andre i modellen, men at dette kan bidra positivt til samarbeidet. Det fordi hun opplever at god tverrfaglig drøfting og rydding i saken, bidrar til at alle går ut ifra møtet med en god mestringsopplevelse. Dette understøttes av Bandera (1995, s. 35-36) som sier at styrken i kollektiver, som for eksempel kollegaer på en arbeidsplass, ligger i menneskenes tro på at den kollektive mestringstroen kan løse de utfordringer de står overfor og skape bedre muligheter. Dette skjer gjennom en samlet, helhetlig innsats fra alle.

Undersøkelsen indikerer derfor at en godt implementert BTI-modell kan bidra til økning i både individuell og/eller kollektiv jobbmestring. Disse positive erfaringene vil kunne påvirke mestringstro og muligens medføre positive synergiprosesser tilbake til autonome motivasjonsprosesser.

6.4 Oppgavens begrensninger

Forskningsoppgavens reliabilitet og validitet strekker seg utover det begrepsmessige eller de tekniske utfordringer man skal belyse. Dette reiser noen epistemologiske spørsmål om kunnskapens objektivitet og forskningens karakter. En vanlig oppfatning i samfunnsvitenskapen er at forskeren skal innhente intersubjektiv kunnskap fra et så objektivt ståsted som mulig. Dette er også utgangspunktet for denne oppgaven.

Validitet i samfunnsvitenskapen handler om hvorvidt en metode er egnet for det den skal undersøke. Valideringen hører ikke til i en bestemt undersøkelsesfase, men gjennomsyrrer hele forskningsprosessen. I denne oppgaven skal det derfor foretas en prosessvalidering fremfor produktvalidering (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 272-277).

En undersøkelses gyldighet avhenger hvor solide de teoretiske forutanselsene er. I denne studien er det brukt to ulike teorier (JD-R-modellen og SDT) som komplimenterende teorier for å kunne svare på problemstillingen. Videre er det ønskelig å vektlegge det helsefremmende perspektivet, da med et salutogent utgangspunkt og med ønske om styrking av empowerment. Valgte forskingsdesign i denne oppgaven fører til kunnskapsproduksjon som er fordelaktig for mennesker, det vil si at den belyser hvorvidt tverrfaglig samarbeid kan bidra til positiv endring i jobbegasjement hos arbeidstakere. Intervjupersonene har ulik erfaring med BTI. Noen har vært med implementeringen siden oppstart, mens andre bare har jobbet med den i 2-3 år. Det er mulig at respondenter med lavere fartstid med BTI-modellen kan påvirke intervjupersonenes troverdighet, men det er en antagelse om at dette er av mindre relevans enn sammenhengen mellom ledelsesstyrt fokus på BTI-modellen og de ansatte troverdighet som respondenter.

Transkripsjonen ble foretatt mest mulig ordrett, og der det ble snakket dialekt ble det forsøkt å bruke samme ordlyder, for lettere å kunne gjenskape den samme følelsen under lesing av tekst som den ble opplevd under intervjuet. Intervjuers opplevelse av stemning og non-verbal kommunikasjon ble også notert etter intervjuet. Dette ble brukt for å styrke validiteten av datamaterialet forut for analysen. I den videre prosessen ble ytterligere valg tatt for å ivareta validiteten i oppgaven.

Utarbeidelsen av intervjuguide ble utformet med relevante innledende spørsmål, for så å gå over til teoristyrte spørsmål. Dette ble valgt for å kunne svare på problemstillingen. Disse spørsmålene ble vist til oppgaveskriverens veilederen ved USN. Dette ble gjort som en forsikring på at de stilte spørsmålene ville kunne gi svar på problemstillingene. Gjennom bruk av prøveintervju ble det også mulig å justere litt på spørsmålsstillingen, slik at spørsmålene ble så enkle som mulig samtidig som de skulle være så klare at respondentene enkelt skulle forstå spørsmålsformuleringen (Kvale &

Brinkmann, 2015, s. 278). I løpet av intervjuet ble det regelmessig sjekket om forskerens egen oppfatning av respondentens fortelling stemte overens med det respondenten ønsket å formidle. Det for å forhindre at man snakket forbi hverandre. Det ble stilt spørsmål som: «har jeg da forstått det riktig at..?». Slik dialektisk validering kan brukes for å styrke intersubjektiviteten mellom respondent og forsker, og i neste omgang mellom forsker og leseren (Malterud, 2013, s. 182). Forskeren har bestrebet seg på å gjengi respondentenes opplevelser så tydelig som mulig. Resultatet i oppgaven vil allikevel være et uttrykk for at forskeren har tatt et valg på hva som skal utelates og hva som skal inkluderes i resultat-delen. Noen ganger endret respondent sine uttalelser om sine holdninger underveis i intervjuet. Dette kan være et uttrykk for upålitelig intervjuteknikk, men kan også vitne om en intervjuteknikk som evner å få tak nyanser og labilitet i opplevelsen (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 282).

Denne studien er utført på kun syv personer, og disse er ikke tilfeldig utvalgt. Derfor vil vi ikke kunne si at den er statistisk generaliserbar. Den vil imidlertid kunne sies å være analytisk generaliserbar da funnene fra studien vil kunne brukes som en rettleiding for hva som kan komme til å skje i en lignende situasjon. Målet med de fleste kvalitative studier er allikevel ikke å generalisere, men å produsere en rik kontekstuell forståelse av noen aspekter ved menneskelige erfaringer (Polit et al., 2010). Denne forskningsoppgaven viser til detaljrike beskrivelser av intervjuopprosess og intervjuprodukt, og det argumenteres derfor for at man vil kunne finne tilsvarende funn i fremtidig forskning (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 289-292).

Gjennom dette forskningsprosjektet har forskeren selv samlet inn dataen, foretatt et utvalg fra datamateriale og analysert noen aspekter fremfor andre. Det er nå ønskelig å beskrive de utfordringer som har vist seg gjennom forskningsprosjektet, og videre fortelle hvordan disse utfordringene er blitt møtt.

Forskningsprosjektet tok utgangspunktet i noen forhåndsdefinerte teorier i forkant av intervjuene. Fordelen med det var at man fikk samlet inn et rikholdig materiale om de aspekter ved et emne som er relevant for den teoretiske tilnærmingen (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 269). Respondentene ga derfor nok informasjon til at det var mulig for forskeren, i etterkant av transkriberingen, å gradere utsagnene slik at datamaterialet kunne gjøres tilgjengelig for sammenligning. Denne analytiske rammen gir mulighet til å forstå mønstrene i dataene (Thagaard, 2009, s. 194). Siden forskeren er en novise i forskningssammenheng, ble denne muligheten synlig først i etterkant av transkriberingen. Denne gradering av datamaterialet var derfor et resultat av forskerens tolkning av respondentenes

utsagn, sett også i lys av de sanseintrykk intervjuer fikk i intervjusettingen. Forskerens perspektiv vil derfor kunne være forskjellig fra respondentens forståelse av sin situasjon. Dette er en svakhet ved metoden. Dersom denne muligheten hadde vært forskeren bevisst i forkant av intervjuet, kunne forskeren ha løst denne utfordringen ved at det i etterkant av teoristyrte spørsmål kunne blitt stilt respondenten direkte spørsmål som hadde gjort at respondenten selv kunne gradert sine svar fra ingen, noe/moderat og stor. Dette hadde kunnet styrke oppgavens validitet.

De deduktive indekserte dataene ble vist gjennom et diagram. Dette ble kun brukt som visualisering av resultater, og danner ikke grunnlag for statistisk behandling. Da disse dataene var forskerens fortolkning av respondentenes utsagn, er det viktig å understreke at disse diagrammene var gjenstand for ytterligere fordypning i resultatdelen/drøftingen.

Utgangspunktet for forskningsoppgaven var altså å teste ut teorier basert på et datamateriale (deduktiv dataanalyse). Ulempen ved valg av deduktiv analyse er at man samler inn data som vil kunne bekrefte allerede etablert teori, og man oppnår ikke noen ny kunnskapsproduksjon (Thagaard, 2009, s. 194). Det som var ønskelig i denne oppgaven var å kombinere to modeller. Det var for å vurdere om JD-R modellens mangler om de underliggende psykologiske prosessene (Schaufeli & Taris, 2014, s. 55) kunne komplementeres med selvbestemmelsesteorien og dens beskrivelser av sammenhengen mellom kvaliteten på de ansattes motivasjon og arbeidsrelaterte vekst og utvikling. Siden forskningsoppgavens utvalg kun består av syv respondenter, vil datagrunnlaget være for svak til å generaliseres. Dette vil kunne få løses ved å få mer breddekunnskap gjennom kvantitativ forskning.

En teoretisk lesning av datamaterialet kan forhindre at man ser nye aspekter ved fenomener som utforskes (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 268). Dette ble også tydelig under analysen ved denne forskningsoppgaven. Det ble derfor valgt å foreta en induktiv analyse. Resultatet av denne analysen medførte et nytt funn som ble beskrevet som kategorien «mening». Siden dette var et ikke-teoretisk funn, fremkom det ikke rikholdig nok data fra respondentene til at forskeren kunne gi funnene en gradering. Det var derfor ikke mulig å la dette funnet bli gjenstand for sammenligning mellom respondentene.

Gjennom tematisk analyse har forskeren trukket ut utsagn fra sin sammenheng og analysert dem. En svakhet ved metodevalget kan være at den ikke ivaretar et helhetlig perspektiv. Dette er forsøkt løst ved å pendle mellom å studere enkelttema og vurdere temaene i den overordnede sammenhengen som temaene er en del av (Thagaard, 2009, s171).

7 Konklusjon

Denne forskningsoppgaven har som hensikt å undersøke fenomenet tverrfaglig samarbeid og hvorvidt det finnes en egenverdi ved et godt tverrfaglig samarbeid som i seg selv kan utløse jobbengasjement og jobbmestring hos ansatte. Det er altså ønskelig å undersøke om et godt tverrfaglig samarbeid kan medføre individuelle gevinster hos de ansatte. Oppgavens kunnskapsproduksjon er generert gjennom intervju av syv respondenter fra ulike virksomheter i samme kommune. Problemstillingene som er valgt for å belyse dette temaet har vært:

1. Hvilke erfaringer har ansatte med BTI-modellen?
2. Hvordan har innføring av BTI-modellen påvirket engasjementet på jobben?
3. Hvordan har innføring av BTI-modellen påvirket arbeidstakernes opplevelse av mestring?

Denne forskningsoppgaven viser at BTI-modellen kan, dersom den oppleves som en godt implementert modell hos alle samarbeidende enheter, føre til økt jobbengasjement. De presenterte resultatene viser også at i denne undersøkelsen har modellen bidratt til større opplevelse av jobbmestring enn opplevelse av jobbengasjement. Årsakssammenhengen her har ligget utenfor oppgavens målsetning. Dette vil derfor kunne være av interesse å forske videre på.

Forskningsoppgaven viser at økt jobbengasjement kan bli mediert gjennom de underliggende psykologiske motivasjonsprosessene *autonomi*, *kompetanse* og *tilhørighet*, der autonomi var den motivasjonsfaktoren som økte mest. Betydningen av *mening* som en motivasjonsfaktor, er en utfallsvariabel som gir nye perspektiver til det eksisterende teorigrunnlaget som forskningsoppgaven bygger på. Det vil derfor kunne være av interesse å forske videre på hvorvidt *mening*, som en underliggende psykologisk motivasjonsfaktor, vil være av tilsvarende betydningsfull motivasjonsfaktor i lignende situasjoner.

Litteraturliste

- Anker, T., 2020. Analyse i praksis. *En håndbok for masterstudenter*. Oslo: Cappelen Damm
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium: Den salutogene modellen*. Oslo: Gyldensal Norsk Forlag AS
- Arntzen, A. & Hauger, B. (2013). Utfordringer i arbeid med barn og unge på skolen. I H. A. Hauge & M. B. Mittelmark (Red). *Helsefremmende arbeid i en brytningstid: Fra monolog til dialog* (s. 193-203). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS
- Axelsson, B., S., & Axelsson, R. (2009). From territoriality to altruism in professional collaboration and leadership. *Journal of Interprofessional Care*. 3(4), 320–330.
- Bakker, A. B. & Demerouti, F. (2007). The Job Demands-resources model; state of the art. *Journal of Managerial Psykologi*, 22(3), 309-328. <https://peopleful.io/Job-Demands-Resource-Model-research.pdf>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511527692>
- Baxter, M. (2010). *Health*. UK: Polity Press.
- Berger, P., L. & Luckmann, T. (2000). *Den samfunnsskapt virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget AS.
- D'Amour, D; Ferrada-Videla, M., San Martin Rodriguez, L & Beaulieu, M-D. (2005). The conceptual basis for interprofessional collaboration: Core concepts and theoretical frameworks. *Journal of Interprofessional Care*, 19(1), 116-131.
- D'Amour, D., Goulet, L., Labadie, J.-F., San Martin-Rodriguez, L., & Pineault, R. (2008). *A model and typology of collaboration between professionals healthcare organizations*. BMC Health Service Research, 8, <https://doi.org/10.1186/1472-6963-8-188>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). *Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. 62 https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Ellingsen, T., N. (2021). *Arbeidskrav I*. USN.

- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R.J. (2012). *The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the jd-r model*. *Work and Stress*, 26(3), 213–229.
- Folkehelseloven. (2011). *Lov om folkehelsearbeid (folkehelseloven)*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-29>
- Gagnè, M. & Deci, E., L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour* 26(4), 331-362.
- Gale, N.K., Heath, G., Cameron, E., Rashid, S. & Redwood, S. (2013). *Using the framework method for the analysis of qualitative data in multi-disciplinary health research*. *BMC Med Res Methodol*. 2013;13(1):117. <http://doi:10.1186/1471-2288-13-117>
- Glavin, K. & Erdal, B. (2013). *Tverrfaglig samarbeid I praksis -til beste for barn og unge i Kommune-Norge*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Green, J., Tones, K., Cross, R. & Woodall, J. (2015). *Health promotion: planning & strategies* (3. utg.). Los Angeles: Sage.
- Hagen, S. (2020). "*Helse i alt kommunen gjør?..."-en undersøkelse av samvariasjoner mellom kommunale faktorer og norske kommuners bruk av folkehelsekoordinator, fokus på levekår og prioritering av fordelingshensyn blant sosioøkonomiske grupper* (Avhandling for graden philosophiae doctor). Universitetet i Bergen.
- Hanson, A. (2004). *Helspromotion i arbeidslivet*. Studentlitteraturen.
- Hauge, H., A. (2013). *Hvordan kan samfunnsvitenskap bidra til helsefremmende arbeid?* I H.A. Hauge & M. B. Mittelmark (red). *Helsefremmende arbeid i en brytningstid: Fra monolog til dialog* (s. 15-34). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS
- Helgesen, M., K. (2018). *Bedre tverrfaglig innsats. Spørreundersøkelse til helsedirektoratets samarbeidskommuner*. Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/tilskudd/tilbud-til-barn-og-unge-med-behov-for-langvarig-sammensatt-oppfolging/BTI%20f%C3%B8lgeevaluering%202018.pdf/> /attachment/inline/7e9fd249-aefa-4f11-a268-5132a1f394ab:334d5416b4afd11d860058871e28c54455047edb/BTI%20f%C3%B8lgeevaluering%202018.pdf
- Helgesen, M. (2013). *Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI). Følgeevaluering*. NIBR-rapport 2013:23, Oslo Norsk institutt for by- og Regionforskning.
- Helsebiblioteket (11.12.2018) *Kritisk vurdering*. Hentet 13.11.2022 fra <https://www.helsebiblioteket.no/kunnskapsbasert-praksis/sporsmalsformulering/pico>

- Helsedirektoratet (2022). *Forebygging.no/tidlig innsats*. Hentet 06.11.2022 fra:
<https://tidliginnsats.forebygging.no/Aktuelle-innsater/BTI/BTI-arbeid-i-Norge/>
- Helsedirektoratet (2022). *Forebygging.no/tidlig innsats*. Figur av BTI-modellen. Hentet 06.11.2022 fra: <https://tidliginnsats.forebygging.no/Aktuelle-innsater/BTI/hva-er-bti/hva-er-bti/>
- Helsetilsynet (2009). *Utsatte barn og unge – behov for bedre samarbeid. Oppsummering av landsomfattende tilsyn i 2008 med kommunale helse-, sosial- og barneverntjenester til utsatte barn.*
https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/Publikasjoner/rapporter2009/helsetilsynetrapport5_2009.pdf
- Hodgins, M. (2012). Workplaces as setting for health promotion. I A. Scriven & M. Hodgins (Red). *Health promotion settings: principles and practice* (1.utg. s. 187-190). SAGE
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannessen, A., Tuft, A., P. & Christoffersen, L. (2019). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (5. utg.). Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Kommunenenes sentralforbund, (2020). *Kommunesektoren viktig for norsk økonomi og bærekraft*. Hentet fra <https://www.ks.no/fagomrader/demokrati-og-styring/stat---kommune/kommunesektoren-viktig-for-norsk-okonomi-og-barekraft/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2021). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- Malterud, K. (2013). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (3.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Martin-Rodriguez, L., Beaulieu, M., DŽAmour, D., & Ferrada-Videla, F. (2005). The determinants of successful collaboration: A review of theoretical and empirical studies. *Journal of Interprofessional Care*, 19 (Suppl. 1), 132–147.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422
- Meld. St. 6 (2019–2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/?ch=6>

- Molyneux, J. (2001). Interprofessional teamworking: what makes teams work well? *Journal of Interprofessional Care*, 15(1), 29–35.
- Mæland, J., G. (2012). *Forebyggende helsearbeid. Folkehelsearbeid i teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Neumann, C. B. & Neumann, I. B. (2018). *Forskeren i forskningsprosessen. En metodebok om situering*. Oslo: Cappelen DAMM.
- Olafsen, A. H. (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *Magma. Pub. 2/2018* (s. 54-61) <https://old.magma.no/selvbestemmelsesteorien-et-differensiert-perspektiv-pa-motivasjon-i-arbeidslivet>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2010). Generalization in quantitative and qualitative research: Myths and strategies. *International journal of nursing studies*, 47(11), 1451-1458.
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. I K. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Red.). *Positive organizational scholarship. Foundations of a new discipline* (s. 310-327). San Fransisco: Brett Kohler.
- Prop.121 S (2018-2019). *Opptappingsplan for barn og unges psykiske helse (2019-2024)*. Helse- og omsorgsdepartementet Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-121-s-20182019/id2652917/>
- Richer, S.F., Blanchard, C., & Vallerand, R.J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089–2113.
- Ryan, R. M., Williams, G. C., Patrick, H., & Deci, E. L. (2009). Self-determination theory and physical activity: The dynamics of motivation in development and wellness. *Hellenic journal of psychology*, 6(2), 107-124.
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_RyanWilliamsPatrickDeci_HJOP.pdf
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnouts end engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25(3). 293-315. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *I Bridging Occupational, Organizational and Public Health*. 43-68. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Scriven, A. (2012). Health promotion settings; an overview. I A. Scriven & M. Hodgins (Red). *Health promotion settings: principles and practice* (1.utg. s. 1-12). SAGE
- Suter, E., Arndt, J., Arthur, N., Parboosingh, J., Taylor, E., & Deutschlander, S. (2009). Role understanding and effective communication as core competencies for collaborative practice.

Journal of Interprofessional Care, 23(1), 41–51.

<https://doi.org/10.1080/13561820802338579>

- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Torp, S. (2013). Hva er helsefremmende arbeidsplasser, og hvordan skapes det? *Socialmedicinsk Tidsskrift* 2013;90(6):768-779.
file:///C:/Users/trude/Downloads/Torp2013_Helsefremmendearbeidsplasser_SocmedTidsskr.pdf
- St. meld. nr. 20 (2006-2007). *Nasjonal strategi for å utjevne sosiale helseforskjeller*. Oslo: helse- og omsorgsdepartementet.
- Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., & Gudbergsson, S. B. (2013). Work engagement: A practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International*, 28(3), 387-396.
- Trépanier, S.G., Forest, J., Fernet, C., & Austin, S. (2015). On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. *Work and Stress*, 29(3), 286–305.
- Vitus, K., & Oldrup, H. (2011). *Indsatser over for udsatte 0-3-årige og deres forældre, En systematisk forskningsoversigt: Interventions for vulnerable 0-3 aged children and their parents, a systematic review*. SFI - Det nationale Forskningscenter for Velfærd.
- World Health Organization (WHO). (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*. Hentet fra <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>
- World Health Organization. WHO. (2008). *Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health - Final report of the commission on social determinants of health*. Hentet fra <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-IER-CSDH-08.1>
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. I K. Cameron, J. E. Dutton & R.E. Quinn (Red.), *Positive organizational scholarship. Foundations of a new discipline* (s. 296-308). San Francisco: Brett-Kohler.
http://cinik.free.fr/chlo/doc%20dans%20biblio,%20non%20imprim%C3%A9s/bien%20etre/FindingPositiveMeaninginWork_wrzchapterfromPOS.pdf

Vedlegg

Vedlegg 1: Anonymisering av kommune og deltakere

Vedlegg 2: Litteratursøk

2.1 Innledende søkelogg 1

2.2 Innledende søkelogg 2

Vedlegg 3: Ark med definisjon av jobbengasjement

Vedlegg 4: Intervjuguide

Vedlegg 5: Informasjon og samtykke

Vedlegg 6: Induktive data

Vedlegg 7: Godkjenning fra NSD

Vedlegg 1: Anonymisering av kommune og deltakere

Oppgaveskriveren har måttet redigere vedlegg 3, 4 og 6 for å ivareta kommunen og deltakernes anonymitet.

Vedlegg 2

1.1 Innledende søkelogg 1

Databasevalg (utgangspunkt for søket, f.eks. Oria, Cinahl, McMaster, Google Scholar)	Søkeord med kombinasjonsord (AND brukes for å koble sammen søkeord og begrenser antall treff, OR brukes mellom alternative søkeord og utvider antall treff)	Eventuelle avgrensninger (f. eks. språk, publiseringsår, aldersgrupper, artikkeltype: research article, review etc.) Ikke aktuelt i McMaster	Antall treff (etter ordene er kombinert) Ikke aktuelt i McMaster	Referanse til valgte artikler Førsteforfatter og år (f.eks. Aiken et al., 2014)
Oria	Tverrfaglig samarbeid Arbeidstaker Arbeidshelse	0	0	
Oria	Tverrfaglig samarbeid Arbeidstaker Arbeidsmiljø	0	6 treff 2 fagfelleverderte	0 relevante
Oria	Tverrfaglig samarbeid arbeidstaker jobbtrivsel	0	0	
Oria	Tverrfaglig samarbeid suksessfaktorer folkehelse	0	1 treff	0 relevante
Oria	Tverrfaglig samarbeid suksessfaktorer arbeidshelse	0	0	
Oria	Tverrfaglig samarbeid suksessfaktorer arbeidsmiljø	0	4	0 relevante
Oria	Tverrfaglig samskaping arbeidshelse	0	0	
Oria	Samskaping	Fagfelleverderte tidsskrift Fulltekst	36	Fossestøl et al, 2019 Killi og Hestad, 2020

		Rapporter	13	Von Heimburg og Hofstad, 2019 Kobro og Bjørnerud, 2021 Eimhjellen og Loga, 2017
Oria	Samskaping arbeidshelse	0	0	
Oria	Samskaping jobbtrivsel	0	0	
Google Scholar	Tverrfaglig samarbeid Arbeidstaker Arbeidshelse	0	120	Brøgger og Salomon, 2013
Google Scholar	Tverrfaglig samarbeid Arbeidstaker Arbeidsmiljø	Since 2021	95	0
Google Scholar	Tverrfaglig samarbeid Folkehelsearbeid	Since 2021	195 For stort treff Ser ikke gjennom	
Google Scholar	Tverrfaglig samarbeid suksessfaktorer folkehelse	Since 2020	65	0 relevante
Google Scholar	Tverrfaglig samarbeid suksessfaktorer arbeidshelse	Since 2017	4	0 relevante
Google Scholar	Tverrfaglig samarbeid suksessfaktorer arbeidsmiljø	Since 2020	145	0 relevante
Google scholar	Tverrfaglig samarbeid suksessfaktorer jobbtrivsel	0	28	0 relevante

Google scholar	Samskaping arbeidshelse	0	4	Solstad et al, 2019 Brøgger og Salomon, 2013
Google scholar	Samskaping jobbtrivsel	Since 2020	156	Moksnes
Etter å ha lest rapporten til Eimhjellen og Loga, 2017, leste jeg en forskningsartikkel (i litteraturlisten) av Voorberg et al., 2013, som jeg syntes var interessant og som jeg inkluderte i min litteraturliste				

1.2 Innledende søkelogg 2

Databasevalg	Søkeord med kombinasjonsord	Eventuelle avgrensninger	Antall treff	Referanse til valgte artikler
Pub med	occupational health AND Co-coperation	Full tekst	0	
Pub med	occupational health AND Interdisciplinary collaboration	Siste 5 år Full tekst	122	0 relevante
Pub med	occupational health AND Co-creation	Siste 5 år Fulltekst	6	2 relevante, Laesk og Tuin
Pub med	S1: work environment AND Co-coperation	Siste 5 år Full tekst	367	Må avgr. Søk
	Avg. S1 AND occupational health		47	0 relevante

Pub med	work environment AND Interdisciplinary collaboration	Siste 5 år Full tekst	82	1 relevant; Ming
Pub med	work environment AND Co-creation	Siste 5 år Full tekst	12	0 relevante
Pub med	job satisfaction AND Co-operation	Siste 5 år Full tekst	30	1 relevant; Teruya
Pub med	job satisfaction AND Interdisciplinary collaboration	Siste 5 år Full tekst	10	1 relevant; Bogaert
Pub med	job satisfaction AND Co-creation	Siste 5 år Full tekst	1	1 relevant; Ding

Jobbengasjement:

- høyt energinivå i arbeidet
- entusiasme, dedikert og stolthet i arbeidet
- fordype seg i arbeidet, flyt

Vedlegg 4: Intervjuguide

Hei og tusen takk for at du vil stille på intervju og vil dele dine erfaringer med samhandlingsmodellen «X» med meg.

Nå ønsker jeg å presentere meg selv og mitt prosjekt.

Jeg er utdannet helsesykepleier og tar nå en master i helsefremmende arbeid/ Samfunn og helse. Tema for min oppgave er tverrfaglig samarbeid. Min bakgrunn for å forske på dette tema er at jeg alltid har vært interessert i å legge til rette for et godt tverrfaglig samarbeid på en arbeidsplass med den hensikt å skape en bedre kvalitet på den helsetjenesten som vi tilbyr.

Det er mange forskningsstudier som forsker på demografisk, faglig og økonomisk gevinst ved tverrfaglig samarbeid. Men jeg ønsker å rette fokus på de *ansatte* og hvorvidt bedre tverrfaglig samarbeid kan føre til en gevinst i forhold til den ansattes jobbengasjement og mestring av arbeidsoppgaver

Dette er en kvalitativ studie, der jeg ønsker å få frem de erfaringer du har med implementering av samarbeidsmodellen «X», og hvorvidt det tverrfaglige samarbeidet gjennom bruk av denne modellen vil påvirke din trivsel og jobbengasjement på arbeidsplassen på noen måte.

Før intervjuet starter ønsker jeg å stille noen faktaspørsmål.

Hvilken fagbakgrunn har du og hvilken arbeidsplass har du nå?

Hvor lenge har du arbeidet på denne arbeidsplassen?

Formål: kartlegge erfaringer som ansatte har med samarbeidsmodellen «X» og hvorvidt modellen kan gi gevinst i forhold til engasjement og mestring på arbeidsplassen.

Varighet: 45-60 min

Intervjuet tas opp på lydfil

Anonymt.

Hvis du kommer inn på tredjepersoner, ber jeg deg om å ikke nevne navn, eller gi informasjon som kan identifisere denne personen av hensyn til dennes personvern.

Har du lest informasjonsskrivet? Jeg ønsker nå å gi deg en samtykke-erklæring som bekrefter at du vil delta på denne studien. Du kan når som helst trekke ditt samtykke tilbake, også etter at intervjuet er gjennomført.

Ta deg gjerne god tid til å tenke underveis. Noen spørsmål før vi starter?

1. Aller først ønsker jeg å høre dine tanker rundt begrepet «jobbengasjement».

Jobbengasjement (Bakker et al., 2014) defineres som en tilstand av permanent positiv følelsesmessig tilstand som er preget av

- **høyt energinivå og utholdenhet i arbeidet (vigor, vitalitet),**
- **inspirasjon og stolthet i arbeidet som gjør at man identifiserer seg med sitt arbeidet /det man gjør er viktig (dedication, entusiasme) og**
- **evne til å fordype seg i arbeidet (absorption). Blir opptatt av sitt arbeide, at man ikke enser noe rundt seg eller at tiden bare flyr.**

Hvilke faktorer er viktige for deg slik at du skal oppleve *jobbengasjement* (høyt energinivå, stolthet over sitt arbeide og fordype seg) på arbeidsplassen

2. X kommune implementerte samarbeidsmodellen «X» i 2016.

Hvilke(n) faggruppe(r)® samarbeider du mest med til vanlig? Fortell

Fortell om en konkret situasjon der du opplevde et godt tverrfaglig samarbeid, etter implementering av modellen?

(Hvilke følelser kunne du kjenne på som når du opplevde det gode samarbeidet?)

(Hvilke tanker fikk du når du opplevde det gode samarbeidet?)

3. Nå ønsker jeg å høre dine tanker rundt samarbeidsmodellen «X»

Hvilke generelle erfaringer har du rundt bruk av samarbeidsmodellen «Fra bekymring til handling»?

(Hva fungerer godt og hva er utfordrende med modellen?)

Tilhørighet

Har implementering av samarbeidsmodellen ført til at du har blitt litt bedre kjent med andre faggrupper og deres fagområde?

(Har samarbeidsmodellen påvirket din opplevelsen av fellesskap og tilhørighet til andre faggrupper?)

(Opplever du at flere «drar lasset» for å løse de sammensatte sakene, eller opplever du å stå alene med ansvaret?))

(Har du fått mer tiltro til andre faggruppers kompetanse?)

Utdyp/fortell

Kompetanse

Opplever du at du får brukt din kompetanse gjennom samarbeidsmodellen? Opplever du at din kompetanse er et viktig bidrag inn i det tverrfaglige samarbeidet? Blir din kompetanse verdsatt i det tverrfaglige samarbeidet? Utdyp/fortell

Autonomi

Har implementering av samarbeidsmodellen ført til noen endringer i forhold til dine muligheter for å påvirke, ta beslutninger og få kontroll over en situasjon i saker der du er bekymret for et barn?

(Har du blitt tryggere på hva som er din rolle rundt enkeltsaker, og når du kan be andre om veiledning og hjelp?)

Utdyp/fortell

Har implementering av samarbeidsmodellen ført til bedre samhandling på alle nivåer av modellen ?

Utdyp/fortell

Har implementering av samarbeidsmodellen «X» endret ditt syn på tverrfaglig samarbeid?

Utdyp/fortell

4. Har implementering av samarbeidsmodellen påvirket ditt jobbensgjement på arbeidsplassen?

Utdyp/fortell

5. Har implementering av modellen ført til at du opplever bedre mestring av dine arbeidsoppgaver i saker der du opplever undring/ bekymring rundt et barn?

6. Har du andre kommentarer eller noe du ikke har fått frem i intervjuet?

Tusen takk for at du delte dine erfaringer med meg.

Båndopptakeren slås nå av, og lydfilen lagres på forskningsetisk forsvarlig måte før den slettes ved studiens slutt.

Vil du delta i forskningsprosjektet

X kommunes samhandlingsmodell "X". En studie av samhandlingsmodellens potensiale til å belyse opplevd engasjement og mestring på arbeidsplassen.

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvorvidt implementering av samarbeidsmodellen «X» i X kommune har påvirket ansattes trivsel på arbeidsplassen. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Det er mange forskningsstudier som forsker på demografisk, faglig og økonomisk gevinst ved tverrfaglig samarbeid. Jeg ønsker å rette fokus på de ansatte og hvorvidt systematisk tverrfaglig samarbeid kan føre til en gevinst i forhold til de ansattes trivsel.

Formålet med min masterstudie skal være å identifisere de ansattes erfaringer av tverrfaglig samarbeid ved samarbeidsmodellen «Fra bekymring til handling» og knytte disse opp imot deres opplevde jobbengasjement og mestring.

Med bakgrunn i undersøkelsens formål vil følgende problemstilling være:

Hvilke erfaringer har ansatte i X kommune med samhandlingsmodellen «X» og dens påvirkningsmuligheter på deres engasjement og mestring på arbeidsplassen?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst- Norge.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta i studien fordi du jobber i X kommune, har erfaring med samarbeidsmodellen og er villig til å dele dine erfaringer med meg. Ansatte i virksomhet «Barn og unge» får denne henvendelsen og målet er å inkludere 6-8 ansatte fra ulike enheter inn i masterstudien. Jeg har innhentet tillatelse fra rådgiver X om å gjennomføre denne studien og hun sender ut invitasjonen på mine vegne.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du etter å ha lest informasjonsskrivet ønsker å delta i studien, tar du kontakt med meg via e-post, der du forteller at du er interessert i å delta og er villig til å bli intervjuet. Jeg vil deretter ta kontakt med deg for å avtale tid og sted for å gjennomføre intervjuet. Det er opp til deg hvor intervjuet skal foregå. Intervjuet vil foregå som en samtale der du blir bedt om å fortelle fritt om dine erfaringer med samarbeidsmodellen. Du bør sette av en times tid til intervjuet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Informasjonen som registreres

om deg skal kun brukes slik som beskrevet i hensikten med studien. Intervjuet vil bli tatt opp og lagret som en lydfil på forskningsetisk forsvarlig måte før den slettes ved studiens slutt. Alt du forteller vil bli avidentifisert og behandlet konfidensielt ifølge krav om taushetsplikt. Det er en kode som knytter deg til dine opplysninger. Opplysningene vil oppbevares i låsbart skap på Universitetet i Sørøst-Norge, der kun jeg og min veileder har tilgang. Lydfiler fra intervju vil bli lagret et eget forskningssikret passord beskyttet område så lenge arbeidet med studien pågår, og deretter tilintetgjort. Det vil ikke

være mulig å identifisere deg i resultatene som blir publisert etter denne studien. Utskrifter fra intervjuene er planlagt oppbevart i frem til 30.11.2022.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er november 2022. Søknad er sendt og godkjent hos personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS (personvernombudet@nsd.no, 55 58 21 17). Data med personopplysninger som er gitt vil oppbevares frem til 30.11.2022 Disse opplysningene oppbevares anonymisert på samme sikre måte som tidligere beskrevet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Universitetet i Sørøst-Norge har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: Mastergradstudent Trude Nesse Ellingsen, Universitetet i Sørøst-Norge, mob: 90697011 e-post: trudenesse9@hotmail.com

Veileder/professor Kjell Ivar Øvergård e-post:

Personvernombud ved Universitetet i Sørøst-Norge: Mette Kammen, telefon: 35575036/90922799

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Kjell Ivar Øvergård
Forsker/veileder

Trude Nesse Ellingsen
Mastergradstudent

-

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *X kommunes samhandlingsmodell "X"*. *En studie av samhandlingsmodellens potensiale til å belyse opplevd jobbengasjement og mestring på arbeidsplassen* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i individuelt intervju

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 6: Induktive funn

Induktive data fra innledende spørsmål fra intervjuguide. V=kommentert

	A	B	C	D	E	F	G
Kompetanseutveksling. Ulike perspektiver	V		V	V	V	V	V
Tiltak satt i system	V	V	V	V	V	V	V
Foreldreinvolvering	V	V	V		V	V	V
Kompetansen/rollen min blir tydelig	V	V	V				V
Manglende implementering		V		V	V	(V) Kontinuerlig arbeid	(V) Manglende vedlikehold
Konkretisere bekymringen		V		V	V		V
Likeverdighet		V	V		V		V
Positiv psykologi			V	V			
Bli-kjent tillit. Bli verdsatt av andre.	V		V	V		V	V
Å arbeide grundig gir trygghet til en selv			V	V		V	(V) Unngå utbredthet
Kollektiv mestring				V	V	V	
Unngå utbredthet							V
Manglende tilhørighet til barnevern					V	(V) Litt bedre	V
Jeg får stor påvirkningskraft. Prøve og feile-endre mål.			V			V	V
Mening	V	V	V		V	V	V

Vedlegg 7: Godkjenning fra NSD

Vurdering

Referansenummer

801980

Prosjekttittel

X kommunes samhandlingsmodell "X". En studie av samhandlingsmodellens potensiale til å belyse opplevd livskvalitet på arbeidsplassen.

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Kjell Ivar Øvergård, Kjell.Oevergaard@usn.no, tlf: 98648233

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Trude Nesse Ellingsen, trudenesse9@hotmail.com, tlf: +4790697011

Prosjektperiode

03.01.2022 - 30.11.2022

Vurdering (1)

21.02.2022 - Vurdert

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

