

«Ytringsfridom skal det vere»

Fortellinger fra kommunale arbeidsplasser

Anja Alvilde Stafsnes

VID vitenskapelige høgskole

Fakultet for sosialfag

Master i familieterapi og systemisk praksis

Kandidatnummer: 13

Klasse: Mafam 19

Antall ord: 24237

Dato: 26.05.2023

Sammendrag

Denne studien har undersøkt problemstillingen:

I hvilken grad beskriver arbeidstakere i kommunal sektor opplevelsen av ytringsfrihet?

Problemstillingen er belyst gjennom disse forskningsspørsmålene:

- På hvilken måte beskriver informantene opplevelsen av å ha ytret seg?
- På hvilken måte beskriver informantene at deres opplevelse av å ha ytret seg har påvirket deres opplevelse av ytringsklimaet i organisasjonen?

Studiens hensikt: Studiens hensikt er å bidra til økt kunnskap og forståelse om hva som spiller inn når arbeidstakere i kommunal sektor beskriver sin opplevelse av ytringsfrihet. Videre har studien til hensikt å utforske hvordan opplevelsene som beskrives påvirker arbeidstakere når de vurderer egen mulighet til å ytre seg i fremtiden. Til sist ønsker studien med sine funn å inspirere deltagere i offentlig kommunal sektor til å inkludere ny innsikt når de i fremtiden gjør seg vurderinger og valg ved situasjoner hvor ytringsfriheten berøres.

Metode: Det er blitt benyttet semistrukturerte dybdeintervju i arbeidet med å undersøke i hvilken grad arbeidstakere beskriver sin opplevelse av ytringsfrihet. Videre ble datamaterialet analysert og fortolket ved å benytte Malterud sin systematiske tekstkodensering (2017).

Funn fra undersøkelsen: 4 hovedkategorier og 10 subgrupper. De 4 hovedfunnene er:

Hovedkategori 1: Maktens betydning

Hovedkategori 2: Følelsesmessige reaksjoner

Hovedkategori 3: Ingen er uerstattelig

Hovedkategori 4: Arbeidsplassens samspillsmønster

Reflekterende oppsummering: Gjennom drøftingen av funnene synliggjøres det hvordan opplevelsen av ytringsfrihet er sammenvevd av elementer fra de ulike hovedkategoriene.

Konsekvenser av vonde erfaringer kan dempes når arbeidstakere opplever anerkjennelse gjennom en åpen dialog og at dette skaper rom for håp. Funnene utfordrer også ulike diskurser som preger arbeidslivet, og åpner opp for å forstå det relasjonelle systemet på arbeidsplassen på nye måter.

Emneord: ytringsfrihet, kommunal sektor, arbeidsliv, systemteori, ledelse

Veileder for masteroppgaven: Siv Merete Myra, førsteamanuensis, Fakultet for sosialfag;

VID vitenskapelige Høgskole – Oslo

Abstract

This study has explored the issue:

In which degree do workers in municipal sector describe their experience with freedom of speech?

The research questions that will contribute to explore this issue are:

- How do the informants describe their experience with expressing themselves?
- How do the informants describe that their experiences have affected them in how they interpret the organizations speech climate?

Purpose of study: The purpose of the study is to increase knowledge an understanding when it comes to what is affecting workers in municipal sector when they describe their experiences of freedom of speech. Furthermore, the study intends to explore how these experiences affect workers when they feel the need to express themselves in the future. The study also has a purpose in inspiring workers and leaders in municipal sector to include this insight when they in the future reflect upon and makes decisions in situations that can affect the freedom of speech in the workplace.

Method: In order to explore how workers in municipal sector describe their experience with freedom of speech, there has been used qualitative semi-structured in-depth interviews. The data was analyzed by using Malterud's systematic text condensation (2017).

Findings from the survey: 4 major categories and 10 subgroups. The 4 major findings are:

Main category 1: The meaning of power

Main category 2: Emotional reactions

Main category 3: No one is irreplaceable

Main category 4: The pattern of interaction in the workplace

Summary: Through discussion we can see how the experience of freedom of speech is affected, and how tightly interwoven it is by the element from the different main categories. The consequences of painful experiences can soften by giving the workers new experiences og recognition through an open dialogue. This creates the possibility of hope. The findings challenges different discourses about work life, and gives us an opportunity to understand relational systems in the workplace in new ways.

Key words: freedom of speech, municipal sector, work life, system theory, management

Supervisor for the master thesis: Siv Merete Myra, associate professor, Faculty of Social Science, VID specialized university – Oslo, Norway

Forord

So here we are

Please unfold

When I let go of your hand

Steady you'll have to stand

(Utdrag fra When I let Go, Fay Wildhagen)

Nå er vi her, masteroppgaven og jeg. Jeg skal slippe den, og den må stå seg på egne bein. Øyeblikket er dypt rørende, og jeg er preget av mange følelser når jeg nå formulerer forordet. Veien gjennom videreutdanning og videre inn i masterforløpet har hatt kostnader. Rent økonomisk er utdanningen kostbar, og den krever også en høy grad av tilstedeværelse. På tross av dette har jeg hele veien kjent en umiddelbar, og økende takknemlighet for at jeg har fått fordype meg i et fagfelt som snakker til meg på så mange ulike nivåer. Min måte å være i verden på er for alltid endret.

Først og fremst ønsker jeg å takke informantene for deres bidrag. På grunn av dere har studien blitt gjennomført med et datamateriale som er rikt på fortellinger. Jeg er takknemlig for tilliten dere har vist meg. Dere har alle, gjennom historier som berører, preget studiens funn. Dere vil være i mine tanker når jeg ser tilbake på gjennomføring av studien og arbeidsprosessen rundt masteroppgaven.

Gjennom disse fire årene har jeg reflektert mye over hva det har av betydning at man har sin egen flokk av mennesker, liten eller stor. Jeg tenker da på de menneskene som blir glad når du blir glad, som blir sint hvis noen gjør deg vondt og som trøster når du er lei deg. Oppdagelser av flokkens verdi har jevnlig skapt ydmykhet og glede i meg, og dette forsterkes de gangene man blir påminnet at ikke alle har en slik flokk. La meg, gjennom å takke flokken, få innvie deg i hvem som direkte, og indirekte har medvirket inn i at masteroppgaven i dag gis fra meg til deg:

Kjære veileder, Siv Merete Myra; du har med din varme, ro og faglighet gjort meg trygg på at dette er noe jeg kan mestre. Dine innspill, dine betryggende ord og din tilstedeværelse fremstår i dag som avgjørende for hvordan jeg gjennomførte prosessen. Enhver som i fremtiden får deg som veileder er vanvittig heldig. Tusen takk!

Gjennom et studieløp på fire år skjer det mye, og som student er det ikke alltid like lett å samle tråder eller holde fokus. Følelsen av å være overveldet har ved flere anledninger kommet over meg. Anne Grasaasen; som klasselærer har du vær tilgjengelig, lun og omtensksom. Samtidig har du med

bestemt hånd ført meg, og oss videre. Jeg har satt stor pris på deg gjennom alle disse fire årene, og det blir tungt å ta farvel.

Til alle mine 'kolleger' på fjerde etasje ved Kristiansund rådhus; tusen takk for interesse og omsorg i perioder hvor arbeidsmengden har vært krevende. Miljøet vi sammen skaper gjennom humor, latter, merkelige diskusjoner og omsorg for hverandre har vist meg verdien av å ha det godt på jobb. Heiaropene fra dere har kommet godt med.

Tusen takk til kommunedirektør, Arne Ingebrigtsen for gode filosofiske og refleksive samtaler. Gjennom disse samtalene har jeg fått reflektert over betydningen dette studiet har hatt for meg, og hvordan det kan bidra til noe for flere enn meg selv.

Mine hjertekjære venninner Inger, Anne, Nicoline, Hilde og Merethe; Hva var vel livet uten dere? Vi har hatt utallige samtaler om innholdet i studiet. Dere har hele veien vært interessert og nysgjerrig på hva dette er, og hvordan det kan forstås. Dere er mitt trygge rom hvor våre egne fordommer kan lekes med, og slippes fri. Dere er mine livsvitner, og jeg er uendelig glad i dere alle sammen. Tusen takk til Inger, Nicoline og Merethe for bidraget deres i språkvasken av oppgaven. Det var stort for meg å krysse målstreken med dere rundt meg.

Mine kjære foreldre, mamma og William; uten dere ville det ikke være noen forord å skrive. Det er vanskelig å sette ord på hva dere har betydd for meg gjennom disse fire årene, og det vekker sterke følelser. Livet settes ikke på vent på grunn av studier. Livet må takles i tillegg til. Dere møter meg med forståelse og nysgjerrighet. Mamma; du tar alltid telefonen. Du lytter. Du anerkjenner og bekrefter for meg at jeg er den jeg er. William; din omtanke og kjærlighet har gitt tilbake noe som jeg hadde mistet. Jeg vil for alltid være takknemlig for at du tok meg helt inn.

Til sist, men også viktigst av alt, kjære Tobias; Du er min største motivasjon og drivkraft. Å bli din mamma har utgjort livets største forskjell, og det har endret hvordan jeg tenker om livet og verden. Du er den største bidragsyteren til at dette har vært mulig. Denne masteroppgaven er til deg.

Kristiansund, mai 2023

Anja Alvilde Stafsnes

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	2
Abstract.....	3
Forord	4
1 Innledning	9
1.1 Begrunnelse for valg av tema	9
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	10
1.2 Avgrensing av problemstilling	10
1.3 Avklaring av begrep.....	11
1.4 Relevans for fagfelt og praksis.....	11
1.5 Oppgavens oppbygning.....	12
2 Teoretisk forankring	14
2.1 Relevant lovverk.....	14
2.1 Kongeriket Norges Grunnlov	14
2.1.2 Arbeidsmiljøloven	14
2.3 Grunnleggende systemteori.....	16
2.3.1 Kommunikasjonsteori	17
2.4 Makt.....	17
2.5 Dialog.....	19
2.5.1 Åpen og anerkjennende dialog	20
2.6 Lojalitetsplikt.....	21
2.7 Annen relevant forskning	21
2.7.1 Hovedfunn – annen relevant forskning.....	22
3 Forskningsdesign og metodevalg	24
3.1 Utarbeidelse av problemstilling	24
3.2 Kvalitativ tilnærming til forskningsprosjektet	25
3.3 Vitenskapelig ståsted	26
3.4 Epistemologi: sosialkonstruksjonisme.....	28
3.5 Malteruds metode	30
3.6 Strategisk utvelgelse og rekruttering av informanter	31
3.6.1 Strategisk utvelgelse	31
3.6.2 Rekruttering av informanter.....	32
3.7 Semistrukturert intervju – planlegging og gjennomføring	33
3.7.1 Planlegging.....	33
3.7.2 Gjennomføring.....	33

3.8	Transkribering	34
3.9	Analyse.....	35
3.9.1	Trinn 1 – fra helhet til tema.....	35
3.9.2.	Trinn 2 – sortering fra tema til koder	36
3.9.3	Trinn 3 – dannelse av kondensat.....	36
3.9.4	Trinn 4 – Syntese; fra kodensat til resultat	37
3.10	Etiske vurderinger	38
3.10.1	Forskerrollen	38
3.10.2	Hva er det godt for?	39
3.10.3	Åpenhet	39
3.10.4	Personvern	39
4	Presentasjon av hovedfunn.....	41
4.1	Samspillet mellom problemstilling og hovedfunn.....	42
4.2	Maktens betydning	43
4.2.1	Formell og uformell makt.....	43
4.2.2	Opplevelse av mangel på mening	45
4.2.3	Tanker om sanksjoner	46
4.3	Følelsesmessige reaksjoner.....	47
4.3.1	Likeverd.....	47
4.3.2	Avvisning og anerkjennelse.....	48
4.3.3	Håp.....	49
4.4	Ingen er uerstattelig.....	50
4.4.1	En forskjell som gjør en forskjell.....	50
4.4.2	Endringer i ledelsesstrukturen	51
4.5	Arbeidsplassens samspillsmønster.....	52
4.5.1	Dialogens betydning.....	52
4.5.2	Erfaringens kraft.....	53
4.6	Oppsummering av funn	54
5	Drøfting.....	55
5.1	Innledning	55
5.2	Maktens betydning	56
5.3	Følelsesmessige reaksjoner.....	59
5.4	Ingen er uerstattelig	62
5.5	Arbeidsplassens samspillsmønster.....	64
6	Oppsummering.....	67

6.1 Implikasjoner	67
6.2 Fremtidig forskning.....	69
6.3 Studiens mulige svakheter	70
7 Avsluttende kommentar	71
Litteraturliste	72
Vedlegg	76
Vedlegg 1	77
Vedlegg 2	80
Vedlegg 3	82
Vedlegg 4	85

1 Innledning

Ytringsfrihet er en grunnlovsfestet menneskerett i Norge (Grunnloven, 1814). Den gjelder på alle arenaer og den gjelder alle mennesker som befinner seg i landet. Retten til å ytre seg og den opplevde muligheten til å ytre, seg har vært gjenstand for utallige samfunnsdebatter. Når jeg googler 'debatt om ytringsfrihet' gir Google meg 232 000 treff. Søketreffene handler om alt fra ytringsfriheten i det offentlige rom til ytringsfriheten i mer konkrete kontekster som på skolen eller i media. Debattene synliggjør at det ikke nødvendigvis er en selvfølge at en lovfestet rettighet oppleves som reell for alle mennesker i hele eller deler av deres liv. Debattene synliggjør også at ytringsfrihet som fenomen er av betydning for mennesker, og at vi som har anledning til å søke økt innsikt bør benytte denne anledningen til det beste for samfunnet og menneskene som lever i det.

1.1 Begrunnelse for valg av tema

Så lenge jeg kan huske har jeg vært nysgjerrig på mennesker, og særlig hva som ligger til grunn for hvordan mennesker fungerer sammen i et fellesskap. I kjernen av min nysgjerrighet har fokuset på dialogen mellom oss vært av stor betydning. I dialogen kan vi ytre oss på mange måter, og det har for meg vært interessant å erfare hvor krevende det kan være å gjennomføre. Dette på tross av det å ytre seg, er en av våre menneskerettigheter.

Ønsket om å utforske både egne og andres erfaringer dypere har utviklet seg over tid og var førende da jeg valgte å ta fatt på et masterløp i familierapi og systemisk praksis. Noe tid inn i studieløpet oppdaget jeg hvordan det kunne gi mening for meg å rette et systemisk blikk på andre kontekster enn familien, paret eller de nære relasjonene vi selv har valgt eller har biologisk. Det relasjonelle systemet av mennesker i fellesskap på arbeidsplassen fant jeg særlig spennende fordi dette er relasjoner vi ikke selv har valgt. Ved å søke på jobben har vi valgt arbeidsoppgavene, men i mange tilfeller vet vi langt mindre om de menneskene vi skal stå i relasjon til når vi utfører jobben.

Jeg jobber som hovedverneombud i kommunal sektor. Hovedverneombudet sitt mandat er forankret i arbeidsmiljøloven og en av mine oppgaver er å veilede verneombud på sin rolle opp mot konkrete arbeidsmiljø saker som oppstår på deres arbeidsplass. Etter mange samtaler med arbeidstakere og verneombud observerte jeg hvor krevende det kunne være for dem å snakke sammen om de ulike delene av arbeidsmiljøet. Jeg ble nysgjerrig på om enkelte situasjoner kunne ha endt langt mindre alvorlig hvis vi i større grad hadde benyttet dialogen til å ytre oss om det vi står i eller er opptatt av. Utfordringsbildet gjorde seg gjeldende gjennom arbeidstakeres fortellinger om arbeidsrelatert sykefravær, om avviksstatistikk, om klage- og varslingssaker, men i størst grad den daglige samhandlingen.

På tross av egen interesse for ytringsfrihet som fenomen, er begrunnelse for valg av tema sammensatt. Det knytter seg til en grunnlovsfestet menneskerett, som igjen er aktualisert i en arbeidslivskontekst ved arbeidsmiljølovens formålsparagraf som sier at en av lovens intensjoner er å sikre et godt ytringsklima (Arbeidsmiljøloven, 2005). I tillegg til at det er interessant å utforske om en lovfestet rett faktisk oppleves reell for de den gjelder, er det også etiske vurderinger som bør gjennomføres når man er privilegert at man får anledning til å gjennomføre en studie. De nasjonale forskningsetiske komiteene (NESH) har i de Generelle forskningsetiske retningslinjer løftet frem hvordan forskeren, på tross av motivasjonen som kan ligge i egen personlig undring, skal sikre at forskningen kommer den enkelte forskningsdeltager og samfunnet delvis eller som helhet til gode (NESH, 2014). Dette har vært av stor betydning for meg når jeg valgte tema. Mitt mål har vært at dette skal være godt for noe og noen, og at studien skal imøtekomme et behov som eksisterer i den konteksten jeg ønsker å utforske fenomenet i.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Med utgangspunkt i tema beskrevet ovenfor har jeg valgt å formulere følgende problemstilling:

I hvilken grad beskriver arbeidstakere i kommunal sektor opplevelsen av ytringsfrihet?

Disse forskningsspørsmålene vil belyse problemstillingen:

- På hvilken måte beskriver informantene opplevelsen av å ha ytret seg?
- På hvilken måte beskriver informantene at deres opplevelse av å ha ytret seg har påvirket deres opplevelse av ytringsklimaet i organisasjonen?

Forskningsspørsmålene er fenomenologiske. Intensjonen er å utforske arbeidstakeres levde erfaringsverden på arbeidsplassen i kommunal sektor sett opp mot ytringsfriheten. Basert på arbeidstakeres egne narrativ utforsker studien hva som er med på å påvirke hvorvidt den opplevde ytringsfriheten er i henhold til lovens intensjon. Forskingsspørsmålene skal bidra til å belyse hvilke erfaringer som spiller inn, og hvordan disse preger arbeidstakeren i sitt daglige arbeid.

1.2 Avgrensning av problemstilling

Ytringsfrihet er en menneskerett forankret i Grunnloven § 100 (1814). Selv om den gjør seg gjeldende for alle mennesker i det norske samfunnet er den samtidig presisert i lovverk som ytterligere regulerer ulike kontekster. I arbeidsmiljølovens innledende bestemmelser kommer det frem at ett av lovens formål er å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten (2005, § 1-1). Det er mange ulike arenaer hvor utforsking av ytringsklima kunne ha vært både relevant og nyttig for samfunnet,

men det er i denne studien tatt et bevisst valg om å se på arbeidslivet, nærmere bestemt i offentlig kommunal sektor.

Når jeg videre skal benytte teori og relevant forskning når studiens funn skal belyses og diskuteres vil forskningen være hentet fra Norge. Det er store ulikheter i hvordan norsk arbeidsliv og arbeidslivet i andre land er regulert. Dette fører til at premissene for ytringsfrihet på arbeidsplassen er for ulik på tvers av landegrensene og at de derfor i liten grad lar seg sammenligne i denne sammenheng. Det blir derfor ikke relevant å se til forskning fra en arbeidskontekst i andre nasjoner.

1.3 Avklaring av begrep

I en arbeidsplasskontekst benyttes ytringsklima som en målbar egenskap i miljøet. Arbeidstilsynet definerer begrepet som sammensatt av graden av psykologisk trygghet i samspill med erfaringene man har om at det nytter å si ifra (Arbeidstilsynet, 2023). Med andre ord åpner definisjonen opp for at det er flere faktorer som påvirker hvorvidt et ytringsklima åpner opp for ytringer.

Å ytre seg betyr i denne sammenhengen å på en eller annen måte formidle følelser, tanker, meninger og erfaringer om en sak eller situasjon. Selv om det er nærliggende å tenke på ytringer som formulert med ord, åpner tolkningen i denne sammenhengen også opp for ytringer i form av blikk, ansiktsuttrykk, kroppsspråk og andre nonverbale ytringer som arbeidstakere benytter i sine narrativer om relevante erfaringer.

1.4 Relevans for fagfelt og praksis

Vi bruker store deler av våre voksne liv på arbeidsplassen og ved å gjøre det bidrar vi til at tilgangen til ulike tjenester opprettholdes. Arbeidsplasser blir sett på som så viktige at vi har utarbeidet lovverk som skal regulere de, statlige institusjoner som skal føre tilsyn for å sikre at lovverk overholdes og forskningsinstitutt som skal sørge for at vi har kunnskap om hva som påvirker de ulike delene av arbeidsmiljøet. Også i det internasjonale samfunnet er arbeidstakeren av så stor betydning at Forente Nasjoner (FN) viet et eget bærekraftsmål til 'Anstendig arbeid og økonomisk vekst' når de utarbeidet en felles arbeidsplan for verden i arbeidet med å nå klimamål. Som medlem av FN jobber også Norge for å nå disse målene.

I tillegg til dette påvirkes det norske samfunnet av en rekke diskurser om mennesker og arbeidsliv. Begreper som arbeidsledighet, restarbeidsevne og arbeidsnærvær forteller oss om strukturelle systemer hvor målet er at voksne mennesker skal arbeide i den grad i de evner å gjøre det. Med andre ord er arbeid og arbeidsplassen noe samfunnet som helhet og den enkelte arbeidstaker er svært opptatt av.

Det er ulike forhold som påvirker arbeidstakeres evne til å stå i jobb, og denne studien ønsker å utforske i hvilken grad arbeidstakere opplever at de kan ytre seg på arbeidsplassen, samt hva som påvirker deres opplevelse. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) sin faktabok om arbeidsmiljø av 2021 beskriver at man kan se økt risiko for arbeidsrelatert uhelse for arbeidstakere som utsettes for uheldige organisatoriske og psykososiale forhold på arbeidsplassen (STAMI, 2021, s. 57). Når Arbeidstilsynet sier at det psykososiale arbeidsmiljøet handler om samspillet mellom kollegaer. I prosesser med å utføre sine arbeidsoppgaver blir det av interesse å se på hvordan dialogen eller ytringene i dette samspillet beskrives.

Jeg anser studien som relevant for arbeidsmiljø som fagfelt og for de som er en del av arbeidslivet. I arbeidslivet er mange mennesker samlet på samme sted for å nå mål sammen, og vi har gjennom ulike roller ulike perspektiver inn i det daglige arbeidet. Det er ikke uventet, heller ikke unaturlig, at det vil oppstå situasjoner hvor arbeidstakere har et behov for å si ifra om forhold de reagerer på. Ytringsfriheten sikrer oss retten til å si ifra, men det finnes samtidig fenomener i arbeidslivet som påvirker hvordan ytringsfriheten oppleves. Jeg anser det som relevant for fagfeltet å utforske kvalitativt de fortellinger som fortelles om å ytre seg i arbeidslivet.

I tillegg til mine egne erfaringer opplever jeg at det pågår dreininger i verdenssamfunnet som i stadig større grad setter fokus på at arbeidstakere skal benytte sin stemme i arbeidslivet. Senest i april 2022 kom det en bekreftelse på dette gjennom FNs markering av *Verdensdagen for sikkerhet og helse på arbeidsplassen*. FN-dagen knytter seg til tidligere nevnt bærekraftsmål nummer 8, Anstendig arbeid og økonomisk vekst. Tema for denne dagen settes av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) som i 2022 presenterte *Deltagelse og dialog som verktøy for å etablere en positiv kultur for sikkerhet og helse* som tema for årets markering (FN-sambandet, u.å.). Jeg tenker at begrepene deltagelse og dialog er vesentlige begrep inn i studien. Både hva som legges i begrepene, samt hva som kan påvirke muligheten for at deltagelse og dialog skal oppstå gjennom aktive ytringer.

1.5 Oppgavens oppbygning

Oppgaven er bygget opp av 6 hovedkapittel. Gjennom disse kapitlene skal jeg vise hvordan jeg har lagt opp forskningsprosjektet teoretisk, samt metodisk. Jeg vil redegjøre for valg jeg har tatt, hvordan forskningsprosjektet er planlagt og gjennomført, samt hvilke funn som er gjort og tilhørende diskusjon til disse.

I kapittel 2 vil jeg presentere teoretiske perspektiv som skal bidra til å aktualisere og tydeliggjøre hvordan problemstillingen kan forstås i en systemisk kontekst. Jeg vil presentere relevant lovverk, samt gi en innføring i tidligere forskning som er relevant for denne studien.

I kapittel 3 beskriver jeg forskningsdesign og de ulike prosessene knyttet til datainnsamling og metode for analyse. Kapittel 3 vil også innholdet etiske vurderinger over valg som er tatt underveis, samt dele betraktninger om forskerrollen.

I kapittel 4 vil jeg presentere funn fra analysen.

I kapittel 5 drøfter jeg funn og fenomen sett i lys av teori, lovverk og annen relevant forskning presentert i kapittel 2.

I kapittel 6 vil jeg samle trådene i en oppsummering. Samtidig vil jeg rette blikket fremover for å se hvordan forskningsprosjektet kan påvirke fremtidig praksis og eventuell videre forskning på feltet. Jeg vil også belyse mulige svakheter ved forskningsprosjektet,

2 Teoretisk forankring

Ytringsfrihet er en stor paraply som favner hele det norske samfunnet uavhengig av hvilken kontekst vi befinner oss i. Sentrale styresmakter og andre aktører i samfunnet er kontinuerlig opptatt av å måle grad av ytringsfrihet gjennom debatter, meningsmålinger og delte erfaringer fra konkrete situasjoner. Epistemologien om ytringsfrihet som fenomen kan forstås gjennom å se fenomenet i lys av gjeldende paradigmer, teori og forskning på ulike elementer som påvirker fenomenet direkte eller indirekte. Innsikten man får vil i stor grad variere alt etter hvilken kontekst man putter fenomenet inn i. Å studere ytringsfrihet i en arbeidslivskontekst krever at man utforsker de ulike elementene opp mot hverandre, og at man samtidig anerkjenner fenomenets plassering i et multivers.

Jeg vil i dette kapittelet redegjøre for det mekanistiske og systemiske paradigme. Jeg vil belyse problemstillingen i lys av sosialkonstruksjonismen og videre trekke linjer inn mot dialogen og språket i bruk. Jeg vil også redegjøre for tradisjonell og moderne makt, og til sist presentere noen funn jeg har gjort av relevant forskning for forskningsprosjektet.

Jeg vil først presentere lovverk som er relevant for ytringsfrihet generelt, men også for arbeidslivskonteksten spesielt.

2.1 Relevant lovverk

2.1 Kongeriket Norges Grunnlov

Norges Grunnlov omtaler norske borgeres ytringsfrihet i §100. Den understreker at det skal være ytringsfrihet, og at det kun er tungtveiende forhold som kan gi grunn til å se bort fra ytringsfriheten (Kongeriket Norges Grunnlov 1814).

2.1.2 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven sier i sin formålsparagraf at en av lovens intensjoner er å sikre et godt ytringsklima. Videre sier arbeidsmiljøloven noe om arbeidstakeres plikt til å ytre seg i §2-3 punkt 2 bokstav b. Her sier loven at arbeidstaker har en plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombud hvis man oppdager forhold som kan medføre fare for liv og helse (Arbeidsmiljøloven 2005).

Loven sier videre i § 2 A-1. punkt 1) at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold innen virksomheten. Loven presiserer videre hva man legger i begrepet 'kritikkverdige forhold' (Arbeidsmiljøloven 2005).

Arbeidsmiljøloven § 2 A-4 punkt 1), 2), 3) og 4) sier noe om hvilke forhold som skal sikre at man ikke opplever gjengjeldelse etter å ha benyttet sin rett til å varsle (Arbeidsmiljøloven 2005).

Disse lovparagrafene er med på å regulere arbeidstakeres mulighetsrom for å benytte ytringsfriheten som norske borgere generelt, og som arbeidstakere på arbeidsplassen. Ytringsfriheten innskrenkes ikke i arbeidsmiljøloven, men sikres ved at loven omtaler den konkret i en arbeidslivskontekst.

2.2 Forståelsesrammer i en arbeidslivskontekst

Gjennom tiden har ulike paradigmer preget vår måte å tenke om, og forstå verden på. Over tid har paradigmer endret seg på bakgrunn av kunnskap og forståelser av verden. Paradigmebegrepet kan spores tilbake til den amerikanske vitenskapshistoriker og filosof Thomas Samuel Kuhn. Han beskriver paradigmer som «allment anerkjente vitenskapelige resultater som i en periode fungerer som modeller for problemer og løsninger innen et fellesskap av forskere» (Kuhn, 1996, s. 10). Paradigmet representerer de til enhver tid gjeldene rammene forskere forstår og fortolker verden ut ifra, og de preger selvsagt også langt flere enn fellesskapet av forskere. I det demokratiske norske samfunnet velges politikere av folket, og de folkevalgte fatter på bakgrunn av disse beslutninger som påvirker samfunnet som helhet. Beslutningsgrunnlaget politikere benytter seg av er ofte basert på forskning og utredninger. På den måten kan vi si at forskere og deres forståelsesrammer legger føringer, ikke bare for hvordan forskeren selv forstår verden, men også hvordan samfunnet som helhet ender opp med å forstå verden. Det til enhver tid gjeldene paradigme sitter på en definisjonsmakt som i seg selv skaper et behov for stadig å utforske andre måter å tenke på.

I den forbindelse peker Per Jensen på hvordan det har utviklet seg ulike vitenskapelige tradisjoner, altså ulike fellesskap av forskere som deler vitenskapelig ståsted. Det kan være nyttig å se ulike tradisjoner opp mot hverandre for å forsøke å forstå den verden vi er en del av, og hvordan vi på den måten også kan skape en forståelse for hvorfor mange av oss tenker og forstår ulikt (Jensen, 2019, s. 78-79).

Mens man i middelalderen tenkte innenfor rammer som tillot Gud å være blant oss, gikk man i opplysningstiden over til å tenke på Gud som en skikkelse som satt i oppe i himmelen hvor han kikket ned på eget skaperverk. At Gud betraktet oss utenfra var en forskjell fra at man tidligere kunne kjenne Guds nærvær rundt seg (Jensen, 2009, s. 19-20). Både Johannes Kepler og René Descartes var sentrale ideologer inn i det mekanistiske paradigme.

Vi kan leve liv hvor vi preges av ulike paradigmer. Etter min videreutdanning i familierapi og systemisk praksis opplever jeg tilknytning til det systemiske paradigmet, men jeg påvirkes også av det mekanistiske paradigmet som min arbeidsplass er preget av. Disse to tradisjonene vil ulikt tolke og forstå forhold som omhandler mennesket, og menneskenes samhandling med hverandre.

Det mekanistiske paradigmet lar seg enklest forklare hvis man studerer det innenfor en medisinsk kontekst, men jeg velger å belyse forskjellen kort mellom de to i en arbeidslivskontekst. Innen arbeidslivet er organisasjoner styrt av lovverk, forskrifter og egne vedtatte interne rutiner. Det finnes på den måten oppskrifter på hvordan ulike forløp skal se ut. Når en bestemt hendelse skjer, utløser det en handling eller en rekke handlinger. Den eneste vurderingen som blir gjort er i forhold til hvilken hendelse som skjer. Dette er en årsak-virkning-forståelse av en situasjon. Hvis en arbeidstaker sender inn et avvik i avvikssystemet utløser dette en rekke faste handlinger fra arbeidsgiver. På denne måten kan man se på de digitale systemene, som noe som er utviklet innenfor det mekanistiske paradigmet. Innenfor de digitale systemene kan man likevel være systemisk. Etter å ha mottatt et avvik kan arbeidsgiver gå i dialog med arbeidstaker. Gjennom å opprette denne dialogen anerkjenner man at det av erfaring har vist seg at avviket alene, og teksten som følger ofte ikke er nok. Bakgrunnen for dette er at man har erfart at man tolker tekst ulikt, selv om vi etter beste evne har forsøkt å bruke skriftspråket klart og tydelig. Her kommer et multivers til syne i universet. Slike erfaringer bekrefter at man i en kontekst som er bygget opp etter det mekanistiske paradigmet, også kan finne elementer av det systemiske paradigmet. Arbeidslivet kan være et eksempel på en slik kontekst.

Arbeidsgivere som praktiserer på denne måten i møte med et avvik som meldes inn, stiller seg også i en ikke-vitende posisjon, som igjen er et eksempel på hvordan elementer innenfor det systemiske paradigmet kan være gjeldende i arbeidslivskonteksten. Per Jensen viser til Per Lindell når han skriver at dialogen «dreier seg om å forhandle om mening og skape mening gjennom interaksjon i en kompleks og heterogen verden» (Jensen, 2009, s. 227). Videre viser han til Paulo Freire som peker på hvordan dialogen er med på å oppheve motsetningsfylte møter mellom mennesker. Jensen benytter Freires eksempel som knytter seg til møtet mellom lærer og elev, men jeg tenker at denne forståelsen er relevant også i møtet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (Jensen, 2009, s. 229). Ved å inngå i dialog i et ønske om å skape mening kan man si at arbeidsgiver bekrefter at det er noe man ikke vet om den andres opplevelse av noe, og at man gjennom dialogen sammen kan skape mening. Den andre, arbeidstakeren, blir like viktig som arbeidsgiver i denne meningsskapingen, og dermed oppheves et ellers motsetningsfylt møte som er påvirket av en ujevn formell maktbalanse.

2.3 Grunnleggende systemteori

De fleste profesjoner bygger sin forståelse av faget på en grunnlagsforståelse. For profesjoner innenfor det systemiske paradigmet finnes det flere ulike elementer som er av betydning. I dette kapitlet vil jeg presentere et utvalg av disse som jeg vurderer som av særlig betydning sett opp mot studien som er gjennomført.

2.3.1 Kommunikasjonsteori

I møte med hverandre har vi ulike utgangspunkt vi tolker samspillet ut ifra, og ulike måter å formidle våre budskap på. Dette kan føre til at vår evne til å skape mening sammen både åpnes opp og skrenkes inn. En kommunikasjon preget av misforståelser kan med stor sannsynlighet legge begrensinger for hva du og jeg kan få til sammen. I en arbeidslivskontekst skal vi hver dag produsere noe. Vi produserer et produkt eller en tjeneste, eller vi arbeider for å utvikle noe nytt. Hvordan vi kommuniserer legger noen premisser for hva vi kan evne å skape i felleskap.

Innenfor det mekanistiske paradigmet tilnærmer man seg en situasjon eller hendelse lineært, med en årsak-virkning-forståelse når man utforsker samspillet mellom mennesker. Dette står i motsetning til det systemiske paradigme hvor en sirkulær tilnærming fører til at man utforsker det relasjonelle systemet fremfor problemet som bor i individet (Jensen, 2009, s. 24). Mens Descartes fint kunne skille delene fra hverandre ved å forstå dem som selvstendige deler, vil en systemisk sirkulær tilnærming føre til at man til enhver tid ser delene opp mot helheten, og motsatt. De kan umulig skilles fullstendig fra hverandre, men må forstås i lys av hverandre.

Disse betraktninger er sentrale for hvordan Gregory Bateson, en engelsk-amerikansk antropolog og biolog, argumenterer sin kommunikasjonsteori. Han mente at man umulig kunne tolke død materie innenfor samme forståelsesramme som alt levende, og han fremmet tanken om kybernetisk kommunikasjonsteori (Jensen, 2019, s. 28). Det var Margaret Mead som lanserte kybernetikk som «en måte å studere ting på og et språk for å kunne uttrykke hva man ser» (Mead gjengitt i Jensen, 2019, 2. 410). Og det er kybernetikken som teori om kommunikasjon som legger grunnlaget for hvordan man innen det systemiske paradigmet forstår interaksjoner i de relasjonelle systemene, og som Bateson bygger sin kommunikasjonsteori på.

Bateson benytter en vid forståelse av kommunikasjonsbegrepet. Når Jensen beskriver Batesons teori sier han at «i en verden av kommunikasjon er altså de eneste relevante størrelser budskap, deler av budskap, forhold mellom budskap, mangel på budskap, og så videre» (Jensen, 2009, s. 42). Dette viser at det er mye som påvirker kommunikasjonen, og hvordan vi skaper mening gjennom den.

2.4 Makt

De ulike maktstrukturene er med på å påvirke hvordan arbeidslivet oppleves. Her skiller det systemiske paradigmet mellom tradisjonell og moderne makt (Jensen, 2009, s. 62-63). Innen arbeidslivet kan vi for eksempel se på den tradisjonelle makten som den formelle avgjørelsesmyndigheten tildelt arbeidstakere i lederstillinger, eller myndigheten den enkelte arbeidstaker har i å utføre sine arbeidsoppgaver. I kommunal sektor er ofte denne formelle makten helt eller delvis delegert fra kommunedirektør ut til de ulike ledere i linjen av ledere som sprer seg ut

i organisasjonen, eller ved fagledere som i særlig grad har en tung kompetanse som gjør dem ansvarlig for veivalg i den faglige utviklingen. Den tradisjonelle makten utfordres nå stadig mer av den moderne makten. Den moderne makten kan være mindre synlig enn den tradisjonelle makten. Per Jensen beskriver hvordan «den skjuler seg i ukeblader, i trender og i reklame» (Jensen, 2019, s. 420). I en arbeidslivskontekst kan man tenke på lovregulering som tradisjonell makt.

Arbeidsmiljølovens intensjon er å bidra til et godt ytringsklima i virksomheten, men samtidig leser vi om alvorlige varslings saker i media som tydelig forteller arbeidstakere at kart og terreng ikke henger sammen. På den ene siden skal vi på bakgrunn av kartet kunne ha enkelte forventinger til terrenget, men vi oppdager at det er noe vi ikke kan ta for gitt. I dette møtet hvor kart og terreng symboliserer den tradisjonelle og moderne forståelsen av makt kan det oppstå ulike oppdagelse i de ulike relasjonelle system. Noen vil kanskje være bevisst på at kartet ikke er terrenget, mens andre vil havne i en tilstand hvor man ikke stiller spørsmål ved sammenhengen overhodet.

Over tid har vi sett at den moderne makten har ført til en rekke tiltak. Oppdagelser av at en lovregulering i seg selv ikke er nok til å harmonisere kart og terreng, lov og praksis, har ført til at tilsynsmyndigheter har blitt etablert. Arbeidstilsynet har fått sin myndighet delegert fra regjeringen, og skal føre tilsyn med at loven som regulerer arbeidslivet følges opp av arbeidsgivere og arbeidstakere. Behovet for å sikre at Arbeidstilsynet mottar informasjon om lovstridige forhold er så stort at den enkelte arbeidstaker kan sende Arbeidstilsynet et direkte tips, som igjen kan føre til et konkret tilsyn. De strukturelle systemene legger på denne måten opp til at lovens krav om et godt ytringsklima innfris fra sentralt hold, og at dette er tilgjengelig for dersom lokale forhold ikke innfris.

Lokalt på den enkelte arbeidsplass observeres ikke makt kun i form av den formelle makten. Det vil med andre ord finnes andre maktstrukturer utenfor de formelle definerte linjene. Henning Bang belyser maktperspektivet ved å studere formelle og uformelle ledere. Han peker på at de uformelle lederne, på samme måte som formelle ledere, har «stor makt til å påvirke holdninger, rutiner og strukturer i større grad enn andre» (Bang, 2020, s. 85). Makt er med andre ord ikke noe som kun utøves av den som er delegert en myndighet, og det kan oppstå situasjoner hvor den uformelle makten er så sterk at formell makt må vike. Dag Ingvar Jacobsen peker på at representanter for den formelle makten har sine karakteristiske trekk, ved blant annet en definert delegert myndighet. På samme måte vil representanter for de uformelle maktene i en organisasjon kunne identifiseres ved at ulike trekk er fremtredende. Han peker på arbeidstakere som er naturlige forbilder, innehar en spesiell kunnskap eller kontrollfunksjon som karakteristiske trekk ved uformell makt på arbeidsplassen (Jacobsen, 2004, s. 107).

Det kan videre være av interesse å utforske definisjonsmakten når et relasjonelt system skal samhandle mot et felles mål. På en arbeidsplass har arbeidsgiver definisjonsmakt gjennom styringsretten til å definere hvilke retninger man skal gå i, men arbeidsgiver er samtidig forpliktet til å lytte til arbeidstakeres synspunkt før de treffer sin beslutning. Det kan oppstå sterke maktforhold i møte mellom formell og uformell makt med enkelte arbeidstaker eller en personalgruppe på den ene siden og arbeidsgiver på den andre. Jensen viser til definisjonsmakten i relasjonelle system mellom barn og voksen, hvor asymmetriske forhold påvirker hvem som sitter på makten. Dette er et perspektiv vi kan ta med oss inn i andre relasjonelle system, blant annet på arbeidsplassen. Foreldre er i utstrakt grad gitt retten til å bestemme over egne barn frem til de er 18 år. Barn får gjennom at de blir eldre en økende grad av rett til å uttale seg om hva de ønsker i sitt liv, men foreldre sitter med stor definisjonsmakt over det relasjonelle systemet familien er. På samme måte har den formelle maktstrukturen på en arbeidsplass, gjennom styringsretten, anledning til å bestemme over arbeidsplassens relasjonelle system så lenge de ivaretar plikten til å etterspørre innspill fra arbeidstakergruppen (Jensen, 2019, s. 349).

I familien er det nærliggende å tenke at barna sitter nært maktkjernen, hvis denne er definert som barnas foreldre. I kommunal sektor, hvor organisasjonene som helhet kan variere i størrelse, vil det i mange tilfeller være stor avstand mellom toppledelse og arbeidstakere. På tross av avstanden mellom toppledelsen og arbeidstakere peker Bang på at toppledere er av betydning for kulturen i organisasjonen som helhet når han skriver at «toppledere er i stand til å skape felles delte fantasier som trenger ned gjennom hele organisasjonen, og påvirker dens kultur og måte å tilpasse seg omgivelsene på. Dette vil igjen påvirke beslutninger om strategi og struktur i organisasjonen» (Bang, 2020, s. 89). I tillegg til dette viser Bang til Kets de Vries og Miller når han snakker om hvordan ulike type lederstiler kan bidra til å skape ulike typer organisasjonskulturer. Det Bang her presenterer er preget av det mekanistiske paradigme, og trer på den måten ut av denne studiens vitenskapelige ståsted. På tross av dette, og på grunn av at arbeidslivet favnes av både det mekanistiske og systemiske paradigmet, kan dette være et nyttig perspektiv for å gi et innblikk i ledelse som fenomen. Kets de Vries og Miller velger å gå bort fra de aktive valg og vurderinger en leder gjør seg, og ønsker heller å se på hvordan ulike personlighetstrekk påvirker organisasjonen (Kets de Vries og Miller gjengitt av Bang, 2020, s. 90).

2.5 Dialog

Dialogen som oppstår mellom mennesker og deres omgivelser er i seg selv et fenomen man gjerne kunne ha studert, og på mange måter er det nettopp dialogen, gjennom ytringer, problemstillingen i denne studien ønsker å utforske. Dialogen er sterkt knyttet til kommunikasjonsteorien innenfor det

systemiske paradigmet, og har med seg forståelsen av den subjektive opplevelsen i vårt forsøk på å forstå oss selv i møte med omgivelsene våre. I møte med verden blir det nyfødte spedbarnet til gjennom dialogen, og i møte med arbeidsplassen blir den ferske arbeidstaker til i sin nye rolle gjennom dialogen. Dialogen «dreier seg altså om grunnleggende møter mellom mennesker og ikke bare om samtaler» (Jensen, 2019, s. 228).

2.5.1 Åpen og anerkjennende dialog

Instinktivt kan det komme ulike assosiasjoner når vi tenker på den åpne dialogen. For min egen del tenker jeg da på en dialog som er nysgjerrig og utforskende i motsetning til en dialog som oppleves dømmende. Dialogen er relevant, og av betydning i langt flere kontekster enn kun i et behandlerperspektiv. Seikkula og Arnkil oppfordrer til dialogisitet i all relasjonell praksis, og at dette kan skape en dialogisk praksiskultur i det relasjonelle systemet (Seikkula & Arnkil, 2013, s. 11). Vi kan tenke at dette like gjerne kan gjelde på arbeidsplassen så vel som i andre relasjonelle systemer.

Vi lever i et samfunn hvor den subjektive opplevelsen har fått stor makt. Enkeltmenneskets opplevelse kan bli tillagt stor betydning, og føre til endringer nasjonalt. Historier som blir delt i media kan skape debatt og politisk engasjement, og deretter bidra til endring. I forståelsen av den åpne dialogen, fører en dialogisk praksis til utvikling i fellesskap (Seikkula & Arnkil, 2013, s. 97). Troen på at vi i møte med hverandre, og på bakgrunn av våre erfaringer og vår kunnskap, kan være foranderlig gjennom den åpne dialogen er i aller høyeste grad en mulighet på arbeidsplassen. Likevel er det kanskje ikke en selvfølge.

På arbeidsplassen er vi preget av mange ulike profesjonsdiskurser. Vi har gjennomført en utdanning, og vi sitter på kunnskap om hva vi bør gjøre i gitte situasjoner. Hvis vi skal være åpne for å utforske andre måter å gjøre ting på er vi avhengig av å tro på at den andre kan ha noe å lære oss. Begrep som *profesjonskamp* forteller oss at dette kan være en krevende øvelse. I møte med en situasjon tilnærmer vi oss lineært, og argumenterer for våre løsninger på problemet fremfor å diskutere i terrenget som ligger mellom all kunnskap som finnes i det fellesskapet vi er en del av. I den åpne dialogen ligger det en anerkjennelse av at vi ikke vet alt. Den ikke-vitende posisjonen kan i så måte være til hjelp, og minne oss på at kompleksiteten er uendelig og altomfattende. Samtidig som vi finner trygghet i eget faglig ståsted kan vi også erfare at vi gjennom dialogen med andre finner tilnærminger som i større grad er til det beste for situasjonen vi står i møte med.

Ikke-vitende posisjon har i den senere tiden vært debattert, og noe av debatten har kommet til uttrykk gjennom debattinnlegg i tidsskriftene *Fokus på familien*. Debatten oppleves polarisert, hvor to ulike leirer argumenterer for og imot bruken av begrepet. I denne sammenheng benyttes begrepet for å bekrefte en ydmykhet i dialogen til den andre. Nettopp på grunn av vitenskapelig ståsted, og

troen på kunnskapen det gir meg, anerkjenner jeg at jeg i stor grad er preget av meget som den andre ikke er preget av. Og at jeg i møte med den andre kan finne ny mening ved å tilnærme meg ydmykt og utforskende gjennom en åpen dialog (Anderson, 2003, s. 178). I en slik forståelse av begrepet vil man kunne beholde egne perspektiver, samtidig som man åpner opp for å la den andres perspektiv gjøre en forskjell.

Arbeidslivet i Norge er preget av å være resultatorientert. Varen skal være av høy kvalitet, det være seg et produkt som skal kjøpes av en kunde eller en tjeneste som gis. Hvis man tenker at delene og helheten må sees i sammenheng, og at mulighetsrommet ligger i dialogen som preger et skapende relasjonelt system, er det nærliggende å tenke at ringvirkningene av en åpen og anerkjennende dialog vil være til nytte for arbeidsplasser.

2.6 Lojalitetsplikt

Innenfor arbeidslivet benyttes også begrepet 'lojalitetsplikt'. Dette er ikke en lovfestet plikt, men reguleres ofte gjennom arbeidsavtaler den enkelte arbeidstaker underskriver ved inngåelse av arbeidsforholdet. Selv om dette ikke er en lovfestet plikt kan brudd på lojalitetsplikten føre til bot eller annen straff hvis handling som bryter med lojalitetsplikten medfører straffbare forhold i virksomheten (Altinn 2021).

Selv om det i masteroppgaven er arbeidstakeres opplevelse av ytringsfrihet i sitt daglige arbeid jeg er nysgjerrig på å utforske, er det også relevant å se på hvordan lovverket legger tydelige rammer for hvilken praksis man ønsker i arbeidslivet.

2.7 Annen relevant forskning

Når jeg søker etter relevant forskning innenfor arbeidslivet finner jeg ikke forskning som har som mål å undersøke arbeidstakeres daglige opplevelse av ytringsfrihet på sin arbeidsplass. Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har gjennomført studier som undersøker arbeidstakeres opplevelser i etterkant av varslingsaker, men tar ikke for seg forhold i forkant av at varslingen har skjedd (STAMI, 2018).

Det er blitt forsket på hvordan ledere kan bidra til et positivt ytringsklima. Denne forskningen tar heller ikke for seg arbeidstakers opplevelse av ytringsfrihet direkte (Magma, 2020). Jeg vurderer at denne kan være relevant å ha med seg når jeg skal drøfte funn som vil tydeliggjøre seg i masteroppgaven.

Når det gjelder ytringsfriheten slik den er regulert av Grunnloven er det gjennomført et forskningsprosjekt på det norske samfunnet som helhet (Fritt ord (u.å.)). Det er Fritt Ord som er

oppdragsgiver for forskningsprosjektet, og prosjektet ledes av Institutt for samfunnsforskning. Forskningsprosjektet har tittelen *Status for ytringsfrihet i Norge 2020-2021*, og er en videreføring av prosjektene *Status for ytringsfrihet 2013-2014*, og *Status for ytringsfrihet 2015-2017*. Jeg vurderer denne forskningen som relevant fordi det er nærliggende å tenke at de trender man finner i samfunnet generelt, også kan gjenspeile seg i arbeidslivet. Arbeidet med *Status for ytringsfrihet i Norge 2020-2021* er ennå ikke avsluttet.

2.7.1 Hovedfunn – annen relevant forskning

Mitt viktigste funn i søket etter relevant forskning var Ytringsfrihetskommisjonens rapport, NOU 2022:9 *En åpen og opplyst offentlig samtale*. Rapporten ble først presentert under Arendalsuka den 15. august 2022. Den ligger nå tilgjengelig på regjeringens nettsider. Rapporten har et eget kapittel som tar for seg ulike sider av ytringsfriheten i arbeidslivet. Rapporten kom med flere forslag til tiltak, men er ennå under behandling. Høringsfristen utgikk i januar 2023 (NOU 2022:9). Kapittel 15 *Ytringsfrihet i arbeidslivet* er av særlig interesse for denne studien. Kapitlet presenterer funn fra kvantitativ forskning gjennomført av Fafo. Sett i sammenheng med denne studien har rapporten en styrke i at den presenterer funn fra privat og offentlig sektor adskilt, selv om det er mulig å tenke at fravær av et slikt skille fortsatt ville gjøre rapporten relevant. Det kommer frem at det er ulikheter mellom privat og offentlig sektor, selv om disse ikke er svært avvikende.

2.7.1.1 Viktige funn fra kapittel 15 *Ytringsfrihet i arbeidslivet – lojalitetsplikt*

Kommisjonen peker på at arbeidsgivere i for stor grad tolker lojalitetsplikten på en slik måte at denne innskrenker arbeidstakeres ytringsfrihet, og at reaksjoner fra arbeidsgiver som forankres i lojalitetsplikten kan ha en kjølede effekt på arbeidsplassen, i sektoren og også samfunnsdebatten for øvrig (Ytringsfrihetskommisjonen, 2022, s. 305).

Angående ytringer i det offentlige rom påpeker kommisjonen at «som offentlig ansatt utfører man oppgaver og forvalter verdier på vegne av samfunnet. Da ligger det også en lojalitetsplikt til å delta i det offentlige ordskiftet og si ifra hvis muligheten for å ivareta samfunnsmandatet er utilstrekkelig» (Ytringsfrihetskommisjonen, 2022, s. 315).

Kommisjonen inkluderer i sin rapport perspektiver knyttet til lojalitetsplikt, og viser til historieprofessor Ingar Kaldal som argumenterer for at begrepet lojalitetsplikt har endret betydning i det norske arbeidslivet. Han sier at «tidligere forstod man lojalitet som et forhold mellom to parter som respekterer hverandre. I dag forstås lojalitet nesten synonymt med lydighet, der den ene parten har makt mens den andre adlyder». Etter Fafos undersøkelser våren 2022 svarer kun 19 % at de er

uenige i påstanden om at «lojalitet til virksomheten veier tyngre enn behovet for å ytre meg offentlig om forhold på arbeidsplassen min» (Ytringsfrihetskommissjonen, 2022, s. 312).

2.7.1.2 Viktige funn i kapittel 15 Ytringsfrihet i arbeidslivet - ytringer i det offentlige rom

Kommisjonen presenterer tall fra Fafos undersøkelser av våren 2022. 64 % av spurte ledere mente at det skulle være stort spillerom for å diskutere faglige spørsmål i offentligheten. Videre viser resultatet at «nær halvparten av offentlig ansatte og fire av ti privat ansatte sier de har arbeidsavtaler som begrenser sine muligheter til å ytre seg offentlig om egen arbeidsplass. En betydelig andel sier toppledelsen begrenser mulighetene» (Ytringsfrihetskommissjonen, 2022, s. 307).

2.7.1.3 Viktige funn i kapittel 15 Ytringsfrihet i arbeidslivet - ulik virkelighetsforståelse

Kommisjonen viser til flere ulike kilder når de belyser at arbeidsgiverrepresentanter, både toppledere og mellomledere beskriver ytringsklimaet som godt i tilfeller hvor mange av arbeidstakerne opplever det motsatte. I tillegg til dette satt flere arbeidstakere med opplevelser av at ytringer hadde fått negative konsekvenser (Ytringsfrihetskommissjonen, 2022, s. 309).

2.7.1.4 Viktige funn i kapittel 15 Ytringsfrihet i arbeidslivet – interne retningslinjer

Kommisjonen viser til en rekke eksempler på hvordan interne retningslinjer og rutiner kan føre til en opplevd innskrenking av ytringsfriheten. De siterer blant annet en retningslinje fra en skole i Oslo kommune som sier at «du kan være uenig innad, men utad står du fjellstøtt på det vi er enige om» (Ytringsfrihetskommissjonen, 2022, s. 311).

Kommisjonen inkluderer i sin rapport resultatet fra Sivilombudsmannens undersøkelse av 2015, hvor de konkluderte med at kommunal sektor gjennom interne retningslinjer går for langt i å begrense ytringsfriheten.

3 Forskningsdesign og metodevalg

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for forskningsprosjektets design og videre presentere valg av metode for innhenting av datamateriale og analyse.

Studiens vitenskapelige og epistemologiske ståsted er av betydning for å forstå de valg som er tatt underveis. Jeg vil derfor starte dette kapitlet med å trekke linjene mellom studiens vitenskapelig og epistemologiske ståsted og valget av en kvalitativ tilnærming. For å skape en god oversikt vil jeg ta utgangspunkt i problemstillingen når jeg redegjør for dette.

Jeg vil presentere vurderinger og gjennomføring av utvalgsriterier og rekruttering av informanter, samt gå gjennom arbeidet med å utarbeide en intervjuetale.

Jeg vil videre presentere gjennomføringen av intervjuene og dele de tanker jeg hadde underveis knyttet til forskerrollen og forskningsetiske implikasjoner.

Til sist vil jeg gjøre rede for analysen av datamaterialet fra start til slutt.

3.1 Utarbeidelse av problemstilling

Forskningsprosjektet med påfølgende masteroppgave er 'le grande finale' etter et fireårig studieforløp med videreutdanning og masterstudier. Gjennom disse årene har det systemiske perspektivet i utdanningen i størst grad, naturlig nok, knyttet seg til relasjonelle system i våre personlige liv. Det ble tidlig av interesse for meg å utforske muligheten til å bringe dette perspektivet inn i andre kontekster enn terapirommet. Arbeidslivet byr på store relasjonelle system hvor vi sammen skal fungere for et felles mål. En vare skal produseres eller tjenester skal gis, og dette skapes av mennesker som arbeider sammen i større og mindre grad.

Det var med iver og nysgjerrighet jeg bestemte meg for å benytte muligheten til å tilnærme meg en kontekst, som preges av det mekanistiske paradigme, for å utforske om andre forståelsesrammer kan bidra til å gi oss verdifull innsikt.

Utarbeidelse av en god problemstilling var langsom. Jeg ønsket å rette fokus mot noe som kunne bidra til bevegelse for så mange som mulig, og var derfor ute etter å kartlegge hva jeg selv opplever som gjentakende utsagn fra de jeg møtte i min rolle som hovedverneombud. Hva var det verneombud, arbeidstakere og ledere løftet frem som utfordringer? Over tid ble det klart for meg at dialogen, opplevelsen av å kunne benytte dialogen og opplevelsen av å bli lyttet til var ulike elementer som dukket opp ukentlig.

På bakgrunn av dette ble problemstillingen:

«I hvilken grad beskriver arbeidstakere i kommunal sektor opplevelsen av yringsfrihet?».

Det er ulike meninger om bruken av utdypende forskningsspørsmål ved forskning på masternivå. Gjennom møter med ulike forelesere får vi ulike innspill, men enighet om behovet for en spisset og ikke for omfattende problemstilling har vært tydelig. En slik problemstilling er å foretrekke siden den i mindre grad vil føre til behov for tydeliggjørende forskningsspørsmål. På tross av dette, og på grunn av, mitt ønske om å tydeliggjøre *hva* innenfor min problemstilling jeg var ute etter å utforske, valgte jeg likevel å definere to forskningsspørsmål:

- På hvilken måte beskriver informantene opplevelsen av å ha ytret seg?
- På hvilken måte beskriver informantene at deres opplevelse av å ha ytret seg har påvirket deres opplevelse av yringsklimaet i organisasjonen?

Med hjelp av de to forskningsspørsmålene vurderte jeg det som mer sannsynlig at jeg for min egen del og for informantenes del, ville evne å holde fast i hva jeg var ute etter å utforske underveis i forskningsprosjektet. De hadde derfor viktig funksjon.

Gjennom forskningsprosjektet ønsket jeg å utforske yringsfrihet som fenomen med arbeidsplassen som kontekst, og ut fra informantenes subjektive historier.

3.2 Kvalitativ tilnærming til forskningsprosjektet

Forskere kan tilnærme seg forskning på ulike måter og det er et tydelig skille mellom den kvalitative og den kvantitative tilnærmingen. Mens kvantitative studier er opptatt av mengde, tall og generalisert statistikk, er kvalitative studier i større grad opptatt av den subjektive fortellingen om et definert fenomen. Den kvalitative tilnærmingen fører ofte også til en nærhet til kilden eller informanten, noe som er en klar forskjell fra den kvantitative tilnærmingen (Thagaard, 2018, s. 16).

Når jeg gjennom forskningsprosjektets problemstilling er nysgjerrig på å utforske arbeidstakere i kommunal sektors opplevelse av yringsfriheten som fenomen, er dette noe av det Thagaard fremhever i sin bok når hun beskriver kvalitativ metode innen forskning. Hun beskriver hvordan den kvalitative metoden skaper et grunnlag for å forstå sosiale fenomener. Dette gir en innsikt i hvordan mennesker opplever sin egen situasjonen og videre reflekterer over den (Thagaard, 2018, s. 11).

En kvalitativ tilnærming til forskning kan heller ikke forstås som bare en tilnærming. Tanken om hva kvalitativ tilnærming er kan være delt. Brinkmann og Tanggaard peker på to ulike forståelser av denne (Brinkmann og Tanggaard, 2012, s. 12-13). Den kvalitative tilnærmingen til dette forskningsprosjektet tar utgangspunkt i kvalitativ tilnærming til forskning som en

erkjennelsestradisjon, altså en epistemologisk forståelse av at den subjektive erfaringsverden som formidles gjennom informantenes egne narrativ om fenomenet er av verdi.

Jeg vil benytte kvalitative intervju som metode i møte med informantene i forskningsprosjektet.

3.3 Vitenskapelig ståsted

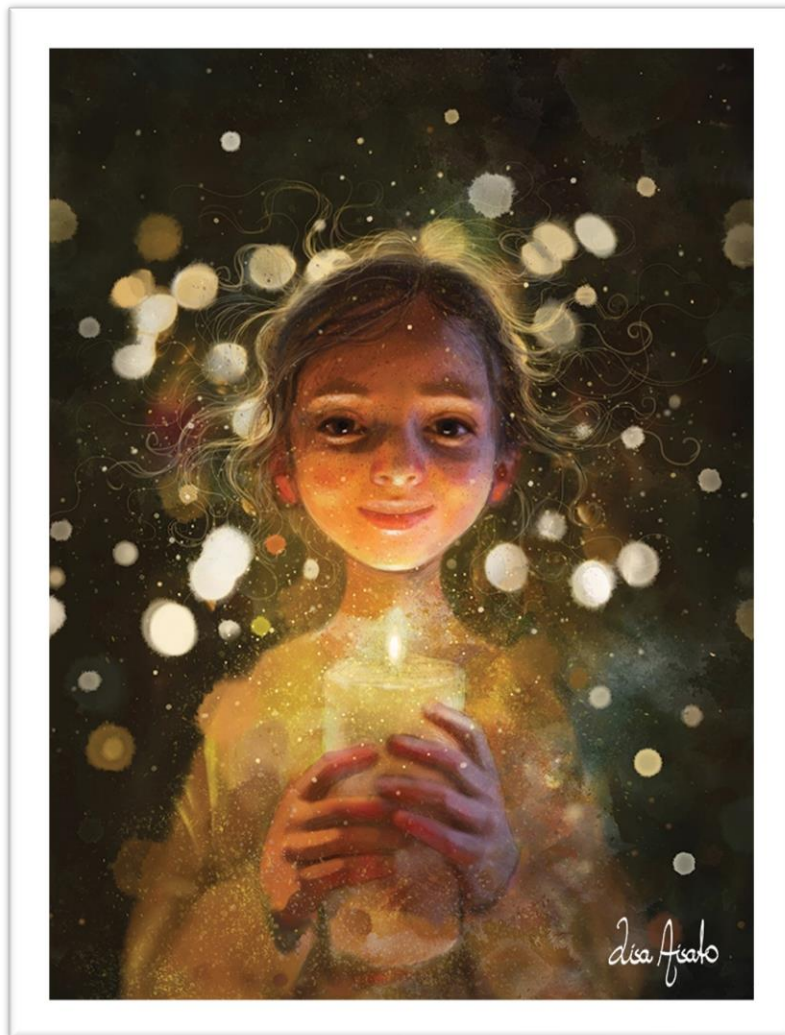
Vitenskap er komplekst og utfordrende å forstå. Tidvis har jeg følt meg trygg på at jeg har forstått hva som ligger i dette, med alle dets ulike lag og retninger. Tidvis har jeg følt meg i villrede og ute av stand til å helt omfavne det komplekse. Likevel har det sakte men sikkert dannet seg et stabilt grunnlag å jobbe ut ifra. Jeg har reflektert mye over alle de som har brukt sine liv til å utforske og utvikle de ulike retningene vi i dag benytter for å forstå og skape mening på ulike felt. Jeg kjenner på en sterk takknemlighet og respekt for det arbeidet de har lagt ned og hva det har å si for min egen utvikling.

Hvis vi løfter oss selv opp i fugleperspektiv og titter ned på verden slik vi kjenner den; hva er det som gjør at vi ser den som vi gjør? Vil vi for alltid, hver dag se den på samme måte?

Magdalene Thomassen viser til Edmund Husserl, en tysk-østerrisk filosof som grunnlegger av fenomenologien på tross av at det over tid har utviklet seg flere ulike retninger innen fenomenologien etter Husserls tid (Thomassen, 2006, s, 82). Innen fenomenologien forsøker man å beskrive fenomenet. Vi kan si at fenomenologien komplimenterer kvalitativt tilnærming til forskning nettopp fordi den hjelper forskeren i å holde fast i det forskjellige. Jeg kan for eksempel ikke, med bakgrunn i meg selv, vite hvilke historier mine informanter vil dele om ytringsfrihet som fenomen. Den subjektive erfaringsverden til informanten er ukjent for meg frem til den blir satt ord på. Dette på tross av at både informant og jeg selv som forsker, begge er arbeidstakere i kommunal sektor. Thomassen skriver «at det er denne levde erfaringsverden man søker å forstå» (Thomassen, 2006, s. 170). Fenomener i form av tema blir utforsket ved at den enkeltes historier sier noe om hvordan fenomenet kan oppleves eller forstås.

Våre tanker om et fenomen er heller ikke tilstander av konstante fastlåste forforståelser. Vi kan for eksempel si «ingenting er skrevet i stein». Jeg liker akkurat dette ordtaket. Det minner oss på at veldig lite er endelig. Vi kan, gjennom å gjøre oss nye erfaringer, oppnå en ny bevissthet om fenomenet. Jeg tenker ikke lenger i dag det samme som jeg tenkte i går. Noe har skjedd på veien. Noe som har endret meg. Og når det er sagt er det på tide å bringe inn fenomenologiens nære slektning, nemlig *hermeneutikken*.

Jeg ser for meg et av bildene til Lisa Aisato når jeg lukker øynene og tenker på fenomenologien og hermeneutikken i samspill.



Bildet heter 'Lys i Mørket'. Subjektive tolkninger finner vi fremfor alt i kunsten og det jeg henter ut av dette bildet er meget mulig svært ulikt hva du ser. Jeg ser ei jente som bærer et tent lys i hendene. Alt er mørkt rundt henne, bortsett fra disse lysglimtene man ser i bakgrunnen. I min tolkning er lyset fenomenet. Lyset er i fokus, samtidig som lysglimtene bak henne forteller meg at det er mer her. Dette er bare en liten del av helheten, men her og nå er det lyset som gjelder. Bildet utelater ingenting, men anerkjenner at noe alltid er mer i fokus enn alt det andre. Hermeneutikken og fenomenologien var ikke det jeg tenkte på første gang jeg så dette bildet, men dette har endret seg fordi jeg har endret meg. Min subjektive historie om bildet er ikke det

den en gang var. Det har skjedd en bevegelse i meg og denne bevegelsen er en forskjell som har utgjort en forskjell knyttet til min fortolkning av fenomenet.

Mens fenomenologien altså handler om den subjektive erfaringsverden knyttet til fenomenet, gjengir skriver Hans-Georg Gadamer i sin bok *Forståelsens filosofi: utvalgte hermeneutiske skrifter* at den hermeneutiske regel sier «at man skal forstå helheten ut fra delen og delen ut fra helheten», og at «der er tale om en sirkelbevegelse» (Gadamer, 1993, s 33). Jeg opplever hermeneutikken som essensiell innenfor den sirkulære forståelsen av relasjonelle system. Man ser hele tiden individet opp mot helheten og kontekst er avgjørende for oss for å kunne skape mening. Vi er avhengige av å benytte vår forforståelse i møte med nye opplevelser eller situasjoner og vi gjør dette for best å forstå det nye vi står i møte med. Likevel gjør vi oss hele tiden nye erfaringer, som igjen påvirker hvordan vi neste omgang på nytt møter verden. På denne måten tolker og fortolker vi kontinuerlig i kontekst.

Hermeneutikken har vært utsatt for kritikk. Blant annet ble hermeneutikken beskyldt for å være for lite sanselig av den amerikanske kunstfilosof Susan Sontag. Med *Kunsten for øyet* var det behov for å vekke mer sanselighet enn hva hun mente hermeneutikken åpnet opp for (Lægneid & Skorgen, 2006, s. 7). Man kan lure på om hun mente at en slik forståelse var for teoretisk. Til dette svarer Lægneid og Skorgen at «denne kritikken bygger på et begrep om fortolkning som er for snevert til å kunne romme det åpne og uavsluttede ved hermeneutikkens sentrale spørsmål» (Lægneid og Skorgen, 2006, s. 8). Slike debatter er viktige for å bli klok på hva man faktisk snakker om når man benytter ulike vitenskapelige begreper og det tydeliggjør at det hele veien vil oppstå ulike retninger også innenfor det etablerte.

3.4 Epistemologi: sosialkonstruksjonisme

Teorien om social konstruktion, det vil sige forestillingen om, at virkeligheten ikke finnes fritsvævende «derude», men konstrueres gjennom kollektiv oppfattelse af betydning, fandtes, før det første solide, postmodernistiske standpunkt tog form inden for humanistisk tænkning.

Alligevel er det den teori, der oftest anvendes, når virkelighed skal forklares. (Anderson, 2003, s. 13)

Dette skriver Harlene Anderson om sosialkonstruksjonismen. I våre relasjonelle system blir vi enige om, og utarbeider over tid, en felles forståelse for oss selv og våre omgivelser på en slik måte at vi greier å leve sammen. Uten noen form for enighet ville det bli krevende for oss å eksistere i en noenlunde harmoni. Sitatet viser at det til stadighet er behov for å anerkjenne hvordan en

virkelighet kun eksisterer i det felleskap den er etablert og at den raskt faller til jorden når den tas ut av sin sammenheng.

Nils Christie, en norsk sosiolog og kriminolog, ga i 2009 ut en bok som heter *Små ord for store spørsmål*. I denne boken bruker han sine egne erfaringer for å belyse hvordan han vurderer språket som et verktøy for å påvirke dialogen. Måten vi i møte med hverandre benytter språket på påvirker alt i hvordan vi sammen evner eller ikke evner å søke en meningsskapende dialog. Bruk av språk kan lukke eller åpne opp. Jeg har så lenge jeg kan huske vært nysgjerrig på språkets betydning inn i hvordan vi forstår de relasjonelle systemene vi er en del av, i familiene så vel som på arbeidsplassene. Da jeg leste Christies bok for tredje gang var jeg godt inne i dette masterforløpet. Jeg kom over et avsnitt som omhandler bruk av språk nettopp knyttet til arbeidslivet som et eksempel på hvordan vi ukritisk benytter ulike begreper.

Ja, nettopp arbeidsløshet, dette tilsynelatende enkle ordet som folk stadig bruker. Arbeidsløs. Hvilket falskt budskap. Som om det skulle finnes arbeidsløshet. Våre samfunn vrirler av arbeidsoppgaver, jobber som burde gjøres, mennesker som trenger hjelp. Det er ikke arbeid, men lønn som mangler. Lønnsarbeidsløse er det rette ordet. Men det ordet peker på et fordelingsproblem, og ikke på den antatte problematiker, den arbeidsløse. (Christie, 2009, s. 23)

Grunnen til at jeg løfter frem denne boken, samt dette konkrete avsnittet, er at jeg opplever det som beskrivende for hvordan vi sammen, gjennom språket og dialogen konstruerer en måte å forstå verden på. Jensen peker på Kenneth Gergen, en amerikansk psykolog, når han bruker begrepet sosialkonstruksjonisme. Opplysningsfilosofen René Descartes' «Jeg tenker, derfor er jeg» ble ved Gergen erstattet med «Vi kommuniserer, derfor er vi» (Jensen, 2009, s. 61). Innenfor sosialkonstruksjonisme hevder man at det er i ordene mellom oss at en lik forståelse av verden skapes. Uten at de det gjelder har en enighet knyttet til ordets mening har vi heller ikke et språk vi kan bruke i samhandling for å forstå vår felles verden (Jensen, 2009, s. 61).

Jeg viste hvordan Christie ovenfor velger å belyse begrepet 'arbeidsløshet'. Han forteller hvordan han har erfaringer med at dette ordet brukes bredt i samfunnet. Hvis jeg selv lytter etter ordet kan jeg huske at representanter fra politikken, rettsvesenet og fastlegeordningen har benyttet samme ord. Enigheten om hvordan ordet skal benyttes er så utbredt at det brukes uten at noen stiller spørsmål ved det. Vi kan tenke oss at mennesker som Christie, eller mennesker med et annet morsmål, vil kunne reagere når man skal lære seg innholdet i begrepet fordi man ikke opplever at innholdet står i sammenheng med hva de sammensatte begrepene betyr oppdelt. På den måten vil et begrep kun gi mening innenfor et gitt fellesskap som gjennom dialog har konstruert begrepet med dets betydning. Det kan også tenkes at noen da vil vokse inn i fellesskapet og ukritisk adoptere begrepet og dets

mening for fellesskapet. Dette perspektivet er særlig interessant i en arbeidslivskontekst innenfor kommunal sektor hvor man skal yte mange ulike tjenester innenfor mange ulike faglige ståsteder. Fra helsefagarbeideren i helse og omsorg til ingeniøren ved plan og byggesak.

3.5 Malteruds metode

Jeg har både lest om og blitt undervist i ulike analysemetoder og har selv vært nysgjerrig på hva som skal være avgjørende når jeg velger metode for forskningsprosjektet. I starten av prosessen var det mest innlysende for meg hva jeg ikke skulle velge av metoder. Det handlet om anerkjennelsen av meg selv som førstereisforsker og et ønske om å gjennomføre et forskningsprosjekt hvor jeg ikke favnet over mer enn at jeg ville evne å ivareta viktige element i forskningen. Flere metoder ble på bakgrunn av dette valgt bort. Da jeg leste Kirsti Malteruds innledning til sin systematiske tekstkodensering hvor hun beskriver metodens fortrinn for en nybegynner, samt satte meg inn i metoden sett opp mot egen problemstilling, opplevde jeg at noe falt på plass. Av og til føles noe riktig. At noe føles riktig er ikke for alle en god begrunnelse, men jeg hadde funnet en metode som snakket til meg og som ivaretok noe av det som skapte usikkerhet i meg. Når man skal inn i en ny rolle som forsker er slike perspektiver av betydning. Man holder fast ved det som skaper trygghet og ro, noe denne metoden gjorde for meg.

I mitt analysearbeid valgte jeg altså å benytte Malterud sin systematiske tekstkodensering. Malterud tydeliggjør at analysemetoden er lik mange andre metoder, men legger til at «i motsetning til andre analysemetoder starter vi ikke med å gå bredt ut, men konsentrerer innledningsvis oppmerksomheten mot relativt få temaer og kodegrupper» (Malterud 2017, s. 98).

Analysen deles inn i fire trinn. Første trinn handler om å søke etter foreløpige temaer, og det kreves at vi aktivt går inn for å legge til side vår egen forforståelse og teoretiske referanseramme. I andre trinn dannes kodegrupper på bakgrunn av tema vi skimter i teksten. Her kan tema og kodegrupper endre seg underveis, da vi kan se at enkelte koder har element av tema i seg som er like. Her blir øvrig tekst som ikke omhandler det vi skal studere nærmere, lagt bort. Det er hva som fremstår som meningsbærende enheter som utgjør kodegruppene (Malterud, 2017, s. 99-103).

Malterud anbefaler å forholde seg til tre til fem kodegrupper. Videre i tredje trinn tar vi for oss hver kodegruppe, som vi igjen deler opp i to til tre subgrupper og det er viktig at vi her er oppmerksomme på at vi tolker ut ifra vårt eget ståsted, både faglig og personlig. De ulike subgruppene påvirkes av hvilken informasjon som sier mest knyttet til de spørsmål man har stilt (Malterud, 2017, s. 105-106). Jeg benyttet veileder vi har fått utdelt til prosessen rundt masteroppgaven for å sikre at vi er flere som gjør oss opp meninger om hvordan jeg har tolket meg frem til både kodegrupper og subgrupper,

da subgruppene også legger grunnlaget for det videre analysearbeidet. På dette tidspunktet i prosessen er det viktig å ivareta analysetrinnet om å lage et kondensat. Man kan ikke hevde å ha benyttet Systematisk tekstkodensering med mindre dette analysetrinnet er ivaretatt (Malterud, 2017, s. 106).

Fjerde trinn omhandler å rekontekstualisere. «Vi skal sammenfatte det vi har funnet i form av fortolkete synteser som grunnlag for nye beskrivelser og begreper som kan deles med andre» (Malterud, 2017, s. 108). Vi skal greie å formidle noe om hvordan vår problemstilling og spørsmål svares ut i et utvalg av teksten som vi har vurdert som meningsbærende.

En viktig del av arbeidet er å lete etter innhold som er motstridende med de funn vi opplever å ha gjort. I tillegg skal man utforske hvordan de funn man har gjort forholder seg til empiri og teori som allerede finnes på feltet (Malterud, 2017, s. 110-111).

3.6 Strategisk utvelgelse og rekrutering av informanter

I utvalget av informanter benyttet jeg strategisk utvelgelse. Thagaard skriver at «strategisk utvelgelse er basert på at vi systematisk velger personer eller enheter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen» (Thagaard, 2018, s. 54). Det vil med andre ord være av betydning at utvalgskriterier vurderes strategisk opp mot studiens problemstilling. I tillegg til dette er det av like stor betydning at gruppen av informanter ikke blir så homogen at det blir krevende å finne de naturlige nyansene som kan bidra til å utfordre hypoteser man har gjort seg (Malterud, 2017, s. 59).

3.6.1 Strategisk utvelgelse

Flere faktorer spiller inn når et forskningsprosjekt skal planlegges og gjennomføres. Problemstillingen legger føringer for hvilken kontekst informanter rekrutteres ut fra.

Strategiske utvalgskriterier

- Kommunal arbeidstaker
- Fast ansatt
- Over 18 år

I denne studien er kommunale arbeidsplasser konteksten og informantene må derfor ha en definert arbeidstakerrolle ved en kommunal arbeidsplass. Fenomenet som skal utforskes på de kommunale arbeidsplassene er opplevelsen av yringsfrihet. Alle mennesker i Norge er gjennom lov sikret retten til yringsfrihet. Det er derfor nærliggende å tenke at det bortsett fra en begrensing i kontekst vil være uetisk å begrense den strategiske utvelgelsen ytterligere. Det lar seg ikke begrunne at enkelte

grupper arbeidstakere sin opplevelse av yringsfrihet er av større verdi enn andres. Samtidig må man ta inn over seg at forskningsprosjektet har andre etiske betraktninger, samt hensyn som skal ivareta den praktiske gjennomføringen.

Et forskningsprosjekt går over tid. Man skal innhente informanter, planlegge og gjennomføre intervjuene. Kommunal sektor har mange vikarer og midlertidige ansatte. Verdien av informantens historier om opplevelsen av yringsfrihet er av lik verdi uavhengig av om man er midlertidig eller fast ansatt. På tross av dette kunne informanter som var vikarer eller midlertidig ansatt falle fra på grunn av tidsaspektet. På grunn av dette valgte jeg å legge inn fast ansettelse som ett av de strategiske utvalgsriteriene.

Kommunal sektor har også noen arbeidstakere under 18 år. Dette gjelder svært få og de er i størst grad inne i kommunal sektor ved sommerjobb. Arbeidstakere under 18 år kan ikke selv skrive under samtykkeerklæringen i forbindelse med gjennomføring av intervju og det ligger også her etiske perspektiver knyttet til roller, maktbalanse og en mulig sårbar gruppe når man intervjuer mennesker som ikke ennå er myndige. På bakgrunn av både lav forekomst av kommunale arbeidstakere under 18 år og behov for foresatte til å signere samtykkeerklæring på deres vegne valgte, jeg å legge inn et siste utvalgsriterium om at informantene måtte være over 18 år.

Jeg ønsker likevel å understreke at historier fra informanter som er under 18 år eller midlertidig ansatte ville være av like stor interesse, og av like stor verdi for det vi søker å utforske.

3.6.2 Rekruttering av informanter

Arbeidet med å rekruttere informanter startet etter at jeg fikk forskningsprosjektet godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) 7. juli 2022 (vedlegg 1). Her var fremgangsmåte for rekruttering av informanter beskrevet.

Jeg ønsket å forholde meg til en kommune og forskningsprosjektet ble forankret i ledelsen i den aktuelle kommunen. Ledelsen hadde derimot på ingen tidspunkt innsyn i hvilke arbeidstakere som deltok som informanter. Informantens anonymitet ble ivaretatt gjennom hele forskningsprosjektet.

I samarbeid med kommunens IT-avdeling fikk jeg opprettet en egen e-postadresse; forskningsprosjekt@(kommunens navn).no. Denne benyttet jeg til å sende ut informasjonsskriv til kommunale arbeidstakere og de kunne melde sin interesse ved å svare tilbake på denne henvendelsen.

Jeg sendte ut informasjonsskrivet 13. juli 2022. Innen utgangen av samme uke hadde jeg fått inn 11 tilbakemeldinger fra arbeidstakere som ønsket å delta. For å unngå å påvirke hvem av de 11 som ble

valgt gjennomførte jeg en loddtrekning hvor jeg trakk ut fire arbeidstakere. I etterkant av dette sendte jeg ut en ny e-post som informerte om at rekrutteringen nå var lukket.

3.7 Semistrukturert intervju – planlegging og gjennomføring

Man kommer nært kilden når man benytter intervju til innhenting av datamaterialet. Det er av stor nytte å tenke nøye gjennom hvordan man kan legge til rette for en god opplevelse for informanten, samtidig som man sikrer at intervjuet bringer frem betraktninger på relevante tema.

Planleggingsperioden er svært viktig for å lykkes i gjennomføringen.

3.7.1 Planlegging

Intervjuene kan ha ulik form og i dette forskningsprosjektet gjennomføres intervjuene med kvalitative semistrukturerte intervju. Dette er en mellomting mellom den strukturerte og den ustrukturerte intervjuformen og vi kan også kalle det et delvis strukturert intervju (Christoffersen et al., 2021, s. 108). Intervjuet ble strukturert ved at jeg utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 2). Denne var relativt åpen, men jeg vurderte svært nøye hva som skulle inkluderes, samt hvorfor. Det semistrukturerte intervjuet har intervjuguiden som utgangspunkt, men det åpnes opp for at man kommer innom de ulike delene av intervjuguiden på ulike tidspunkt i de ulike intervjuene. Man kan også bevege seg ut og inn av det som tidligere er sagt i intervjuet. Det ligger altså faste føringer på tematikk og spørsmål som skal besvares, men det er ingen faste føringer på når i løpet av intervjuet dette skal skje (Christoffersen et al., 2021, s. 109).

Malterud peker på at det er en forutsetning at man evner å skape rammer rundt intervjuet hvor informanten kan kjenne seg trygg nok til å dele av sine egne historier, og at man på den måten kan åpne opp for at intervjuet bringer inn «rike og relevante empiriske data» (Malterud, 2006, s. 69-70).

3.7.2 Gjennomføring

Det er mange ting som kan påvirke gjennomføringen av kvalitative intervju. Legitimitet, rammer og relasjonen mellom intervjuer og informant pekes på som tre konkrete faktorer (Christoffersen et al., 2021, s. 115). Samtidig kan «intervjusituasjonens fortrolighet og ro skape en god ramme for historier om erindringer og sammenhenger (Mjølstad, Kirkengen et al. 2013 gjengitt i Malterud, 2017, s. 69). Det var vesentlig å ha fokus på tilretteleggingen rundt informantene. Samtidig var jeg opptatt av å legge gode rammer for meg selv som forsker for å kunne være en trygg intervjuer i møte med informantene.

I dialog med informantene åpnet jeg opp for at informanten selv kunne velge hvor vi gjennomførte intervjuet. Jeg kom med tilbud om et avskjermet møterom i en av kommunens bygg, men

understrekke at også kunne komme hjem til informanten eller benytte et annet sted informanten ønsket.

Samtlige av informantene ønsket å benytte seg av tilbudet om møterom, og jeg booket dette i forkant av alle intervju.

Jeg hadde også med meg at dette var arbeidstakere som selv hadde meldt et ønske om å delta, og at jeg derfor kunne legge til grunn at de med stor sannsynlighet følte seg både rustet og motivert for et intervju om tema. En av informantene fortalte at den hadde deltatt på kvalitativt forskningsintervju tidligere. Alle informanter signerte samtykkeskjema for intervjuet startet, og vi gikk samtidig gjennom informasjonsskrivet i grove trekk (vedlegg 3).

Det var satt av to timer til intervjuene og jeg avklarte ved oppstart at det er opp til informanten om man føler et behov for å benytte de to timene. Vi kunne når som helst avslutte hvis informanten følte at den hadde sagt det som var å si om tema.

I tilbakemeldingen fra NSD ble det kommentert at det i intervjusituasjonen var viktig å ivareta personvernet for andre som blir nevnt av informantene i intervjuene. Jeg valgte å legge dette til i oppstarten av intervjuene. Jeg anmodet informantene om å benytte rolletitler fremfor navn, men forsikret dem også om at alt vil bli anonymisert ved transkribering hvis de skulle være så uheldig å nevne navn.

Informantene fikk tilbud om vann, kaffe eller te, og i innledningen til intervjuet avklarte vi at informanten når som helst kunne be om en pause uavhengig av hva årsaken var. Ingen av informantene ba om en pause, men i ett tilfelle tok vi en pause i intervjusituasjonen for at informanten skulle få forlenget parkeringen sin.

Informantene fikk avslutningsvis si noe om hvordan de hadde opplevd intervjusituasjonen hvis de ønsket dette. Tre av informantene hadde tilbakemeldinger de ønsker å komme med og innholdet handlet om opplevelsen av intervjusituasjonen, og at denne var god. En informant nevnte at intervjuet i seg selv hadde skapt nye refleksjoner som ville bli tatt med tilbake til egen praksis.

3.8 Transkribering

Alle intervju ble tatt opp ved hjelp av godkjent diktafon.

Jeg valgte å transkribere alle intervju selv, på tross av at dette var svært tidkrevende. Vi har ulike ferdigheter hva angår vår evne til å skrive ned det vi lytter til. Mine evner er kanskje i så måte ikke av de beste, og jeg brukte mye tid på dette for å sikre at transkripsjonen var lojal til den faktiske intervjusituasjonen. Jeg gjennomførte en endring, som er nokså vesentlig. Jeg endret fra dialekt til

bokmål. Dette er både for hindre sporbarhet, samt for å sikre at alle som skal lese oppgaven ikke forvirres av eventuelle dialekt-ord som ikke er opplagte for alle.

Jeg valgte å synliggjøre i transkriberingen når det oppstod stille pauser og latter og lignende. Dette var viktig for meg for å få en følelse av intervjuene også etter at de var gjennomført, og skulle leses som tekst. Man glemmer fort, og dette var et tiltak for å hjelpe meg tilbake i kontekst når jeg senere skulle lese transkripsjonene.

Utdrag av transkripsjonen til Trym ligger som vedlegg (Vedlegg 4).

3.9 Analyse

Jeg har benyttet Malteruds systematisk tekstkodensering i analysearbeidet. Analysen gjennomføres i fire trinn, og jeg vil i dette kapitlet gå gjennom min gjennomføring av de fire trinnene. Jeg gjennomfører disse trinnet med min veileder som observatør til mine reseksjoner rundt valg jeg tar. Veileder deler så sine tanker med meg, og jeg opplever at dette sikrer en høyere kvalitet på analysearbeidet. Det er ikke bare jeg med mitt blikk som betrakter materialet og dermed reduserer jeg risikoen for at mine mulige begrensinger skal ramme analysen.

3.9.1 Trinn 1 – fra helhet til tema

Ved dette trinnet leser jeg gjennom alle de fire transkripsjonene. Jeg har med meg problemstillingen når jeg ser etter mulige tema som dukker opp. På dette trinnet forsøker jeg å være bevisst på, og reflektere over egne hypoteser som naturlig danner seg i møte med alt vi tar inn av inntrykk. Dette er kanskje den mest krevende aktiviteten i analysearbeidet. Vi er så sterkt preget av egen forforståelse av fenomenet, og det var av betydning for meg og for relabiliteten til studien, at jeg jobbet aktivt med å åpne eget blikk for hva jeg kunne observere i teksten.

Jeg er på utkikk etter et helhetsinntrykk, og jeg gjør meg på nytt kjent med transkripsjonene etter å først ha skrevet dem ned. Etter å ha lest gjennom gir jeg meg selv lov til å tenke over hvilke foreløpige tema som lyser ut av teksten. Etter flere gjennomlesinger av totalt 60 sider med transkripsjoner hadde jeg notert ned 5 ulike tema.

Ved flere anledninger i analysen gikk jeg tilbake til dette trinnet, og antall kodegrupper endret seg underveis. Jeg satt til sist igjen med 4 kodegrupper med henholdsvis to til tre subgrupper.

I dette arbeidet benyttet jeg markeringstusj med ulik farge for de ulike transkripsjonene. Dette hjalp meg når jeg i siste trinn skulle hente igjen hvilke informanter som hadde de ulike uttalelsene.

3.9.2. Trinn 2 – sortering fra tema til koder

På dette trinnet tar jeg med meg det jeg har blitt opptatt av ved første trinn, og jeg legger resten av datamaterialet bort.

Sammen med veileder utforsket jeg materialet for å finne meningsbærende enheter som kunne skille det relevante fra det irrelevante, sett opp mot problemstillingen som det hele skal gjenspeile.

Datamaterialet som tidligere var tematisert, blir nå ført over i en prosess for koding. Dette er en møysommelig prosess hvor innholdet i de ulike kodegruppene endrer seg. Flere ender opp med å bli slått sammen da de sier noe om de samme sidene av fenomenet, bare på ulikt vis. I tillegg faller noe fra som irrelevant. Vi skal unngå å plassere osten sammen med epler og pærer, men appelsinen vurderes til å være så nært beslektet at den blir inkludert fremfor å ha sin egen kodegruppe.

Noen kodegrupper blir stående som de i utgangspunktet stod, mens andre blir utvidet og får nye merkelapper.

3.9.3 Trinn 3 – dannelse av kondensat

I overgangen fra andre til tredje trinn legger jeg bort det av datamaterialet som ved trinn to ble vurdert som irrelevant i de fire kodegruppene som nå har fått sine merkelapper.



Vi forsikrer oss om at hver kodegruppe har sin tydelige egenart og at sorteringen har ført frem til naturlige skiller mellom gruppene, samtidig som det internt i hver gruppe finnes forskjeller. Nok en gang reflekterte jeg over hvilke nyanser jeg kunne finne innen de fem kodegruppene og fikk samtidig mine refleksjoner tyknet og utfordret av veileder som observerte og kom med spørsmål og egne refleksjoner. De ulike nyansene vi fant i de ulike kodegruppene ble nå delt inn i subgrupper.

Vi satt nå med fire ulike kodegrupper hvor hver av dem hadde minimum to subgrupper:

- Maktens betydning
 1. Formell og uformell makt
 2. Opplevelse av mangel på mening
 3. Tanker om sanksjoner

- Følelsesmessige reaksjoner
 1. Likeverd
 2. Håp
 3. Avvisning og anerkjennelse

- Ingen er uerstattelige
 1. Endringer i ledelsesstrukturen
 2. En forskjell som gjør en forskjell

- Arbeidsplassens samspillsmønter
 1. Dialogens betydning
 2. Erfaringens kraft

Neste steg i prosessen var spennende og et særtrekk innenfor valgt metode. Nå skulle jeg sammenfatte innholdet i en subgruppe og starte prosessen med å utarbeide kondensat som var lojalt til subgruppens datamateriale. I tillegg til dette fant jeg «gullsitat» som best mulig kunne gjenspeile innholdet i kondensatet. På dette trinnet endret også noen av subgruppene seg underveis, igjen.

3.9.4 Trinn 4 – Syntese; fra kodensat til resultat

Resultatet av fjerde trinn finner man i kapittel 4 hvor funn presenteres. De kvalitative intervjuene har nå vært gjennom en møysommelig prosess. Vi har sett på helheten, og de små delene. Vi har skilt ut det relevante, og latt det irrelevante fare. I tillegg har store og mindre nyanser i det relevante blitt løftet frem, og det har blitt satt ord på gjennom direkte sitater fra datamaterialet samt gjennom utformet kondensat. Den analytiske teksten sammenfatter budskapene og historiene i et kort utsagn. I kapittel fire presenteres dette gjennom at kodegruppene i hver sine underkapittel får sine subgrupper presentert.

3.10 Etske vurderinger

Et forskningsprosjekt handler på ingen måte bare om en problemstilling som skal besvares. En vesentlig del av arbeidet handler også om de løpende etske vurderinger man har med seg gjennom hele forløpet. Etikken skal ivaretas i rollen som forsker og i møte med informantene. I tillegg skal problemstillingen og tematikken være av relevans. For meg har dette vært et privilegium. Jeg har vært opptatt av å forvalte denne muligheten med respekt.

3.10.1 Forskerrollen

De nasjonale forskningsetiske komiteene (NESH) har i sine generelle forskningsetiske retningslinjer løftet frem hvordan forskeren, på tross av motivasjonen som kan ligge i egen personlig undring, skal sikre at forskningen kommer den enkelte forskningsdeltager og samfunnet delvis eller som helhet til gode (NESH, 2014). På bakgrunn av dette har jeg reflektert over egne erfaringer knyttet til tema, og er oppmerksom på at en del av nysgjerrigheten også kommer fra min egen levde erfaringsverden. Gjennom 17 år i arbeidslivet har jeg selv mange fortellinger jeg kunne ha fortalt, og jeg har jobbet for å være meg disse bevisst når jeg skal intervju og senere analysere data som er samlet inn for å sikre at min egen forforståelse ikke får eie måten jeg analyserer dataen på.

I tillegg til dette har jeg vært opptatt av å skape et åpent rom hvor informantene ikke opplevde seg innskrenket i sine ytringer av meg som forsker. Mitt mål var at de gikk ut av intervjusituasjonen med en følelse av å ha fått sagt akkurat det de vil si, og at de selv opplevde at rammene for dette var til stede. Som forsker og intervjuer var jeg opptatt av å legge til rette for gode og trygge rammer rundt intervjusituasjonen, og samtidig fange opp informantens reaksjoner underveis.

I forkant av intervjuene avklarte jeg med informantene hvordan de selv ønsker at jeg skulle reagere hvis de opplevde å gå inn i fortellinger som var vanskelige for dem. Ytringsfrihet er definert som en grunnleggende rett norske borgere har og det finnes muligheter for at informanter sitter på erfaringer som har gitt dem en følelse av å bli fratatt den retten. Å gå inn i slike erfaringer når fortellinger blir fortalt kan bringe frem emosjonelle reaksjoner for informanten.

Thagaard løfter frem hvordan man må forsikre seg om at spørsmål som stilles er 'virkelig åpne' spørsmål, og at ledende spørsmål kan bidra til å begrense informantens opplevelse av å svare så vidt som man ønsker. Samtidig viser Thagaard til Silvermann når hun skriver ta forskere bør unngå «hvorfor-spørsmål» på bakgrunn av at informanten ikke nødvendigvis reflektert over hvorfor. Informanten kan derfor oppleve seg overrumplet av spørsmål som kan oppfattes konfronterende (Thagaard, 2018, s. 97).

I et semi-strukturert intervju får man en fleksibilitet man ikke oppnår i et strukturert intervju, men man åpner samtidig opp for at intervjuer i større grad må være seg bevisst hvilke spørsmålsstillinger man benytter. Jeg hadde i alle intervju fokus på å stille åpne og utforskende spørsmål. Jeg ønsket å unngå konfronterende spørsmål som kunne gi en informant følelsen av at man hadde sagt noe som ble definert som feil eller unormalt.

3.10.2 Hva er det godt for?

I 2016 ble Proposisjon 158 L godkjent i statsråd. Denne er forarbeidene til Lov om organisering av forskningsetisk arbeid (Kunnskapsdepartementet, 2016, s 14). I den vedtatte loven kan vi lese at det er en viktig rettesnor at formålet med forskningen skal være til *det gode* (Forskningsetikkloven, 2017). Som menneske, profesjonsutøver og forsker preges jeg av alt jeg står i møte med. Jeg gjør meg erfaringer i møte med mennesker på fritiden og i en arbeidskontekst. I tillegg leser jeg ulike tidsskrifter, skjønnlitterære bøker og nyheter. På den måten skapes min nysgjerrighet på bakgrunn av noe. Som forsker gikk jeg dypere inn i tema for å utforske om nysgjerrigheten jeg føler på bekreftes som relevant for andre enn meg selv og at det på bakgrunn av dette kan være av verdi å søke økt innsikt i fenomenet en problemstilling peker på.

3.10.3 Åpenhet

Jeg har vært opptatt av å være åpen og transparent i møte med de arenaer hvor forskningsarbeidet har blitt gjennomført. En arbeidsgiver kan oppleve det krevende å bli prøvet på om man innfrir på lovverk, særlig på områder som i seg selv vanskelig lar seg måle i det daglige. Ytringsfriheten, og opplevelsen av denne er subjektiv, og arbeidsgiverrepresentanter og arbeidstakere kan sitte på ulike opplevelser av virkeligheten. Jeg er takknemlig overfor øverste arbeidsgiverrepresentant ved de aktuelle arbeidsplassene som bidro til at dette forskningsprosjektet kunne gjennomføres med en omforent forståelse for at dette var for *det gode*.

3.10.4 Personvern

Forskningsprosjektet ble godkjent av NSD (vedlegg 4). Beskrivelsen av gjennomføring, slik den er presentert i søknaden, ble fulgt gjennom hele forskningsprosjektet (vedlegg 3). Underveis i planlegging og gjennomføring av intervju dukket det opp ulike problemstillinger jeg måtte ta stilling til. To av informantene ønsket å bli innkalt med kalenderinvitasjon. Jeg ønsket gjennom forskningsprosjektet å unngå mulighet for å spore informantenes identitet. Jeg valgte å avslå dette ønsket, på tross av at det var informantene selv som fremmet det. Jeg forklarte bakgrunnen for vurderingen min, og informantene hadde forståelse for mine vurderinger. De signaliserte at de ikke hadde tenkt over egen anonymitet, men at de var glade for å se at det ble ivaretatt.

Videre var det viktig å ivareta personvernet når intervjuene skulle transkriberes. Innledningsvis i alle intervju ble det satt ord på at informantene så langt de greide gjerne kunne forholde seg til stillingstitler som 'kollega', 'leder' eller lignende. Samtidig forsikret jeg informantene om at intervjuene ville anonymiseres ved transkribering. I løpet av intervjuene var jeg imponert over hvor tro informantene var til å ivareta kollegers og lederes anonymitet, men vi fikk likevel noen tilfeller hvor navn glapp ut. Navn ble fjernet i transkripsjonen.

Jeg har også vært opptatt av å ikke benytte direkte sitat fra intervjuene hvor det finnes mulighet for å spore seg frem til informantens arbeidsplass.

4 Presentasjon av hovedfunn

I dette kapittelet vil jeg presentere hovedfunnene jeg fant gjennom å analysere det transkriberte datamaterialet ved å benytte Systematisk tekstkodensering (STC). Jeg tar utgangspunkt i problemstillingen:

- I hvilken grad beskriver arbeidstakere i kommunal sektor opplevelsen av ytringsfrihet?

Disse forskningsspørsmålene har bidratt til å belyse problemstillingen:

1. På hvilken måte beskriver informantene opplevelsen av å ha ytret seg?
2. På hvilken måte beskriver informantene at deres opplevelse av å ha ytret seg har påvirket deres opplevelse av ytringsklimaet i organisasjonen?

Etter at analysen var gjennomført på bakgrunn av problemstilling og forskningsspørsmål kom jeg frem til fire hovedkategorier med henholdsvis to til tre subgrupper. Disse er:

- Maktens betydning
- Følelsesmessige reaksjoner
- Ingen er uerstattelig
- Arbeidsplassens samspillsmønster

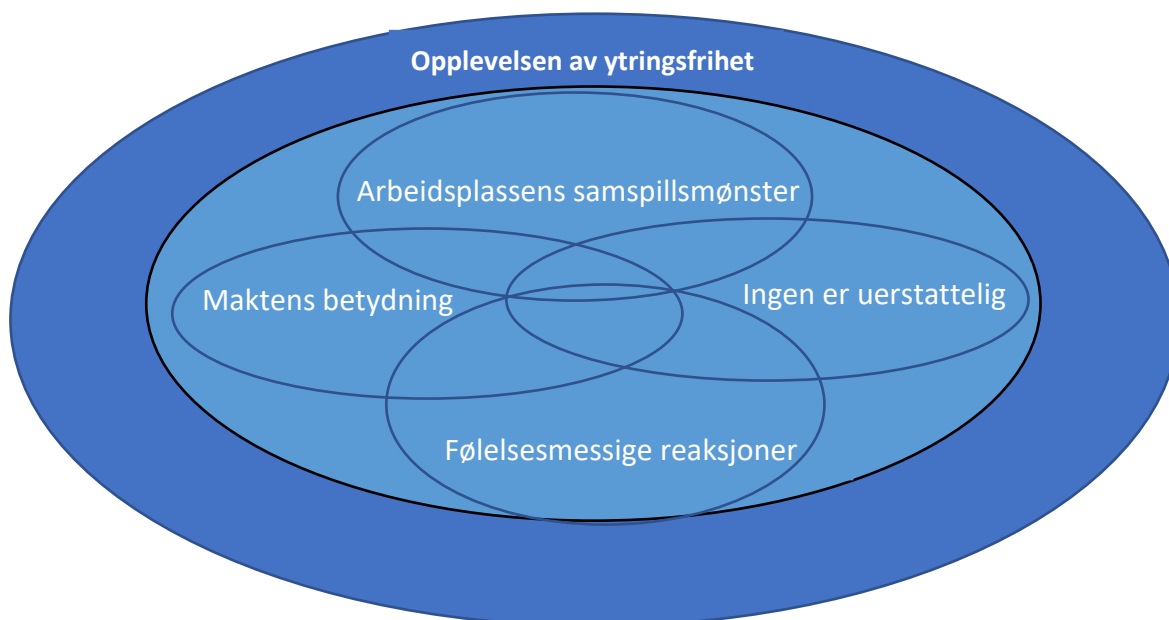
Det har gjennom analyseprosessen vært behov for å ta et steg tilbake, og revurdere inndeling i hovedkategorier og subgrupper. Dette har vært nødvendig selv om STC har en tydelig fremgangsmåte gjennom de ulike trinnene man jobber seg gjennom. Tre ganger gikk jeg tilbake til trinn to for å endre på kodegrupper, subgrupper eller merkelappene de hadde fått. I denne delen av prosessen var det viktig for meg å hele tiden vende tilbake til teorien om analysemetoden. Min intensjon var å være tro mot både informantenes historier og den valgte analysemetoden.

Analysen er et resultat av mine subjektive tolkninger. Selv om jeg gjennom denne prosessen har hatt med meg de forskningsetiske perspektivene, vil vi aldri kunne fjerne oss fra at analyse til enhver tid vil være preget av øyet som ser. På bakgrunn av dette vil vi ikke kunne sette to streker under et svar, men se funnene som et produkt av møte mellom problemstillingen som skal belyses av informantenes fortellinger. Jeg anerkjenner at en annen forsker med stor sannsynlighet ville ha vært opptatt av helt eller delvis andre sider av datamaterialet. Vi rammes inn i ulike forståelsesrammer, har ulike faglige ståsted og sitter i ulike roller. Dette er med på å påvirke hva vi blir opptatt av når vi setter oss inn i transkripsjonene.

Når jeg presenterer funnene vil dette skje gjennom historiene til Lars, Kari, Petter og Trym. Dette er fiktive navn på informantene. Jeg vil først presentere hovedkategoriene i en modell som illustrerer kategoriene og problemstilling i samspill. Hovedkategoriene, med deres subgrupper blir deretter

presentert i form av modeller som videre utdypes ved å benytte sitat fra de transkriberte intervjuene.

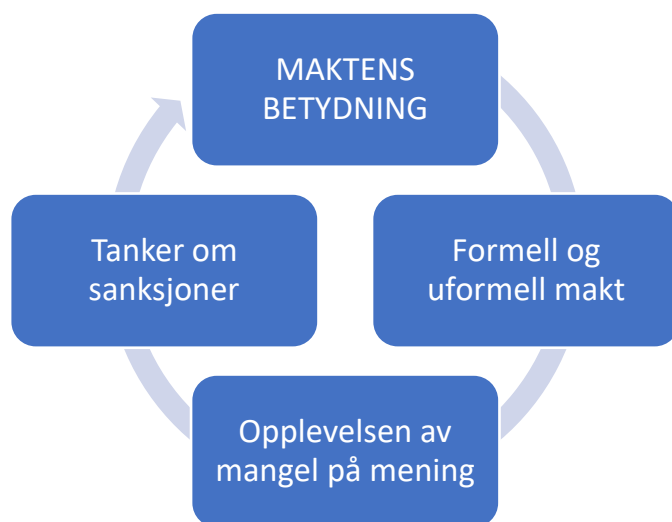
4.1 Samspillet mellom problemstilling og hovedfunn



Figur 1: Modell Hovedfunn i samspill med tema

Med denne modellen ønsker jeg å gi en visuell presentasjon av hovedkategoriene i møte med problemstillingens tema. Subgruppene ligger her skjult i terrenget mellom de ulike hovedfunnene. Jeg understreker at dette ikke er en fasit på hva som er av betydning på kommunale arbeidsplasser når yringsfrihet tematiseres, men at hovedfunnene er de som i denne sammenheng utpekte seg gjennom mine tolkninger ved analysearbeidet.

4.2 Maktens betydning



Figur 2: Hovedkategori 1 med subgrupper

Innledning hovedkategori 1

Datamaterialet viser at samtlige informanter forteller om sine erfaringer i møte med ulike maktstrukturer. Samtlige informanter beskriver konkrete historier om makt og hvordan dette har påvirket dem i deres arbeidshverdag. Gjennom analysearbeidet kom det frem at den subjektive opplevelsen av makt er ulik, og den påvirker oss ulikt. Datamaterialet inneholder også flere fortellinger som ikke handler om makt direkte, men hvor makt som fenomen kan sees som en dypere mening.

4.2.1 Formell og uformell makt

Informantene forteller om ulike former for maktstrukturer. Den tradisjonelle makten kan være definert som en formell myndighet representert i ulike roller i arbeidslivet, men også som en uformell makt som oppstår i det relasjonelle systemet på arbeidsplassen. De uformelle strukturene kan være skjulte maktstrukturer på arbeidsplassen, og som påvirker opplevelsen av ytringsfrihet.

Samtlige informanter forteller om den makten som oppstår mellom kollegaer på arbeidsplassen, og hvilken kraft som bor i en slik uformell makt. Tre av informantene forteller om makt i form av profesjonskamper. Kampen om definisjonsmakten i kraft av profesjon og profesjonsstatus beskrives som til stede på disse arbeidsplassene. Kari forteller at hun har utført arbeidsoppgaver hun ikke har kompetanse til å utføre, men at hun gjorde dette fordi hun opplevde seg presset av sin leder. I dette

tilfellet forsøkte Kari å ytre seg i situasjonen, men forholdt seg til slutt til beskjeden hun fikk fra sin kollega med høyere utdanning:

[...] For ufaglærte har ikke lov til å sette stikkpiller. Det var en høgskoleperson da, som ringte meg og sa at jeg måtte slippe alt jeg hadde i hendene, og stod og holdte på med, for hun var sein på medisiner-runden. Så jeg måtte komme og sette en stikkpille. Og på grunn av at jeg kjenner personen (høgskolepersonene) så vet jeg at det helst var fordi hun ikke hæler. Jeg forsøkte å forklare at jeg stod midt oppi noe jeg ikke kunne gå fra. «Ja, men jeg er teamleder og jeg bestemmer» (sier høgskoleperson). Ok, greit. Så gjorde jeg det. Hun hadde det veldig travelt da, så gjorde jeg det (Hentet fra transkripsjonen til Kari, s. 4).

Samtidig peker en av informantene på makten som ligger i felleskapet når man som gruppe anerkjenner hverandres kompetanse og erfaring. Makten beskrives her som å oppstå som en gruppedynamikk i møte med resten av organisasjonen. I denne sammenheng peker informanten på makten som en konstruktiv styrke fordi makten bygger på det informanten selv definerer som gode verdier og en sunn kultur.

Samtlige av informantene forteller om erfaringer hvor den formelle myndighetsmakten som ligger til ledere har påvirket dem i hvordan de utfører sitt arbeid eller hva de kan ytre. Petter beskriver hvordan opplevelsen av myndighetsmakt påvirker hvordan han opplever organisasjonen som helhet, og hvordan dette påvirker han i eget arbeid:

[...] Vi har ikke lenger arenaer til å utveksle helt dagligdagse utfordringer. Alt ser for meg ut som at det skal være styrt i lederlinjen. Når det til og med går ut skriv fra arbeidsgiver med orientering om at vi ikke lov til å snakke med hovedtillitsvalgt, men kun kan snakke med plasstillitsvalgt...da stiller jeg meg undrende til hva dette egentlig er. Og det synes jeg er et eksempel på å undergrave alle arbeidstakeres trygghet.. Men at man kan gjøre slikt uten at det får reaksjoner...det skjønner jeg ikke (Hentet fra transkripsjonen til Petter, s. 12).

Informantene løfter alle frem sine erfaringer med den tradisjonelle makten, og hvordan både den formelle og uformelle makten har hatt betydning for deres erfaringsverden, og i hvilken grad dette påvirker dem i opplevelsen av yringsfrihet.

4.2.2 Opplevelse av mangel på mening

Informantene beskriver situasjoner hvor maktutøvelse og maktstrukturer påvirker arbeidshverdagen på en slik måte at man går inn i en tilstand hvor noe mister sin mening. Innenfor maktstrukturene i offentlig kommunal sektor vil informasjon og kunnskap om ulike prosesser eller situasjoner oftest spres ut fra en sentral kjerne i organisasjonen. Det er de som besitter roller i denne kjernen som i størst grad fatter de overordnede administrative beslutningene i etterkant av kommunestyrets vedtak.

En av informantene beskriver hvordan det oppstår synsing om endring og omstilling i kjølvannet av politiske vedtak. Offentlige tjenester er av betydning for innbyggere, og skrives derfor om i media. Lars forteller at arbeidstakere ofte leser i avisen om beslutninger av betydning for dem, og at de på dette tidspunktet ikke har fått informasjon om dette av egen arbeidsgiver. Han peker på at artikler i avisen ofte gjengir situasjonsbildet mer dramatisk enn hva det egentlig er, men at mangelen på den interne informasjonen fører til at denne synsingen oppstår. Mangel på et korrekt helhetsbilde fører til at man ikke finner en mening med det hele på grunn av manglende forklaring. Lars beskriver hvordan han ytret seg om mangel på informasjon:

[...] Veldig rotete situasjon. Hele byen visste mer om hva vi skulle gjøre i fremtiden enn hva vi visste selv...jeg sa ifra relativt høyt og tydelig om hva jeg mente om dette, og hvordan vi ble behandlet. Hun (leder) sa bare «tusen takk, det er godt å få konkretet og ærlige tilbakemeldinger». Vi fikk snakket litt sammen og oppklart at det som ble sagt blant innbyggere i bybildet var mest rykter, uten forankring i virkelighet. I ettertid måtte jeg komme med noen tilbakemeldinger om at informasjon må gå den veien som er mest praktisk. De det gjelder må få vite ting først før det spres i kommunen (Hentet fra transkripsjonen til Lars, s. 3)

I tillegg til dette belyste to av informantene situasjoner hvor de opplevde at myndighetsroller benyttet sine posisjoner for å hindre at arbeidstakere formidlet et korrekt virkelighetsbilde. Informantene beskriver at deres ytringer om dette ikke ble lyttet til, og at denne formen for maktutøvelse ble løftet frem som en erfaring der følelsen av meningsløshet oppstod. Petter forteller hvordan han opplever at myndighetspersoner i hans kommune maler et virkelighetsbilde for politikere og omgivelsene, og at dette ikke er i tråd med den virkelighet han kjenner til. Han belyser også hvordan intensjonen bak dette spiller inn:

[...] Det å få beskjed om at politikere ikke skal ha orientering om de faktiske forhold er jo helt fullstendig rart. Det er en praksis som jeg aldri har vært borti. Det at vi skal

glamoriserer bilde...fordi toppledere skal sole seg i glansen...for en kommune så blir det litt feil.. (Hentet fra transkripsjonen til Petter, s. 16).

Myndigheten til å avgjøre hva som deles eller ikke deles av informasjon defineres i denne sammenheng som maktrelatert. Fravær av informasjon kunne vise seg å skape en opplevelse av meningsløshet fordi man både mangler mening i situasjonen og i manglende reaksjoner ovenfor den maktutøvelsen informantene beskriver.

4.2.3 Tanker om sanksjoner

Alle informantene deler tanker og refleksjoner om sanksjoner. Gjennom transkripsjonene kommer disse tankene til uttrykk gjennom informantenes fortellinger om egne refleksjoner i forkant eller etterkant av en aktuell situasjon. Tankene om sanksjoner kommer fra ulike erfaringer, og det kommer frem at egne erfaringer, observasjoner av kollegaer i konkrete situasjoner og informasjon i media er med på å påvirke i hvilken grad slike tanker får påvirkning.

Tre av informantene beskriver konkrete situasjoner hvor de har tenkt på sanksjoner både før og etter at de har ytret seg om noe de er opptatt av. Sanksjonene de nevner er blant annet degradering i stilling eller oppsigelse. Trym setter ord på dette når han beskriver en situasjon hvor han måtte ytre seg ovenfor arbeidsgiver om feil som var blitt gjort, og hvor innholdet i hans ytring hadde økonomiske konsekvenser for kommunen han jobbet for:

[...] Når kommunene da gikk til leverandøren, så sa bare leverandøren «se her, dere har skrevet slik og slik, da er det slik vi leverer det». Og det var jo på en del av det der prosjektet...det ble jo et økonomisk tap. Og da måtte jo jeg sitte på et møte å fortelle at «dette kan ikke vi ta med i retten, for dette er vår (kommunens) egen feil». Da så jeg for meg at jeg neste uke var på bossbilen (Hentet fra transkripsjonen til Trym, s. 7).

Samtlige informanter deler fortellinger som synliggjør at det gjøres vurderinger når man skal ytre seg. Og at denne vurderingen også omhandler hvorvidt budskapet vil bli mislikt av arbeidsgiver. Disse vurderingene handler om man er villig til å ta konsekvensene det kan få hvis man velger å ytre seg.

4.3 Følelsesmessige reaksjoner



Figur 3: Hovedkategori 2 med subgrupper

Innledning hovedkategori 2

Gjennom analysearbeidet har informantenes følelsesmessige reaksjoner kommer til syne gjennom deres fortellinger. På bakgrunn av følelsenes nærhet til den subjektive opplevelsen har jeg gått inn i denne delen av analysearbeidet med stor respekt, og med et ønske om å være tro mot informantenes intensjoner i deres fortellinger. Funnene innenfor dette hovedfunnet finnes på flere nivå. De finnes i den enkelte informants fortelling, men også i informantenes fortellinger i møte med hverandre. Det er innenfor dette hovedfunnet at de kvalitative intervjuene i størst grad løfter frem ulike nyanser når vi ser funnene opp mot studiens problemstilling.

4.3.1 Likeverd

Informantene belyser likeverd på ulike måter, og forteller om både fravær og tilstedeværelse av dette. Likt for dem er likevel betydningen av likeverd, og ønsket om å bli behandlet med rettferdighet. Informantene sitter på ulike erfaringer, og beskriver hvordan dette har påvirket dem. Jeg ser av alle fortellingene at informantene har benyttet sin rett til å ytre seg som utgangspunkt, men at fravær av å bli møtt som likeverdig kan ha ført til at man står i fare for å ytre seg i mindre grad. I noen tilfeller har dette allerede ført til at man ytrer seg i mindre grad. Kari beskriver hvordan hun opplever at ledere behandler ulike yrkesgrupper med ulik utdanning ulikt, og hvordan dette påvirker henne:

[...] Det er en stor følelse av manglende likeverd. Og vi ser jo veldig tydelige prioriteringer av høyskolegruppa. Og jeg forstår jo det, men de har jevnlike...egne møter med leder hvor de finner ut av ting. Da er både helsefagarbeidere og ufaglærte ekskludert. Vi har hatt ett møte på to år. Vi har etterspurt lenge. Det koster litt mye når du ser at det ikke...spesielt når du ser at det ikke blir gjort noe (Hentet fra transkripsjonen til Kari, s. 8).

To av informantene forteller andre fortellinger om likeverd, og hvordan tilstedeværelse av opplevd likeverd bidrar til at man i større grad ytrer seg i møte med hverandre på bakgrunn av egen kompetanse og kunnskap. Trym forteller om egen arbeidsplass, og hvordan denne skiller seg fra tidligere ikke-offentlig kommunale arbeidsplasser når det kommer til likeverd i et hierarki:

[...] Og vi har også en ledelse, de er veldig...de vil komme ned på vårt nivå. Hvis det er noe så sier de at de kommer ut til oss der vi er. Det er vanligvis slik at andre plasser at arbeidere må komme på kontoret, men her velger de å komme på vår hjemmebane hvis det er noe. Så det kan være i den pakken at de eh...viser det at...jah..de kommer ut på arbeidsplassene våre for å høre våre meninger. Det kan være noe i det. Jeg har ikke tenkt så mye over det. Slik er det bare (Hentet fra transkripsjonen til Trym, s. 11).

Ut fra informantenes fortellinger kan jeg hente at opplevelsen av likeverd har noe å si for opplevelsen av ytringsfrihet. Det er en sammenhengen mellom fravær og tilstedeværelse av opplevd likeverd, og dette kan dempe eller øke antall ytringer på offentlig kommunale arbeidsplasser.

4.3.2 Avvisning og anerkjennelse

Når man ytrer seg som en del av en helhet i et relasjonelt system vil det finnes en mottaker av ytringen. I den grad vi ytrer oss kan vi tillate oss å si at vi kan kjenne på en sårbarhet i sekundene frem til mottakeren viser oss hvordan de velger å møte vår ytring. Tre av informantene delte fortellinger hvor de hadde opplevd å bli avvist av mottakeren når de ytret seg.

Mens Kari forteller om relasjon til nærmeste leder, og egne erfaringer knyttet til avvisning på arbeidsplassen, deler Petter sine tanker om organisasjonen som helhet, og hans opplevelse av avvisning mellom sin kommunes toppledelse og resten av organisasjonen:

[...] Et annet eksempel er jo at dørene inn til ledelsen...for de som tidligere var i ledelsen var vant til å omgås alle, men plutselig var dørene låst (Hentet fra transkripsjon til Petter, s. 3).

Lars beskriver hvorfor rammer og kunnskap om mennesker er så viktig når man skal skape rom for ytringer, og hvordan han på egen arbeidsplass har erfart at dette har blitt anerkjent:

[...] Vi løftet det frem til ledelsen at vi må ha en ventilering. Og da fikk vi sykehuspresten fast på besøk annenhver uke på personalmøte, slik at alle kunne få snakke om det de kjente på. Presten hadde mye erfaring, og kunne mye om dette. Det var satt av god tid når presten kom. Det hadde stor effekt, og jeg tror det førte til at vi unngikk store problemer. De som ikke er så glad i det kommer kanskje først med sine innspill når andre har sagt sitt. Når de er trygge på at det er trygt å si det man har på hjertet. Man kan fort avslutte for tidlig. Det må etableres en trygghet på en måte. Det er ikke noe du kan... presten kan ikke svinge innom et kvarter og si «heisann, nå skal dere få lufte hode». Debrifing er noe annet. Ikke stresse med å måtte bli ferdig. Og det må være ofte nok. Det må være ofte nok og mange nok ganger til at man blir vant til situasjonene. I starten er det rart og uvant, men så blir man vant til det. Og man rekker å tenke litt mellom hver gang (Hentet fra transkripsjonen til Lars, s. 9).

I informantenes fortellinger ser jeg at avvisning og anerkjennelse har en virkning, og at dette kan være av betydning når man over tid bygger fremtidige ytringer på de erfaringer man allerede har gjort seg.

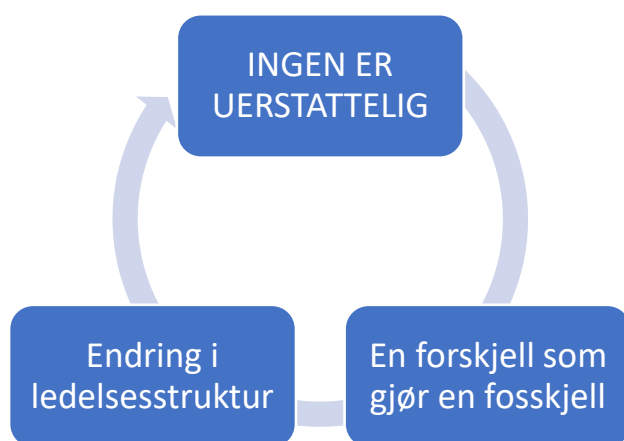
4.3.3 Håp

I gjennomføringen av analysearbeidet er det den dypere meningen vi er ute etter å belyse. Det er ikke de åpenbare som slår imot oss umiddelbart, men hva vi kan finne av underliggende budskap vi ønsker å sette lyskasteren på. Særlig tre av informantene forteller om tunge erfaringer, og på tross av dette forteller også informantene fortellinger om ressurser og styrker. I møte med datamaterialet løftet dette frem en følelse av håp. Håpet skinner gjennom når informantene viser sin evne til å se lys i mørket, og holde fast i det på samme måte som vi preges av tunge erfaringer. Petter har gjennom sine fortellinger satt ord på sine tanker om organisasjonen som helhet, og hvordan ledere og toppledere påvirker organisasjonens kultur. På tross av sine bekymringer velger han også å fortelle om teamet han selv jobber i ved sin arbeidsplass, og belyser styrker han ser innad i sin egen gruppe:

[...] Og..., men så rart med det. Men den kommunikasjonen. Hva kan vi gjøre sammen for å få til dette? Jeg fatter beslutninger der jeg må, men aldri uten å snakke og drøfte med teamet. «Hva tenker dere er det beste for at vi skal få til dette?» Da dukker det opp løsninger mer eller mindre hele tiden (Hentet fra transkripsjonen til Petter, s. 15).

Både evnen til, og ønsket om å dele fortellinger om ressurser, styrker og 'det gode' skinner gjennom i transkripsjonene til alle informantene, på tross av andre fortellinger som har helt andre budskap. På grunn av nyansen dette skaper er dette en subgruppe jeg merker meg, og som er av betydning på lik linje med resten av funnene.

4.4 Ingen er uerstattelig



Figur 4: Hovedkategori 3 med subgrupper

Innledning hovedkategori 3

Når jeg leser leste transkripsjonene kjente jeg på et budskap uten at jeg helt greide å sette fingeren på hva det var. Over tid, når dette har fått jobbe både i min underbevissthet, og gjennom flere gjennomlesinger ble det tydelig for meg at samtlige av informantene forteller om menneskers betydning. Mange av oss er kjent med ytringen 'Ingen er uerstattelig', men for meg ble det gjennom informantenes fortellinger tydelig at *alle* er uerstattelig.

4.4.1 En forskjell som gjør en forskjell

Informantene viser gjennom sine fortellinger at de trekker opp skiller på *før* og *etter*. I mange av tilfellene handler dette om menneskene som utgjør arbeidsplassen til informantene. Funnet i seg selv utfordrer diskursen språket opprettholder når vi sier at ingen er uerstattelige. Fortellingene definerer ikke alltid om informantene mener at det var bedre eller verre *før* eller *etter*, men de peker på at det oppstår en forskjell. Trym har erfaringer fra ulike arbeidsplasser, og han har mange fortellinger om hvilken betydning egenskapene til hans nåværende kollegiale felleskap har å si for han. Han løfter stadig frem hvor enkelt det er å ytre seg i møte med kolleger, likeledes at kollegiet på

arbeidsplassen tåler uenighet. Dette betyr så mye for Trym at han velger å være der han er fremfor å gå over i bedre betalte jobber:

[...] Jeg fikk tilbud om en prosjektlederstilling i et firma der det overhode ikke er yringsklima. Det var ikke aktuelt. Selv om det var 150 000 kroner opp i lønn. Men det var ikke snakk om. Der ville jeg fått trøbbel. Jeg har det såpass bra der jeg er at jeg vil være her. Og en av grunnen til det er at jeg har den friheten jeg har til å si og gjøre det jeg vil (Hentet fra transkripsjonen til Trym, s. 16).

De fleste arbeidsplasser, uavhengig av oppgaver, krever at du forholder deg til andre mennesker. Informantenes historier belyser at menneskene som utgjør det relasjonelle systemet på arbeidsplassen er av betydning for opplevelsen av å ytre seg. De deler sine tanker om at dette er av betydning, og at et slikt yringsklima skapes i samspill mellom kolleger som alle bringer med seg den de er inn i systemet.

4.4.2 Endringer i ledelsesstrukturen

Heller ikke ledere viser seg å være uerstattelige, og samtlige av informantene deler historier om sine erfaringer med ulike ledere. Ikke alle av informantene kommer med konkretet yringer om at ledere legger føringer for hvordan yringsklimaet blir, men samtlige av informantene går tilbake til lederrollen når de skal utdype hvorfor en tilstand oppstår eller opprettholdes på arbeidsplassen.

Lars forteller om en tidligere leder når han beskriver hvordan han som arbeidstaker følte på stor frihet. I seg selv benytter Lars språket til å trekke skiller mellom opplevelsene av en leder når han benevner lederen som sin *tidligere* leder. En leder er ikke bare en leder, men han snakker om akkurat denne lederen, og hennes lederskap:

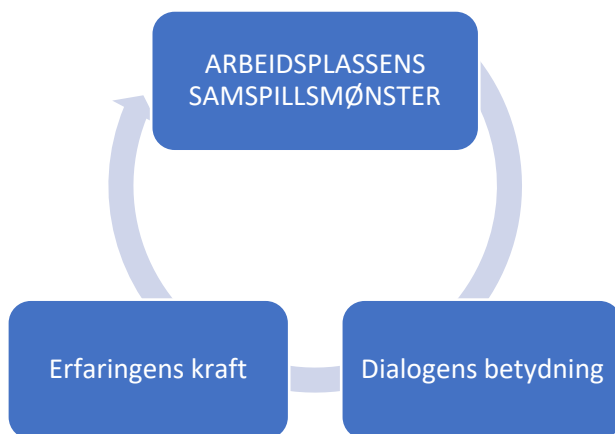
[...] Det var jo når vi hadde hun tidligere lederen. «Kom med forslag, og hvis dere skal sende ut noe til lederledd lenger opp, eller ta avgjørelser så håper jeg dere kan ta det med meg først. Og ikke bruk opp budsjettet på tull» (sagt av leder). Stor frihet (Hentet fra transkripsjonen til Lars, s. 2).

Offentlige kommunale arbeidsplasser kan være store, og datamaterialet inneholder informantenes fortellinger om det nære på sin arbeidsplass. I tillegg til dette belyser tre av informantene toppledernes innvirkning på opplevelsen av å kunne ytre seg. Petter forteller om hvordan han deler sin tid som arbeidstaker i offentlig kommunal sektor inn i epokene før og etter lederskifte i toppledelsen. Han opplever at tryggheten til å kunne ytre seg endret seg fra den ene epoken til den andre:

[...] Det kom ny toppledelse...som helt åpenbart hadde andre måter å organiserer arbeidet sitt på, og ikke minst at vi for cirka seks år siden fikk nytt Bystyre. 60% av representantene var utskiftet...og alt dette i fellesskap påvirket tryggheten i det med å ha meninger. Og...å ytre meninger og oppfatninger...både internt og eksternt (Hentet fra transkripsjonen til Petter, s. 2).

Funnene viser at både nære og mer distanserte ledere kan påvirke arbeidstakere og at endringer i lederskap kan være av betydning.

4.5 Arbeidsplassens samspillsmønster



Figur 5: Hovedkategori 4 med subgrupper

Innledning hovedkategori 5

Datamaterialet viser at det er mange faktorer som påvirker opplevelsen av å ytre seg og et av funnene handler om den relasjonelle dansen på arbeidsplassen. Det handler om de mønster danner og som opprettholdes bevisst eller ubevisst. De kan være verdifulle styrker, og de kan også være mønster som hindrer oss i å nå arbeidsplassens mål.

4.5.1 Dialogens betydning

Mange av informantene siterer kolleger, ledere eller gjengir ytringer de selv har hatt på arbeidsplassen. På den måten synliggjør de sine tolkninger av hvordan dialogen beveger seg på deres arbeidsplass. I tillegg til dette kan dialog også forekomme i form av ansiktuttrykk og kroppsspråk.

Over tid danner vi oss en måte å være på sammen. Kari peker på hvordan dialogen ved

personalmøter fremstår for henne, og hvordan hennes erfaring med dialogen har betydning for hennes opplevelse av å ytre seg:

[...] Hva er vitsen. Vi snakker om det samme på hvert personalmøte, på nesten hvert morgenmøte har det blitt tatt opp. Man føler at man ikke blir hørt. Men det tror jeg er i hele personalgruppa. Jeg tror det gjelder alle egentlig. At man ikke blir hørt. Ting blir snakket om, men det skjer ikke noe. Ikke planlegging for å gjøre noen grep. Ingen innsats (Hentet fra transkripsjonen til Kari, s. 9).

Informantene har mange fortellinger om dialogens betydning. Flere av informantene peker også på betydningen av å benytte dialogen til å bygge relasjoner utover det faglige, og hva dette har å si for ytringsklimaet på arbeidsplassen både i det daglige eller når krevende situasjoner oppstår.

4.5.2 Erfaringens kraft

Studiens problemstilling tematiserer opplevelsen av å ytre seg. Transkripsjonene sier mye om hvilke erfaringer informantene sitter på og de sier også mye om hva disse erfaringene har å si for dem. I arbeidet med å analysere datamaterialet opplever jeg at mange historier om å ytre seg handler om å ytre seg på tross av ulike faktorer og jeg finner få historier om at informantene ytrer seg *på grunn av*. Informantene ytrer seg i liten grad fordi de blir bedt om det, men de ytrer seg fordi erfaringene de har forteller dem at kostnaden som følger å ytre seg er til å tåle.

Datamaterialet inneholder ingen historier om at ytringsfrihet eller ytringsklima er direkte tematisert på arbeidsplassen. Trym forteller om sine tidligere erfaringer med fokuset på lojalitetsplikten i privat sektor. Han forteller videre at han ikke har erfaringer med at hverken lojalitetsplikt eller ytringsfrihet blir omtalt som tema i offentlig kommunal sektor:

[...] Nei, aldri. Det (lojalitetsplikten) bare er der. Det ligger der nesten som en selvfølge. Det er mer det. Så det, nei...har aldri hørt det bli nevnt. Men for så vidt heller aldri hørt noen har nevnt viktigheten av ytring. Det har de heller, slik jeg kan huske, aldri nevnt det med et ord (Hentet fra transkripsjonen til Trym, s. 14).

Samtidig deler informantene fortellinger om en stadig bevegelse på bakgrunn av nye erfaringer. Lars deler sine tanker om hvordan nye erfaringer oppdrar han på nytt og at den nye erfaringen har kraft til å forsterke en ny tilnærming til ytringer i han selv:

[...] Jeg har blitt vant til at hvis de sier at kontoret står åpent så står det faktisk åpent. Terskelen min for dialog har blitt lavere og lavere. Når man får man positiv feedback på dialog så forsterker det jo. Litt slik som barneoppdragelse...og for voksne (Hentet fra transkripsjonen til Lars, s. 13).

Funnen tyder på at informantenes erfaringer kan ha kraft til å både opprettholde, og bevege en eksisterende praksis. Dette gir informantenes erfaringsverden en makt til å definere hvordan de tolker sin egen opplevelse av å ytre seg. Samtidig deler de fortellinger om hvordan de stadig gjør seg nye erfaringer, samt hva disse har å si for å skape en fortolkning av ytringsrommet.

4.6 Oppsummering av funn

Ved gjennomgangen av datamaterialet er det de funn som er presentert i dette kapitlet som har utpekt seg som hovedfunn. Gjennom analysearbeidet har de fått sine merkelapper og tilhørende subgrupper som er vurdert opp mot studiens problemstilling: I hvilken grad beskriver arbeidstakere i kommunal sektor opplevelsen av ytringsfrihet?

Informantenes fortellinger belyser kompleksiteten i hva som spiller inn når man velger, eller vurderer å ytre seg om forhold på arbeidsplassen. Transkripsjonene har bidratt til å belyse ulike perspektiv i møte med problemstillingen, og synliggjør hvordan kvalitative intervju kan bidra til å skape en økt forståelse for et fenomen.

Informantene har vært opptatt av å formidle sine erfaringer på godt og vondt og de har delt sine tanker og refleksjoner rundt hvordan de forstår egen arbeidsplass, og seg selv i møte med kolleger og ledere. Gjennom transkripsjonene beveger informantene seg ut og inn av ulike fortellinger, og belyser hvordan mye av det de har erfart har påvirket dem i hvordan de tenker om verden i dag.

5 Drøfting

I dette kapittelet vil jeg drøfte de hovedfunn jeg fant i gjennomføringen av analysearbeidet. Jeg vil gjøre dette relatert til relevant teori som i hovedsak ble presentert i kapittel 2. Jeg vil også benytte deler av forskningen som Ytringsfrihetskommisjonen viser til i NOU 2022:9 *En åpen og offentlig opplyst samtale* for å se rapporten og denne studiens funn i sammenheng. De aktuelle utdragene av rapporten er presentert i kapittel 2.7. *Annen relevant forskning* med underkapittel. I kapittel 3.3 *Vitenskapelig ståsted* presenteres det vitenskapsteori som vil bli benyttet når den vurderes som relevant i drøftingen av funn.

Funnen i denne studien skal belyse problemstillingen: I hvilken grad beskriver arbeidstakere i kommunal sektor opplevelsen av ytringsfrihet?

Disse forskningsspørsmålene har bidratt til å belyse problemstillingen:

- På hvilken måte beskriver informantene opplevelsen av å ha ytret seg?
- På hvilken måte beskriver informantene at deres opplevelse av å ha ytret seg har påvirket deres opplevelse av ytringsklimaet i organisasjonen?

Hensikten med studien er å utforske ytringsfrihet som fenomen ved kommunale arbeidsplasser, og bidra til en økt innsikt i hvordan arbeidstakere selv beskriver opplevelsen av å ytre seg når de blir gitt muligheten til å dele sine tanker om temaet. Økt kunnskap om dette hos arbeidstakere og arbeidsgivere kan gi rom for andre vurderinger og andre valg når de sammen skaper rammene for ytringsklimaet ved sin arbeidsplass.

De fire hovedfunnene er presentert ved disse 4 hovedkategoriene:

- Maktens betydning
- Følelsesmessige reaksjoner
- Ingen er uerstattelig
- Arbeidsplassens samspillsmønster

5.1 Innledning

Etter at analysearbeidet var gjennomført ga jeg meg tid til å løfte blikket. Når jeg kikket ned på arbeidsplassene i et fugleperspektiv opplevde jeg at funnene lar seg beskrive som strømninger i havet. Det er stort og komplekst. Strømninger påvirkes av det nære og det fjerne, og alt henger sammen i større og mindre grad. Når jeg skal utforske et fenomen gjennom informantenes fortellinger opplever jeg at det hele tiden er et behov for å veksle blikket mellom delene og helheten. Gjeldende paradigmer om ytringsfrihet blir utfordret av informantenes egne erfaringer. Ytringsfrihet

er gitt, gjennom lov. Likevel kan vi spørre oss hvilke bevegelser som har oppstått de ganger arbeidstakere beskriver at kart og terreng ikke henger sammen.

5.2 Maktens betydning

Datamaterialet viser at alle informantene selv trekker linjer mellom det opplevde ytringsrommet og maktstrukturer. De deler eksempler på hvordan makten påvirker dem både direkte og mer i det skjulte. Det kommer tydelig frem at makt spiller inn når tanker om ytringsfrihet deles. Gjennom sine historier belyser informantene at makt kommer som en påvirkningskraft i ulike former og i ulike situasjoner.

I skillet mellom den tradisjonelle og moderne makten har det vært av interesse å utforske i hvilken grad informantene beskriver at ytre faktorer spiller inn i deres opplevelse av ytringsfrihet (Jensen, 2019, 62-63). Det har vært nærliggende å tenke at den moderne makten, gjennom den sterke tilstedeværelsen den har i samfunnet, skulle komme til syne i informantenes fortellinger (Jensen, 2019, s. 420). Media består blant annet av flere tabloide aviser som mange av oss leser hver dag. Fortellinger om blant annet varslingsaker, og i hvilken grad disse er tatt på alvor, har i flere perioder preget nyhetsbilde. Media formidler i slike tilfeller eksempler på hvilke konsekvenser det kan få hvis man ytrer seg. Likevel er det ingen av informantene som forteller om ytre faktorer utenfor arbeidsplassen eller organisasjonen.

Hvordan skal vi forstå at samtlige av informantene kun velger å formidle fortellinger om erfaringer de har gjort seg internt i sin organisasjon? En måte å forstå dette på er gjennom tiltroen vi har til erfaringer vi gjør oss i egne relasjonelle system. Vi kan tenke at vi i større grad tror på, og styres av det vi selv erfarer som virkeligheten i det nære. En slik måte å forstå moderne makt på vil svekke betydningen av *den andres* erfaringer observert av oss selv, særlig når observasjon og *egne* erfaringer blir satt opp mot hverandre. Samtidig vil det være en forenklet tilnærming til fenomenet hvis vi ikke anerkjenner at vi i større og mindre grad alle er påvirket av det samfunnet vi lever i og de diskurser som preger våre kontekster. Andres fortellinger kan derfor over tid bli en del av oss og derfor påvirke oss når vi selv forsøker å skape mening. Jeg vurderer at det på bakgrunn av dette er av verdi å ta med seg bevisstheten om diskurser når fortellinger knyttet til fenomener settes ord på. Det vil kunne skape rom for å utforske hva som er underforliggende når vi deler av egen livsverden.

Jeg har tidligere vist til Nils Christie (2009), og hvordan han gjennom eksempler viser at vi innenfor ulike relasjonelle system skaper konsensus om blant annet betydningen av et begrep. En slik måte å tilnærme seg meningsskapende fellesskap på er sterkt knyttet til sosialkonstruksjonismen der Kenneth Gergen uttalte «vi kommuniserer, derfor er vi» (Jensen, 2009, s. 61). Vi kan erfare meningsskaping på ulike nivå, og mellom ulike typer fellesskap. Som nasjon trenger vi å ha noen

rammer vi tenker ut ifra for at vi i tilstrekkelig grad skal leve i en viss harmoni. Samtidig kan det for informantenes del være en mulighet at de egenskaper som preger en *den andres* arbeidsplass ikke er av betydning når *jeg* skal tale om min egen. Altså «vil ikke *den andres* erfaringer, formidlet gjennom fortellinger i media, være av betydning når *jeg* skal beskrive opplevelsen av ytringsfrihet på min arbeidsplass».

Datamaterialet var derimot rikt på fortellinger om det vi kaller tradisjonell makt. Jeg leser ut av transkripsjonene at alle informantene deler opp makt på arbeidsplassen i formelle og uformelle strukturer. Flertallet av historiene dreier seg om beskrivelser av formell makt, og hvordan denne har påvirket informantene i deres opplevelse av å ytre seg. Fortellinger om formell makt løfter frem både den nærmeste lederen og topplederen som betydningsfull, og jeg blir opptatt av å utforske hvordan opplevelsen av disse to lederplasseringene i organisasjonen på ulikt vis kan påvirke et ytringsklima.

Henning Bang (2020) beskrev for oss hvordan en toppleder, på tross av sin avstand til arbeidstaker, har stor påvirkningskraft på bakgrunn av sin maktposisjon. I presentasjon av hovedfunn ble blant annet Petter sine fortellinger om erfaringer med toppledelsen brukt som eksempler på hvordan arbeidstakere i kommunal sektor kan beskrive sin opplevelse av ytringsfrihet som innskrenket av toppledelsen. Vi kan i denne sammenheng spørre oss i hvilken grad toppledere selv er klar over påvirkningen de kan ha på organisasjonen som helhet, og i hvilken grad det er samsvar mellom Petter sin opplevelse og topplederens intensjon med sitt arbeid. I NOU 2022:9 viser

Ytringsfrihetskommisjonen til en ulik virkelighetsforståelse mellom toppledere eller ledere og arbeidstakere. Representanter for lederstillinger beskrev i større grad ytringsklimaet som godt, mens arbeidstakere i mange tilfeller satt med motsatt opplevelse (Ytringsfrihetskommisjonen, 2022, s. 309). Jeg undrer meg over i hvilken grad arbeidsplasser samtaler om dette, og i hvilken grad man i ulike roller deler egne erfaringer og tanker om tilstand, med hverandre. I en situasjon hvor vi skal ytre oss om noe vil vi med stor sannsynlighet være påvirket av hvilket ytringsklima som preger det relasjonelle systemet vi er en del av. På den måten er det ingen grunn til å tro at samtaler om ytringsklima vil være en enkel aktivitet ved en arbeidsplass hvor den generelle opplevelsen av ytringsfrihet ikke er til stede. Jeg vurderer at dette er et viktig funn, selv om det også oppleves som allerede kjent kunnskap. Det som er av interesse er hva vi kan lære av informantenes historier, og på hvilken måte det kan benyttes til det gode for kommunale arbeidsplasser. I min egen rolle som hovedverneombud blir jeg opptatt av å bidra til at vi i større grad utforsker hverandres opplevelser på arbeidsplassen. Dette kan gjøres i håp om dempe den uheldige maktutøvelsen flere av informantene forteller om.

Datamaterialet handlet også om uformell makt, og Jacobsen (2004) belyser hvordan den uformelle makten kunne komme til syne gjennom karaktertrekket *kunnskap*. Datamaterialet viser at dette er

erfaringer særlig to av informantene har gjort seg. Informantene benytter begrepet profesjonskamp, og løfter frem hvordan ulike yrkesgrupper med ulik grad av utdanning ikke blir lyttet til på samme måte. Det blir satt ord på at noen arbeidstakergrupper på arbeidsplassen får en forrang ved at fora for dialog og ytringer opprettes i større grad for dem enn for arbeidstakere med lavere utdanning. Jeg opplever at informantene setter ord på en type koalisjon som det snakkes lite om. I situasjoner som er beskrevet i datamaterialet allierer den formell og den uformelle maktstrukturen seg. Formell makt gir representantene for den formelle makten en høyere prioritet. Thomassen viser til Michel Foucault når hun skriver at «viten og makt er uløselig sammenvevd» (Thomassen, 2006, s. 123), og dette kan være en måte å forstå at formell makt i form av lederposisjoner kobler seg sammen med uformell makt i form av kunnskap. Jeg undrer meg over hvilken tilstand dette fører med seg i arbeidsplassens relasjonelle system, og man kan spørre seg om det i slike tilfeller oppstår marginaliserte grupper som i ulik grad opplever at muligheten til å bli hørt svekkes. Jeg reflekterer over etiske perspektiver i møte med funn avdekker at ulike maktforhold på arbeidsplassen kan føre til at enkelte arbeidstakergrupper marginaliseres, og jeg vurderer at dette er et av de mer alvorlige funnene studien avdekker. Å bidra til kunnskap om slike bevegelser innenfor fellesskapet på arbeidsplassen vil være av betydning for å bevisstgjøre både ledere og arbeidstakere i håp om at marginaliserte grupper ikke skal miste sin stemme.

Datamaterialet som beskriver fortellinger om en opplevelse av å ikke bli lyttet til avdekker en dypere opplevelse av meningsløshet. Kari forteller om erfaringer hvor hun spør seg hva vitsen er med å ytre seg hvis hun ikke får en følelse av å bli lyttet til. Historiene jeg vurderer avdekker slik funn bringer meg tilbake til menneskers behov for å finne mening i alle deler av våre liv. Ved å stadig stå i erfaringer som forteller oss noe om virkeligheten lærer vi noe om våre egne omgivelser. Jensen forteller om Bateson, og hvordan han i motsetning til Descartes, pekte på at en systemisk sirkulær tilnærming hele veien vil argumentere for å se delene og helheten i lys av hverandre (Jensen, 2009, s. 24). Som et eksempel kan vi derfor tenke at Kari som en del av helheten på sin arbeidsplass, erfarer at hun i samspill med sine omgivelser ikke kan forvente at det har noen hensikt å ytre seg om forhold hun er opptatt av. Vi kan tenke at bakgrunnen for dette er kompleksiteten i møte mellom flere ulike egenskaper som alle preger omgivelsene som helhet.

Transkripsjonene viser også at alle informantene har tanker om sanksjoner. To av informantene deler fortellinger om erfaringer de selv har gjort seg, mens to av informantene viser sine tanker om sanksjoner formidlet gjennom hypoteser de har om ting som kan skje hvis de hadde ytret seg på måter eller om forhold som er uønsket. Jeg blir nysgjerrig på hva som ligger til grunn for slike betraktninger, særlig for de av informantene som ikke selv har egne erfaringer knyttet til egne

opplevelser. Jeg reflekterer over at det er flere ulike faktorer kan spille inn når språket avdekker tanker på denne måten. Vi kan undre oss over om det likevel her finnes spor av buskap gitt gjennom media, og at det på grunn av dette har oppstått en måte å snakke om et fenomen på.

To av informantene forteller om sanksjoner de selv har opplevd. Eksempler de viser til er bygget på erfaringer med lederskap, både til nærmeste leder, og toppledere. Det kan være relevant å se til Bang som gjengir Kazdin i Svartdal og Flaten når han forteller om konsekvensprinsippet (Kazdin i Svartdal & Flaten, gjengitt av Bang, 2020, s. 172). Når informantene forsøker å beskrive sin opplevelse av ytringsfrihet viser de hvordan dette knytter seg til erfaringer og i hvordan konsekvenser de opplever påvirker i hvilken grad de ser det som en reell mulighet å gjenta handlingen. I dette tilfellet beskriver informantene at opplevelsen av ytringsfrihet, og opplevelsen av en reell mulighet til å ytre seg, svekkes av erfaringene de har gjort seg. Selv om jeg i denne sammenhengen inkluderer teori som delvis er preget av andre paradigmer enn studiens vitenskapelige ståsted, så handler dette om at vi kan se mye av dette i sammenheng. Konsekvensprinsippet og betydningen av egne erfaringer, henger tett sammen med hermeneutikken hvor vi tilnærmer oss en erfaringsverden sirkulært. Tanken om at våre erfaringer til enhver tid vil skape en bevegelse bidrar til å tro på at informantene også kan gjøre seg andre erfaringer hvis det oppstår en forskjell på arbeidsplassen som rammer inn det relasjonelle systemet. Dette bringer videre med seg et håp, noe som også løftes frem i kommende kapittel hvor funn knyttet til følelsesmessige reaksjoner drøftes. Informantenes fortellinger viser oss her at det ikke nødvendigvis er en sammenheng mellom hvilke forventinger lovverket åpner opp for sett i sammenheng med de erfaringene vi gjør oss i praksis (Arbeidsmiljøloven, 2021). Som både forsker og hovedverneombud blir jeg opptatt av å utforske hvordan denne innsikten kan benyttes i hverdagen for å sikre at paragrafer eller retningslinjer blir benyttet som argumentere for en entydig sannhet, men heller bidra til å belyse at det finnes grunn til å tro at det i systemer kan oppstå kulturer hvor kart og terreng ikke henger sammen.

5.3 Følelsesmessige reaksjoner

Forventinger er av betydning. Mange av oss kan hente frem tidligere følelser av forventning hvis vi lukker øynene og fokuserer på gitte minner. For min egen del kan jeg kjenne igjen den håpefulle forventingen ved forelskelse, og samtidig den vonde skuffelsen de gangene det ikke ble slik jeg hadde ønsket. En enighet om en forståelsesramme skaper slike forventinger. Blant annet skaper Grunnloven forventinger i oss når den i § 100 forteller oss at «ytringsfrihet skal det vere» (Kongeriket Norges Grunnlov, 2020). Ikke bare er dette en forventning fordi den er nedfelt i loven. Det er en forventning fordi fenomenet *ytringsfrihet* er tematisert og debattert i utstrakt grad.

Erkjennelsen av våre egne følelser er noe av det som påvirker vårt bidrag inn i møte med våre omgivelser. Datamaterialet viser at informantene gjør seg tanker om både andres og egne følelser, og at dette får plass når de deler av sine fortellinger. I kapittel 5.2 belyste drøftingen hvordan maktstrukturer kan påvirke arbeidsplassen. Innholdet i funnet som drøftes i dette kapittelet lå både åpenlyst og mellom linjene, og er gjennom analysen gitt plass som verdifulle følelsesmessige reaksjoner som må sees i sammenheng med de funn som presenteres i øvrige kapitler. I tillegg til et tett samspill mellom hovedfunn, er det et tett samspill mellom de følelsesmessige reaksjonene som utgjør dette funnet, og de lar seg i mange tilfeller ikke sees som enkeltstående element.

Datamaterialet synliggjør ulike følelser, men jeg har gjennom analysearbeidet valgt å løfte frem forholdet mellom følelsen av likeverd, avvisning og anerkjennelse og håpet. Bateson sier at «i en verden av kommunikasjon er altså de eneste relevante størrelser budskap, deler av budskap, forhold mellom budskap, mangel på budskap, og så videre» (Jensen 2009, s. 42). Jeg lurer på hvordan de følelsesmessige reaksjonene henger sammen, samt hva det forteller når disse kan skimtes under overflaten i fortellingene informantene deler.

I gjennomgangen av datamaterialet tolket jeg følelsene som tett sammenvevd. De fulgte hverandre, og kunne fylle informantene på en og samme tid gjennom ulike historier. Det kunne virke som opplevelsen av anerkjennelse eller avvisning var følelser som igjen skapte rom for håpet og en følelse av fravær eller tilstedeværelse av likeverd. Seikkula og Arnkil beskriver hvordan dialogismen ikke er «en metode eller teknikk, men en innstilling som bunner i at man anerkjenner og respekterer – og strekker ut en hånd mot – den Andres annerledeshet» (Seikkula & Arnkil, 2013, s. 41). Informantene beskriver hvordan anerkjennelse fra både kolleger og ledere er det av betydning for opplevelsen av ytringsfrihet på arbeidsplassen. Det er også de fortellinger som deles om anerkjennelse som bærer med seg tanker om håp. Informantene knytter sine historier om anerkjennelse til situasjoner hvor de har ytret seg om ulike forhold på arbeidsplassen, og jeg vurderer at det er i møtet mellom egen ytring og den andres respons at muligheten for en opplevd anerkjennelse oppstår for informantene. Trym beskriver hvordan han, som nyansatt i sin kommunale stilling, måtte ytre seg om forhold som førte til økonomiske konsekvenser for hans arbeidsgiver. Trym beskriver at det var av stor betydning for han at arbeidsgiver anerkjente han for hans kunnskap, og tok ytringene på alvor. Videre beskriver Trym at dette ikke bare hadde betydning der og da, men at dette hadde påvirkning på hans tanker om å ytre seg om forhold i fremtiden.

Når jeg i dette kapittelet skriver at jeg opplever de ulike følelsesmessige reaksjonene tett sammenvevd, underbygges dette av Synnøve Haugen når hun løfter frem hvordan anerkjennelse er basert på likeverd «og at ein lèt den andre få vera ekspert på eiga oppleving» (Haugen, 2009, s. 26).

Vi kan derfor argumentere for at erfaringer og følelsen de gir oss skaper rom for flere følelser, og at disse er gjensidig avhengig av hverandre. Betragtningen på sammenhengen mellom anerkjennelse og likeverd, presentert gjennom Haugen er et eksempel på dette. Jeg tenker at det finnes andre faktorer som også spiller inn på en opplevelse av anerkjennelse, men at likeverd kan være en av disse.

Vi ser altså hvordan følelsen av anerkjennelse kan bidra til erfaringer som åpner opp for opplevelsen av ytringsfrihet. På den andre siden ser vi samtidig at det eksisterer faktorer som også kan bidra til å svekke denne opplevelsen. Gjennom analysearbeidet ble det synlig for meg at følelsen av avvisning er en slik faktor. Informantenes fortellinger inneholder også beskrivelser av situasjoner hvor de har ytret seg, men ikke blitt lyttet til. Jeg finner også beskrivelser hvor informantene opplever seg nedprioritert i forhold til andre på arbeidsplassen. Jeg belyste i kapittel 2.4 hvordan man kan tenke om ledere på samme måte som Jensen (2019) beskriver foreldre inn i en maktstruktur. Informantenes fortellinger om avvisning beskriver i datamaterialet situasjoner hvor ytringer ikke har blitt lyttet til, eller hvor ledere gjennom sin maktposisjon har forfordelt andre grupper på arbeidsplassen ved å gi dem formelle fora hvor de kan ytre seg om forhold de er opptatt av. Kan man her tenke at fravær av anerkjennelse skaper rom for at følelsen av avvisning kan oppstå?

Jensen beskriver hvordan forskning har vist at relasjonen mellom terapeuten og klienten er av størst betydning når klienter selv beskriver hva som ligger til grunn for at hjelpen har hjulpet. Jensen viser til John C. Norcross, og de trekk ved relasjonen han vurderer som viktige. Jeg ønsker å bringe inn to av disse i denne sammenhengen; terapeutens evne til å lytte til klienten og terapeutens aktive ønske om tilbakemelding på hvordan klienten opplever relasjonen (Jensen, 2019, s. 204-205). Jeg vil understreke at jeg ikke løfter frem disse to fordi jeg mener de resterende trekkene er av mindre betydning, men det er disse to jeg ser som mest relevant i denne sammenheng. Kan man trekke linjer fra Norcross' tekning om terapeut-klient relasjonene over til leder-arbeidstaker relasjonen? I så fall kan informantenes historier om fravær av lytting og manglende oppmerksomhet fra leder fortelle oss at følelsen av avvisning er en av egenskapene det aktuelle relasjonelle systemet innehar, og vi kan spørre oss om hvilken betydning det ville ha om ledere i større grad var bevisst på dette. Bang vier lederen stor plass når han skriver om organisasjonskultur, og begrunner dette med forskningsfunn som belyser leders sentrale rolle på arbeidsplassen (Bang, 2020, s. 86). Arbeidsplassens samspillsmønster vil jeg gå nærmere inn på i kapittel 5.5, hvor også forholdet mellom ulike roller i et system vil inkluderes i drøfting og refleksjon.

Det er nærliggende å tenke at håpet og følelsen av avvisning ikke er egenskaper ved ett og samme system, men jeg opplever at datamaterialet viser oss det motsatte. Det relasjonelle systemets egenskaper fremstår komplekst, og ulike erfaringer lever side om side tilknyttet ulike følelsesmessige

reksjoner. Det er gjennom informantenes fortellinger om ressurser og stryker at håpet kommer til syne. Datamaterialet skaper et inntrykk av ulike grånyanser når opplevelsen av yringsfrihet beskrives, fremfor et tydelig bilde i sort og hvitt. Det er nettopp i dette at håpet vokser frem, og dette er noe som også påvirker meg som forsker. Fortellingene om yringsfrihet på arbeidsplassen handler også om styrker og ressurser, og dette tillater håpet å skinne gjennom. Anderson belyser hvordan jeget inntar mange ulike posisjoner, og snakker med mange stemmer, og at dette ligger til grunn for å forstå fortelleren ved en narrativ tilnærming (Anderson, 2003, s. 273). Jeg reflekterer over hvor viktig en bevissthet rundt dette er, og hvordan en slik bevissthet kan bidra til at nyanser av historier kommer frem. Ressursperspektivet, og tanker om håp kan forsvinne i historier om vonde erfaringer. Denne hovedkategorien er i så måte av stor betydning fordi det forteller oss at vi i møte med systemet må være villig til å se etter andre historier enn de som umiddelbart kommer til syne. Det er kanskje nettopp i fortellingene om håp vi kan oppdage veien inn i et godt yringsklima.

5.4 Ingen er uerstattelig

Datamaterialet er rikt på fortellinger om erfaringer informantene har gjort seg i møte med *den andre*. Dette fikk meg tidlig til å tenke på et ordtak jeg ved flere anledninger har hørt på ulike arbeidsplasser, og gjerne i situasjoner hvor noen slutter i sin stilling. Når det blir uttalt at arbeidstakeren vil bli savnet responderer arbeidstakeren med å ytre at «ingen er uerstattelig» (hentet fra egne erfaringer). Jeg opplever at datamaterialet utfordrer dette perspektivet ved sine fortellinger om delenes betydning i møte med helheten, og det gjorde meg nysgjerrig på hvordan bruken av språket er med på å opprettholde diskurser som informantene sine fortellinger i seg selv utfordrer. I denne sammenheng er det arbeidsplassen, og beskrivelsene av opplevelsen av yringsfrihet som tematiserer. Gjennom dette kommer det frem at relasjonen til ledere og kolleger, og dens egenskaper påvirker denne opplevelsen. At noen deler forsvinner, og andre kommer til er av betydning gjennom egenarten delene bringer med seg. Når jeg benytter begrepet uerstattelig, så kan dette for mange av oss være ladet i den ene eller andre retning. I denne sammenheng brukes ikke begrepet for å si at noe endrer seg til det bedre eller motsatt. Det benyttes kun for å underbygge nysgjerrigheten som oppstår i erkjennelsen av at en forskjell vil føre til en forskjell.

Grunnloven og arbeidsmiljøloven regulerer begge vår rett til å ytre oss om forhold på arbeidsplassen, og arbeidsmiljølovens formålsparagraf forteller oss at en av lovens intensjoner er å sikre et godt yringsklima (Arbeidsmiljøloven 2021). Lovverket skapes på bakgrunn av politiske beslutninger som blant annet har sin forankring i funn fra forskning. På den måten er lovverket et bidrag inn i det til enhver tid gjeldende paradigme om det norske arbeidslivet. Thomas Samuel Khun forklarte paradigmebegrepet som de forståelsesrammer vi har til felles når vi forstår og fortolker verden (Kuhn, 1996, s. 10). Arbeidslivskonteksten er ennå sterkt preget av det mekanistiske paradigme. Ved

nærmere utforskning kan vi likevel se spor etter andre paradigmer. Et eksempel på dette er hvordan vi på tross av lovreguleringer innenfor det mekanistiske paradigme kan forstå arbeidsplassen som fenomen gjennom det systemiske paradigme. Gjennom en slik forståelsesramme kan de relasjonelle systemene vise oss at vi erfare ulikt hvordan vi forstår noe i praksis. Dette gjenspeiles i at helheten er sammensatt av deler med egenart. Samfunnet består av utallige ulike kontekster hvor de på ulikt vis og på ulike tidspunkt preges av flere gjeldende paradigmer. Jensen velger å vise til Per Lindell, og skriver at det i slike tilfeller «dreier seg om å forhandle om mening gjennom interaksjon i en kompleks og heterogen verden» (Jensen, 2019, s. 227).

Dette kommer blant annet til syne i datamaterialet ved at informantene oppretter tidsepoker, og at disse epokene tar for seg tiden før og etter at deler av en helhet endres. Fortellingene viser til at informantene er opptatt av annerledeshet i erfaringer med yringsfrihet, og at dette for informantene handler om skifte av arbeidsgiver eller leder. Arbeidslivskonteksten er den samme, og de samme lovreguleringene gjelder. Likevel beskriver informantene om en forskjell som gjør en forskjell. Det er på bakgrunn av dette jeg velger å løfte frem hvordan en mulig mangel på bevissthet i måten vi benytter språket på, er med på å opprettholde diskurser i en kontekst. Dette oppstår selv om man ved nærmere utforskning kanskje ikke finner holdepunkter for dem.

Christie er opptatt av språket, og ordets betydning. Han tematiserer i *Små ord for store spørsmål* at han er usikker på i hvilken grad vi er bevisst på hva vi faktisk sier, og hvordan språket er av betydning i de fellesskap vi er en del av (Christie, 2009). I denne sammenheng synes jeg disse betraktningene er relevante. Informantenes historier forteller meg at alle med sin egenart er uerstattelig, men på tross av fortellinger fra informantenes levde erfaringsverden fortsetter vi å snakke om hvor lite uerstattelig vi er. Dette funnet er et møte mellom diskurs og informantenes fortellinger, og jeg undrer meg over hva som kunne oppstå hvis vi utfordret slike utsagn. Kunne vi gjennom språklig nysgjerrighet gjøre oss oppdagelser på arbeidsplassen som i neste runde førte til en bevegelse i hvordan vi forstå oss selv i møte med omgivelsene våre?

Informantene forteller gjennom datamaterialet at ledere utgjør en forskjell når erfaringer bidrar til en endret opplevelse av yringsfrihet. Informantene beskriver erfaringer med endring i både nær ledelse og toppledelse, og fortellingene synliggjør at dette er en forskjell som i like stor grad kan påvirke opplevelsen av yringsfrihet. Petter forteller om epoker før og etter ny toppledelse, og både Trym og Kari deler sine historier om sine nærmeste ledere. Mirha Sunagic har doktorgrad i ledelse og organisasjon, og hun belyser i sin artikkel *Hvordan kan leder bidra til å skape et positivt yringsklima?* at sammenstilling av forskningsfunn tyder på at lederstil og tillitsfulle relasjoner er av betydning for yringsklimaet. Hun deler også betraktninger om at mangel på yringseffektivitet, mangel på

erfaringer av at ytringer har en hensikt, bidrar til at arbeidstakere blir tause (Magma, 2020). Det er viktig å understreke at dette ikke er uttalelser som knytter seg direkte til offentlig kommunal sektor, men at dette omhandler alle type arbeidsplasser. Vi kan likevel tenke at dette også er en måte vi kan forstå kommunal sektor på.

Fokuset på ledelse skaper et bilde av at det i hovedsak er ledere som legger premissene for ytringsklimaets tilstand. Et slikt svar i seg ville i beste fall være en enorm forenkling av en kontekst med komplekse relasjonelle system, og det vil bryte med studien som har sitt vitenskapelige ståsted innenfor det systemiske paradigme. Datamaterialet har også fortellinger om arbeidstakerens rolle i opplevelsen av ytringsfrihet på arbeidsplassen, og peker på disse som betydningsfulle. Opplevd samhold gjennom humor, og arbeidstakeres respekt for hverandres kunnskap og den myndighetsfordeling arbeidsplassen har, er begge perspektiver arbeidstakerne setter ord på.

Når fenomenet studeres innenfor det systemiske paradigme vil vi oppdage at det er i møte mellom alle disse faktorene at ytringsklimaet skapes, og ytringsklimaets egenskaper avgjøres av bevegelsene i de relasjonelle systemene. At det ene påvirker det andre i større grad enn motsatt, er også muligheter vi må ha med oss.

5.5 Arbeidsplassens samspillsmønster

Fortellingene som deles er alle hentet fra arbeidsplasskonteksten, og hvordan informantene beskriver hvordan erfaringer har påvirket dem er alle knyttet til ytringsfrihet som tema. Underliggende, og nesten fullstendig sammenvevd med alle funn i studien ligger dialogen. Dialogen handler om «grunnleggende møter mellom mennesker, og ikke bare om samtaler» (Jensen, 2019, s. 228). Når informantene beskriver sin opplevelse av ytringsfrihet, knytter det seg tett opp mot deres fortellinger om dialogen. Fenomenet i seg selv omhandler ytringer, og legger derfor noen føringer for tanken om at dialogen er av betydning. Som presentert i kapittel 4 siterer samtlige informanter utdrag av dialoger mellom seg selv og ledere eller kolleger, for å belyse egne erfaringer. Selv om Seikkula og Arnkil (2013) omtaler dialogen i et behandlerperspektiv, bygger dette på en måte å forstå verden på som gjør deres tilnærming til dialogen relevant også for andre relasjonelle system. På bakgrunn av dette lurer jeg på hvilken betydning systemets egenskaper har for dens dialogiske praksis (Seikkula og Arnkil, 2013, s. 11).

Informantene forteller at det gjennom dialogen oppstår erfaringer, og at de i møte med *den andre* lærer noe om hvorvidt det er rom for deres ytringer. Videre beskriver flere av informantene at egne og andres erfaringer bidrar til en kultur på arbeidsplassen. Den dialogiske praksisen oppstår eller uteblir alt etter hvilke erfaringer arbeidstakerne (delene) gjør seg i møte med systemet (helheten).

Den dialogiske praksisen defineres som en praksis hvor utvikling i fellesskap oppstår (Seikkula og Arnkil, 2013, s. 97), og vi kan på bakgrunn av dette tillate oss å argumentere for at en slik praksis vil være av verdi for en arbeidsplass hvor man sammen skal nå mål om å produsere et produkt eller tilby en tjeneste. I kapittel 4 presenterte jeg Karis beskrivelse av egne ytringer, og hvordan hun over tid satt igjen med en følelse av at hennes ytringer ikke er av interesse for lederen. Hun gjorde seg også observasjoner av ytringer fra kolleger med samme fagbakgrunn heller ikke ble lyttet til. Jeg lurer på om det i slik tilfeller oppstår en reell fare for at den dialogiske praksis knytte til forhold på arbeidsplassen svekkes, og at ledere og arbeidsgiver på bakgrunn av dette kan miste tilgangen til viktig informasjon om arbeidsplassen. I et arbeidsliv som er preget av daglig risiko vil det være av betydning for arbeidsgivere å ha god innsikt i aktiviteter på arbeidsplassen, og det stilles også formelle krav til kommunale arbeidsgivere om dette. Kommunesektorens organisasjon (KS) beskriver hvordan kommunedirektører skal ha *orden i eget hus*. De skriver blant annet at:

Engasjement og troverdighet kan skapes ved å understreke at formålet med internkontroll er å sikre gode tjenester. Det gir et vanskelig utgangspunkt dersom internkontroll blir oppfattet som «kontroll og mistillit av jobben vi gjør». Kommunedirektøren kan bygge tillit gjennom personlig engasjement og vise at internkontroll handler om kvalitet og trygghet (Kommunesektorens organisasjon, 2020, s. 18).

Jeg synes KS her benytter språket aktivt for å bidra til bevissthet om at kontroll og grad av kontroll kan oppleves på mange måter. Veilederen som er skrevet oppretter en dialog mellom KS og den enkelte kommunedirektør, og underbygger hvordan Bang (2020) beskriver at topplederen er av betydning og kan påvirke i hvilken retning organisasjonen utvikler seg. Jeg opplever at vi igjen får øye på hvor tett sammenvevd funnen er. På tross av at enhver del bringer med seg sin egenart, og at en forskjell til enhver tid vil utgjøre en forskjell, bidrar maktstrukturer til at toppledere og ledere har anledning til å definere eller legge føringer som påvirker ytringsklimaet, så vel som andre fenomener, i stor grad.

Jeg undrer meg over hvilken type motivasjon, eller hvilken bevissthet som må ligge til grunn for at en dialogisk praksis skal oppstå. Anderson (2003) beskriver hvordan en åpen dialog bygger på en erkjennelse om at den andre kan tilføre meg noe jeg ikke allerede vet, og at dette kan være av betydning for meg (Anderson, 2003, s. 178). Hun knytter dette til ikke-vitende posisjon, og jeg opplever at det er av vesentlig betydning at en slik erkjennelse har oppstått for at et slikt perspektiv skal kunne prege dialogen. Jeg har ved flere anledninger sett Debatten på NRK, og jeg har ofte undret meg over om politikere eller samfunnsdebattanter i det hele tatt lytter til det den andre sier. Gjennom

disse observasjonene har jeg lurt på om vi er så opptatt av egenarten at vi glemmer å forstå den i lys av helheten.

Flere av informantenes fortellinger handler om fravær eller tilstedeværelse av dialog om arbeid. Samtidig trekker tre av informantene frem betydningen av at andre tema får plass i dialogen, og hvilken betydning dette har for opplevelsen av ytringsfrihet. Datamaterialet forteller om dialogen som middel for å bli kjent på andre måter enn som arbeidstakere. Gjennom dialogen ved kaffemaskinen, i lunsjen og ved sosiale tilstelninger lærer informantene noe om kollegene sine som gjør de til noe mer enn arbeidstakere de arbeider sammen med. Lars forteller om hvor viktig denne dialogen har vært for han, og at slike erfaringer skaper en økt trygghet i å kunne være seg selv, og også ytre det han ønsker. Jensen beskriver hvordan nettopp de uformelle samtalene kan være av betydning for det som skjer, og sier videre at «den kommunikasjonen man har og de relasjonene man utvikler i disse uformelle møtene vil bidra til å legge grunnlaget for god dialog i de mer formelle, strukturerte møtene» (Jensen, 2019, s. 324). Dette viser oss at det er grunnlag for å søke en åpenhet og rom for uformelle samtaler, og at disse ikke alltid trenger å omhandle arbeid. Ved å vise kolleger og ledere mer av hvem vi er, og ved at vi lærer noe om dem, gir det oss mulighet til å være tilstede i dialogen på helt andre måter enn om denne formen for dialog var fraværende.

6 Oppsummering

I dette kapitlet gjør jeg en oppsummering av funn, og hva de kan ha å si for ytringsfrihet som fenomen på arbeidsplassen som kontekst. Det har vært av stor betydning for meg å ivareta de forskningsetiske prinsippene underveis i studien, og forpliktelsen jeg kjenner på i at dette skal være av verdi for både informantene og andre som gjør seg erfaringer med det problemstillingen tematiserer. Informantenes fortellinger tegner et bilde av kompleksiteten i en opplevelse av et fenomen. Møtet mellom subjektive fortellinger, annen relevant forskning og teori gir oss gjennom drøftingen nye oppdagelser. Disse oppdagelsene åpner opp for å kunne forstå fenomenet på en ny måte. En slik bevisstgjøring, og slike bevegelser skaper muligheter for en endret praksis til det beste for de som berøres. Det er med glede og ydmykhet at jeg nå kan belyse hvilke implikasjoner studien kan ha for arbeidstakeres opplevelse av ytringsfrihet på arbeidsplassen.

6.1 Implikasjoner

Samtlige informanter har delt av sine erfaringer. Fortellingene har gitt meg mulighet til å reflektere over hvor vesentlig våre erfaringer er, og hvilken definisjonsmakt de har i vår opplevelse av verden. Erfaringene springer ut av relasjonene vi er i på arbeidsplassen, og drøftingen viser at det er ulike roller som virker inn når erfaringer blir til fortellinger.

Studiens funn har belyst leders betydning. Studien underbygger det Bang sier når han viser til Kets de Vries og Miller, og deres fokus på lederes personlighetstrekk (Bang, 2020, s. 89). I møte mellom hovedkategorier og subgrupper har mange ulike faktorer blitt presentert, og arbeidsplassens samspilmønster ved dialogen er særlig sentralt. Jeg vurderer at dialogen i seg selv, og dens egenskaper er av vesentlig betydning. Funnene peker på at det blant annet er gjennom fravær eller tilstedeværelse av dialog med ledere, samt gjennom dialogens egenskaper at de gjør seg viktige erfaringer. Studien kan på den måten bidra til å bevisstgjøre ledere på hvilken status og makt de har på arbeidsplassen.

Når annen relevant forskning ble presentert i kapittel 2.7.1 kunne vi lese at Ytringsfrihetskommisjonen ble opptatt av hvordan ledere og arbeidstakere hadde ulik oppfatning av ytringsklimaet på arbeidsplassen (Ytringsfrihetskommisjonen, 2022). Jeg tror på at de fleste deltagere i arbeidslivet, både ledere og arbeidstakere, ønsker et godt ytringsklima. Noe fører likevel til at vi noen ganger vurderer opplevelsen av ytringsfrihet ulikt. Behovet for en åpen dialog blir ytterligere tydelig når jeg ser de kvalitative intervjuene og Ytringsfrihetskommisjonens rapport i sammenheng. I en tilstand hvor leder og arbeidstaker sitter på ulike opplevelser kan man ende opp med et ytringsklima som ikke ivaretar den menneskeretten Grunnloven skal sikre oss. I denne sammenheng er det av betydning å på nytt løfte frem hvordan funn belyser muligheten for at det kan oppstå

marginaliserte grupper på arbeidsplassen, og at de på bakgrunn av erfaringer kan ende opp uten en stemme på arbeidsplassen. På bakgrunn av dette kan studien i seg selv være med på å bevisstgjøre både ledere og arbeidstakere i hvor alvorlig det er når deltagere i arbeidslivet forteller om vonde erfaringer knyttet til ytringer. Samtidig det bidra til at både ledere og arbeidstakere reflektere over hva de bringer med seg inn i dialogen, og hvordan dette oppleves av *den andre*.

Jeg tenker at det krever noe av både ledere og arbeidstakere hvis man skal tre inn i terrenget Seikkula og Arnkil kaller dialogisk praksis, og kanskje er det grunn til å tro at dette er noe som arbeidsplassen må øve på å vende seg til (Seikkula & Arnkil, 2013). Jeg har ved flere anledninger tenkt på hvordan man gjennomfører øvelser på arbeidsplasser. Jeg har selv deltatt på brannøvelser, øvelser i førstehjelp og øvelser i forbindelse med beredskap. Den grunnleggende kommunikasjonen som binder oss alle sammen, når vi forsøker å utrett noe fellesskap er derimot ikke noe vi øver på. Kanskje tar vi forgitt at dette er noe vi automatisk mestrer. Jeg vurderer at studien har bidratt til å synliggjøre i ytterligere grad hvordan vi kan forstå både tilstand og behov ulikt, og at det gjennom en åpen dialog kan oppstå bevegelse mot felles forståelsesrammer som gir tilstrekkelig mening i kontekst.

Implikasjoner tar for seg hvordan studien kan bidra til en bevegelse. På bakgrunn av funnene kan vi tillate oss å si at det finnes en ønsket utvikling. I denne sammenheng vil en ønsket endring være at stadig flere deltagere i kommunal sektor beskriver en arbeidshverdag hvor det er knyttet lite bekymring til å sette ord på egne tanker og meninger. Det er verdt å merke seg at informantenes fortellinger belyser en mulighet for å lære av hverandre internt i store kommuner. Funnene viser også at det eksisterer fortellinger om anerkjennelse og håp. Det gir grunn til å tro at det finnes mange arbeidstakere på kommunale arbeidsplasser som allerede sitter på den ønskede opplevelsen. Et fokus på erfaringsutveksling og læring kan inspirere til handling, og drøftingen av funn belyser hva som kjennetegner arbeidsplasser hvor arbeidstakere beskriver ytringsklimaet som godt.

Studiens funn belyser også hvordan alle mennesker bringer med seg sin egenart inn i sin rolle på arbeidsplassen. Funnene utfordret her tanken om at ingen er uerstattelige, og dette underbygges av en systemisk tilnærming til *selvet* i møte med *den* og *de andre*. Gjennom den uformelle dialogen som Jensen (2019) beskriver kan vi enklere få øye på sider ved våre kolleger og ledere som er av betydning for relasjonen i vårt arbeid på arbeidsplassen. Det har vært ønske om å styrke søkelyset på arbeidsmiljø, og i den forbindelse har man i beskrivelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet vært opptatt av å fjerne seg fra en forenklet forståelse av hva dette betyr (Stami, 2021). Det kan være grunn til å argumentere for at kaffekoppen som deles om morgenen, fredagskosen eller sosiale tilstelninger bør hentes frem igjen. Ikke på bekostning av andre sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet, men i tillegg til. Dette lar seg begrunne nettopp i at denne typen dialog har en effekt,

og kan skape en tryggere grunn å møtes på når dialog må føres om krevende tema og i et terreng preget av uenighet.

En vitenskapsteoretisk forankring innenfor fenomenologien og hermeneutikken legger noen premisser når vi løfter opp betydningen av funnene. Funnene synliggjør hvilken rolle våre erfaringer spiller, og bringer inn håpet i erkjennelsen av at nye erfaringer kan skape en ny mening. Gjennom dialogen kan ledere og arbeidstakere bli bevisst hverandres tidligere erfaringer. Å lære om hverandre i dialogisk praksis kan bidra til at vi ser behovet for nye erfaringer selv om vi i utgangspunktet ikke visste at et slikt behov fantes.

Kanskje kan studiens funn oppleves som nedslående, eller for omfattende til å gripe om. Det kan i slike sammenhenger være av verdi å reflektere over egne erfaringer, både i en arbeidslivskontekst og ellers i livet. Kanskje kan vi i oss selv finne fortellinger som sier noe om hvor små eller store endringer vi måtte erfare før det utgjorde en forskjell for hvordan vi forstår og tolker våre omgivelser. Denne måten å være i verden på, og understrekningen av det sirkulære, beskrives vakkert av Anderson:

Jeg tror ikke og ønsker heller ikke at antyde, at dette er sandheten; det er ganske enkelt måden, hvorpå jeg for tiden beskriver og forklarer mine opplevelser. Jeg beskriver og forklarer mine opplevelser med de sproglige redskaber, jeg har til rådighed i dette øjeblik. Mine opplevelser og de ideer, jeg har om dem, vil ændre sig med tiden, som de har gjort det tidligere (Anderson, 2003, s. 327).

6.2 Fremtidig forskning

I fremtiden vil det være av interesse å videre utforske hvordan ledere og arbeidstakere kan tolke sine omgivelser ulikt knyttet til yringsklima på arbeidsplassen. I den forbindelse kunne kvalitative intervju med ledere innen kommunal offentlig sektor skape en videre innsikt i hva som kan ligge til grunn. Ulike metodiske tilnærminger kan være nyttige i et slikt arbeid, og det kunne være spennende å gjennomføre fokusgruppeintervju med både ledere og arbeidstakere på bakgrunn av lik intervjuguide.

Videre peker Ytringsfrihetskommisjonen på hvordan ulike interne retningslinjer er med på å påvirke opplevelsen av ytringsfrihet på arbeidsplassen. Jeg vil tro at kvalitative intervju kan bidra til å skape ytterligere mening og innhold til den forskningen Ytringsfrihetskommisjonen viser til, og at dette vil kunne være av betydning for praksisfeltet på tross av at dette ikke var fremtredende i denne studiens funn.

6.3 Studiens mulige svakheter

Kvalitative intervju åpner opp for sårbarheter. Ikke bare den enkeltes historie, men også i hvilken grad ytre faktorer virker inn på innhenting av datamaterialet.

I møte mellom mennesker kan blant annet alder, kjønn, etnisitet, religion eller opplevd kjemi påvirke i hvilken grad informantene ønsker å dele av sine historier. Listen over hva som utløser følelsen av fordommer i mennesker er for lang til å bli listet opp. Som ung og blond kvinne kan jeg vekke fordommer i informantene som påvirker dem i deres tiltro til meg som forsker og intervjuer. Dette kan føre til at de ikke er trygge på at jeg vil evne å forvalte deres historier på en god måte, og dermed begrense dem i hva de velger å dele.

En annen mulig svakhet er min manglende erfaring som forsker. Som profesjonsutøver kan jeg tillate meg å være langt mer deltagende i samtale med arbeidstakere eller klienter. Dette kan i noen tilfeller har ført til at jeg i enkelte tilfeller kom i skade for å påvirke intervjusituasjonen i for stor grad.

Innenfor det systemiske paradigme anerkjenner vi at det oppstår en balanse eller ubalanse i rommet mellom mennesker i ulike roller, og at dette kan påvirke mulighetsrommet. En erfaren forsker ville kanskje vurdere annerledes enn hva jeg har gjort generelt gjennom forskningsprosjektet, og ved gjennomføring av intervjuene.

7 Avsluttende kommentar

Denne studien har hatt til hensikt å belyse hva som spiller inn når arbeidstakere beskriver sin opplevelse av ytringsfrihet på arbeidsplassen.

Jeg har gjennom denne studien ønsket å skape rom for ny bevissthet rundt hva som er av betydning for opplevelsen av ytringsfrihet på arbeidsplassen, og håpet mitt er at de som leser denne masteroppgaven lar seg inspirere av hva den formidler, og at innholdet skaper en bevissthet rundt hva som kan oppstå av ringvirkninger når et godt ytringsklima skapes.

Jeg håper studien og masteroppgaven kan inspirere til ytterligere forskning på feltet, og at vi slik kan samskape arbeidsplasser med et godt ytringsklima, noe som i henhold til loven er et mål i seg selv.

Arbeidsplasser er sterkt preget av det mekanistiske paradigme. Med sitt vitenskapelige ståsted håper jeg studien og masteroppgaven belyser andre måter å forstå fenomenet på, og at dette kan gi mening for både arbeidsgivere, ledere og arbeidstakere.

Kjære informanter; poesi og diktning har alltid vært kilde til inspirasjon for meg, og et dikt av Leonard Cohen kommer til meg når jeg i dag tenker tilbake på mine møter med dere:

Den søtaste vesle song

Du går din veg

Eg òg går din veg

(Leonard Cohen, oversatt av Frode Grytten, 2006, s. 117).

Dere har invitert meg inn i deres livsverden. Ved deres deltagelse, og deres villighet til å dele av egne erfaringer, har jeg blitt gitt en mulighet til å utforske et fenomen som betyr svært mye for veldig mange mennesker. Deres bidrag har vært av vesentlig betydning, og jeg har hele veien jobbet for å være tro mot det fortellingene deres formidler. Tusen takk for deres bidrag.

Litteraturliste

Altinn (2021) *Arbeidstakers ytringsfrihet, varslingsrett og lojalitetsplikt* Hentet 5. mai 2023 fra

[https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/ansettelse/arbeidstakers-ytringsfrihet-
varslingsrett-og-lojalitetsplikt/](https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/ansettelse/arbeidstakers-ytringsfrihet-varslingsrett-og-lojalitetsplikt/)

Anderson, H. (2003) *Samtale, sprog og terapi. Et postmodernistisk perspektiv*. Hans Reitzels Forlag

Arbeidstilsynet. (u.å.). Ytringsklima på arbeidsplassen. Hentet 5. mai 2023 fra

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/ytringsklima-pa-arbeidsplassen/>

Arnkil, T.E., & Seikkula, J. (2013) Åpen dialog i relasjonell praksis. *Respekt for annerledeshet i øyeblikket*. Gyldendal Norsk Forlag.

Bang, H. (2020) *Organisasjonskultur*. (5. utg.). Universitetsforlaget.

Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2012). *Kvalitative metoder. Empiri og teoriutvikling*. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Christie, N. (2009). *Små ord for store spørsmål*. Universitetsforlaget.

Christoffersen, L., Johannessen, A. & Tufte P.A. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6. utg.). Abstrakt forlag AS.

Cohen, L. (2006). *Lengselens bok*. Tiden Norsk Forlag.

De nasjonale forskningsetiske komiteene. *Generelle Forskningsetiske retningslinjer*. Hentet 03. mai 2023 fra <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/generelle/>

FN-sambandet. (u.å.). *FNs bærekraftsmål*. Hentet 04. april 2023 fra [https://www.fn.no/om-fn/fns-
baerekraftsmaal](https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal)

FN-sambandet. (u.å). *Verdensdagen for sikkerhet og helse på arbeidsplassen*. Hentet 5. mai 2023 fra <https://www.fn.no/om-fn/fn-dager-kalender/kalender/verdensdagen-for-sikkerhet-og-helse-paa-arbeidsplassen>

Fritt Ord (u.å.) *Status for yringsfrihet i Norge* Hentet 5.mai 2023 fra <http://yringsfrihet.no/status-for-yringsfriheten-i-norge>

Gadamer, H. (1993) *Forståelsens filosofi; utvalgte hermeneutiske tekster*. Norsk utgave oversatt av Helge Jordheim. Cappelen Damm Akademiske.

Haugen, S. (1998). *Omsorg og pedagogikk. Kvalitet i barnehagetilbud for små barn*. Det Norske Samlaget.

Jacobsen, D.I. (2004). *Organisasjonsendring og endringsledelse*. (2.utg.). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Jensen, Per. (2009) *Ansikt til ansikt. Kommunikasjons- og familieperspektivet i helse- og sosialarbeid*. (2.utg.). Gyldendal Norsk Forlag.

Jensen, Per. (2019) *Mellom ordene. Kommunikasjon i profesjonell praksis*. (2.utg.). Gyldendal Norsk Forlag.

Kommunesektorens organisasjon. (2020). *Orden i eget hus. Kommunedirektørens interkontroll*.

Hentet fra

<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/lokaldemokrati/internkontroll/Kommunedirektorens-internkontroll-veileder-F41-web.pdf>

Kuhn, T. S. (1996) *Vitenskapelige revolusjoners struktur*. Norsk utgave. Spartacus forlag AS.

Lægneid, S. & Skorgen, T. (2006). *Hermeneutikken. En innføring*. Spartacus.

Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. (4.utg.).

Universitetsforlaget.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2018) *Varslingens ettervirkninger: Innenfor eller utenfor?: en studie av varslingens ettervirkninger blant personer med varslererfaring i og utenfor arbeidslivet* Hentet 5. mai 2023 fra <https://stami.no/publikasjon/varslingens-ettervirkninger-innenfor-eller-utenfor-en-studie-av-varslingens-ettervirkninger-blant-personer-med-varslererfaring-i-og-utenfor-arbeidslivet/>

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2021) *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. Årgang 22, nr. 4

Sunagic, M. (2020, 18. februar). Hvordan kan ledere bidra til å skape et positivt ytringsklima? I *Fagpressnytt*. Hentet fra <https://fagpressenytt.no/artikkel/hvordan-kan-ledere-bidra-til-%C3%A5-skape-et-positivt-ytringsklima-0>

Thagaard, T. (2018) Systematikk og innlevelse. *En innføring i kvalitative metoder*. (5.utg). Vigmostad og Bjørke AS.

Thomassen, M. (2006). Vitenskap, kunnskap og praksis. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Lovverk og offentlige publikasjoner

Lovverk

Forskningsetikkloven. *Lov om organisering av forskningsetisk arbeid (LOV-2017-04-28-23)*.; 2017. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-04-28-23>

Kongeriket Norges Grunnlov (2020) Hentet 5. mai 2023 fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17-nn#KAPITTEL_5

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (2021) Hentet 5. mai 2023 fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven#KAPITTEL_9

Offentlige publikasjoner

Kunnskapsdepartementet. (2016). Proporsjon til Stortinget. Lov om organisering av forskningsetisk arbeid. 158 L 2015-2016. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-158-l-20152016/id2511345/>

Ytringsfrihetskommisjonen (2022). NOU 2022:9 En åpen og opplyst offentlig samtale. Kultur og likestillingsdepartementet.

Vedlegg

Vedlegg 1 Norsk senter for forskningsdata (NSD) – vurdering av behandling av personopplysninger

Vedlegg 2 Intervjuguide

Vedlegg 3 Informasjonsskriv med samtykkeerklæring

Vedlegg 4 Utdrag fra transkripsjonen til Trym, s. 4-7

Vedlegg 1

Vurdering av behandling av personopplysninger

Skriv ut

07.07.2022

Referansenummer

782990

Vurderingstype

Standard

Dato

07.07.2022

Prosjekttittel

Ytringsfrihet på arbeidsplassen

Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for sosialfag / Fakultet for sosialfag Oslo

Prosjektansvarlig

Siv Merete Myra

Student

Anja Alvilde Stafsnes

Prosjektperiode

01.07.2022 - 31.05.2023

Kategorier personopplysninger

- Alminnelige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.05.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

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 (spørreskjemaleverandør, 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 hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-
endringer-i-meldeskjema](https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-
endringer-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!

Vedlegg 2

Intervjuguide til forskningsprosjekt 'Ytringsfrihet på arbeidsplassen'

Problemstilling som skal belyses er «I hvilken grad beskriver arbeidstakere i kommunal sektor opplevelsen av ytringsfrihet?».

Disse forskningsspørsmålene vil belyse problemstillingen:

- 1) På hvilken måte beskriver informantene opplevelsen av å ha ytret seg?
- 2) På hvilken måte beskriver informantene at deres opplevelse av å ha ytret seg har påvirket deres opplevelse av ytringsklimaet i organisasjonen?

Innledning til intervju; forsker sier:

Du har tatt kontakt fordi du ønsker å delta som informant inn i dette forskningsprosjektet. Jeg setter stor pris på din deltagelse.

Dette forskningsprosjektet er en del av min mastergrad, og legger grunnlaget for masteroppgaven jeg skal levere våren 2023. Mastergraden er i regi av VID Vitenskapelige Høgskole innenfor studieretning Familieterapi og systemisk praksis. Jeg jobber selv i samme organisasjon som deg, men i dag er jeg forsker og ikke hovedverneombud.

Alt du deler i dette intervjuet vil kun, som det ble orientert om i informasjonsskrivet, bli brukt i dette konkrete forskningsprosjektet og inn i masteroppgaven. Jeg har taushetsplikt, og all data jeg benytter i masteroppgaven fra intervjuet med deg vil bli anonymisert. Du velger hele veien selv hva du ønsker å dele, eller ikke dele.

Det er satt av inntil 2 timer til gjennomføring av intervjuet, og vi kan legge inn pauser hvis du har behov for det og vi avslutter når du føler at du har sagt det du vil si.

Spørsmål for å utforske forskningsspørsmål nummer 1	Kommentarer fra forsker (kan omhandle kroppsspråk o.l.)
Hvor mange minner har du om at du har ytret deg på arbeidsplassen?	
Hvordan vil du beskrive det minnet som står sterkest frem for deg?	
Når du nå tenker på denne situasjonen du har beskrevet, hvilke følelser kjenner du på?	

Spørsmål for å utforske forskningsspørsmål nummer 2	Kommentar fra forsker
Minnene du nå har beskrevet ligger bak oss i tid. På hvilken måte tenker du at de erfaringene påvirker deg i dag?	
Hva tror du ut over de erfaringene du har er med på å påvirke din opplevelse av eller mulighet til å ytre deg?	
Tilleggsspørsmål	
Er det andre ting du tenker på i denne sammenhengen som du ønsker å fortelle om	

Underveis i intervjuet vil det i tillegg bli benyttet ulike spørsmål for å tykne historien informant forteller om. Slike spørsmål skal bidra til å tydeliggjøre hva informant mener, sikre at jeg har forstått informant riktig, føre oss videre inn i dybden på tema i historiene som er relevant for forskningsprosjektet og for å bidra til at informant opplever at jeg som forsker er tilstede i samtalen.

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Ytringsfrihet på arbeidsplassen»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utforske arbeidstakere i kommunal sektor sin opplevelse av å ytre seg på arbeidsplassen. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

«Ytringsfrihet på arbeidsplassen» er et forskningsprosjekt i forbindelse med min masteroppgave. Formålet med dette forskningsprosjektet er å utforske hvordan vår rett til ytringsfrihet oppleves for arbeidstakere i kommunal sektor. Det er i tidligere forskningsprosjekt utforsket hvordan arbeidstakere beskriver opplevelsen av å ha varslet om kritikkverdige forhold. Med dette forskningsprosjektet ønsker jeg å se på hvordan muligheten til å ytre seg i hverdagen oppleves for arbeidstakere i kommunal sektor, og forskningen retter seg ikke inn mot varslingssaker.

Gjennom problemstillingen

«I hvilken grad beskriver arbeidstakere i kommunal sektor opplevelsen av ytringsfrihet?» vil fem informanter bli intervjuet. Med forskningsspørsmålene «På hvilken måte beskriver informantene opplevelsen av å ha ytret seg?» og «På hvilken måte beskriver informantene at deres opplevelse av å ha ytret seg har påvirket deres opplevelse av ytringsklima i organisasjonen?»

Forskningsprosjektet gjennomføres i tilknytning til masteroppgave.

Informasjonen/dataen som samles inn gjennom intervjuer skal kun benyttes i tilknytning til masteroppgaven, og vil ikke bli benyttet til andre formål.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

VID Vitenskapelige høyskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Forskningsprosjektet er tilknyttet arbeidsplassen ved kommunal sektor. Uavhengig av rolle som arbeidstaker (arbeidstaker, leder, rådgiver eller lignende) vil alle faste ansatte over 18 år i [redacted] kommune få denne henvendelsen.

Utvalget jeg rekrutterer fra er ikke begrenset ytterligere. Dette er på bakgrunn av etiske betraktninger om at ytringsfrihet er en rettighet alle mennesker har, og alles opplevelse av ytringsfrihet er av lik verdi for dette forskningsprosjektet.

E-postadressen som benyttes i dette arbeidet er en intern kommunal adresse som er opprettet kun for forskningsprosjektet, og har derfor tilgang til å sende ut e-post til alle arbeidstakere.

Hva innebærer det for deg å delta?

Det vil bli gjennomført kvalitative intervju som metode når informasjon/data samles inn. Intervjuene vil bli gjennomført av meg som forsker, og vil bli tilrettelagt etter de behov du

måtte ha som informant. Det blir satt av 2 timer til intervjuet. Dette er tid vi har tilgjengelig, men ikke tid du som informant har ansvar for å fylle på egenhånd. Det vil underveis i intervjuet bli stilt spørsmål som gir deg mulighet til å utdype tema ytterligere. Det er hele veien du som informant som bestemmer hva du vil eller ikke vil dele.

Intervjuet blir tatt opp og bevart for videre arbeid med hjelp av diktafon.

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.

Lydopptaket vil bli lagret på en ekstern harddisk som kun er tilgjengelig for meg som forsker. Det samme gjelder alt annet arbeid som tilknytter seg innholdet i intervjuene. Ekstern harddisk vil på ingen tidspunkt være tilgjengelig for andre enn forsker.

Alle intervju vil bli transkribert (omgjort til tekstform), og du vil få tilbud om innsyn i transkribert versjon.

I tillegg til at jeg som forsker har tilgang til informasjon/data som blir samlet inn gjennom intervjuer, vil min veileder ved VID Vitenskapelig Høgskole få innsyn i innhold i arbeidet som gjøres i etterkant av intervju.

I masteroppgaven vil det bli vist til direkte sitat fra intervju. Det vil ikke bli benyttet sitat som på noen måte vil kunne identifisere hvem informanten(e) er.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 30.05.2023. Bortsett fra masteroppgaven i seg selv vil all informasjon/datamateriale vil bli slettet når forskningsprosjektet avsluttes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra VID Vitenskapelige Høgskole har Personverntjenester 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 vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- VID Vitenskapelige Høgskole ved
Student/forsker Anja Alvilde Stafsnes (e-postadresse: [forskningsprosjekt@\[redacted\].kommune.no](mailto:forskningsprosjekt@[redacted].kommune.no))
eller
Veileder Siv Merete Myra (e-postadresse: siv.myra@vid.no)

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

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Anja Alvilde Stafsnes
Forsker/ student

Siv Merete Myra
Forsker/veileder

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Ytringsfrihet på arbeidsplassen* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4

I: Greier du å for eksempel finne frem til, selv om det kanskje er vanskelig når man sitter på en generell opplevelse som bygges over tid, men greier du å hente frem en situasjon som symboliserer litt det du sitter og kjenner på?

T: Eh...det har med tildeling med ressurser å gjøre for eksempel. Når du i en arbeidssituasjon er du avhengig av at arbeidsgiver tildele deg ressurser eller verktøy eller tid..eh...jah...eller...slik at du får gjort jobben.

I: Jah...

T: Eh, inne på Ello i en periode var det slik at Orkla hadde sagt at vi skulle spare. Eh...vi skulle spare så og så mye i året. Så da hadde vi en ledelse som var slik at hvis du ikke fulgte de reglene som var...hvis du hadde avvikende meninger på det Orkla sa da fikk du ikke ressurser. Eller du ble jaget bort i et kott eller...

I: Jah..

T: Jah...det du ble bare skjøvet utenfor der ressursene var. Eh...når jeg da kom inn i kommunen så oppdaget jeg at jeg sa mine meninger, og sa hvordan jeg mente ting burde være...så var det stikk motsatt. Da oppdaget jeg at ledelsen tok tak i det...mine meninger...det jeg hadde ytret. Og jeg så at de prøvde det de kunne for å tilføre ressurser. Så akkurat den biten den...eh...den har...jah, den har...den sleit jeg litt med.

I: Jah

T: Eh, og pluss det at i det...når jeg satt i fagforeningen i Orkla så merket jeg at de tok inn i lederfunksjoner...de tok inn folk fra forsvaret. De tok helst fra...eh...offiserskole og krigsskolen. De ville ha folk som var beslutningsdyktige. Eh...som kanskje ikke så helt på det menneskelige. De ville ha folk som fikk gjennom prosesser.

I: Mm...

T: ...og for så vidt greit det, men jeg har jo erfaring derfra selv, og en person som skal lede en organisasjon der folk kanskje mister livet eller er i krig...de er kanskje ikke de beste til å lede fabrikker.

I: Nei...?

T: Nei, for da må du tåle å høre feedback. Du må tåle å høre innvendinger. Du må tåle å høre generelle ytringer.

I: Mm...

T: Så...eh...vi strevde litt med det. I alle fall vi som mer eller mindre sa våre meninger. Og godt mulig det at i etterpåklokskapens del så var jeg kanskje litt løs kanon, men slik var jeg nå da.

Så akkurat når det gjelder det å få tilført ressurser der så jeg at det var enklest at du bare passet på hva du sa for å få tilført det.

I: Ja, er det riktig at det er litt to ytterpunkt? Hvis du ytret deg om ressurser tidligere så fikk det negative konsekvenser, og hvis du ytret det om ressurser i kommunal sektor så opplevde du at ledelsen forsøkte å imøtekomme det så langt de kunne?

T: Jah... Det er...eh...det var jo når jeg kom i kommunen...det er ganske enkelt. Vi skal jo bruke skattebetalernes penger. Vi må være forsiktig og ikke pøse ut i fukk og kav. Så jeg så på alle...der jeg hadde meninger og der jeg hadde...der jeg kom med ting, som jeg gjerne gjorde, at hvis vi tar en investering her så kan vi spare i fremtiden, og at dette var positivt for innbyggere. Da stod de på (lederne).

I: Så hvis det var godt begrunnede ønsker du kom med, så gjorde de?

T: Jah...

I: Mm...

Du nevner jo, når du snakker nå så nevner du ledelsen mye. Hvordan de var, og hva det hadde å si for endringen i din opplevelse. At ledelsen der du var var på en viss måte, så kom du hit (til kommunen) og opplever ledelsen annerledes. Eh, hva tenker du ledelsen har å si for hvordan du som arbeidstaker opplevde...eh...

T: Alfa omega. Det er jo ganske enkelt for at led...en leder, jobben hans er jo å lede. Så også når vi var under han i hierarkiet så måtte jo alt inn mot han. Så...eh...jah..eh..vi kom jo ikke unna. Vi kunne jo ikke ta beslutninger på egenhånd slik som vi kan gjøre her. Eh.. så det var en forskjell. Så pluss det at jeg merket en helt annen forskjell helt ned på mitt nivå. Det var jo det at jeg hører når vi har møter, når vi har diskusjoner og alle er samlet. Det er jo...alle kommer med sine meninger og sine ytringer. Og det at alt blir tatt vare på. Jeg ser enten formann eller sjefen skriver ned alt, og jeg opplever jo det at hvis du har sagt noe i et møte så...du kan bli spurt om dette en uke etterpå. Sjefen kommer og sier

«det du sa der og da, hva mente du med det?». Det er veldig positivt for han vil sette seg inn i det og forstå i tilfelle det er viktig for meg, han eller andre. Det er også en stor forskjell. Og det...vi har jo selvfølgelig 25 ulike stykker. Alt fra introverte til ekstroverte, men selv de introverte sier meningen sin. Det jah...tør å komme med meningene og synspunkt. Men det er veldig positivt.

I: Og nå spør jeg litt dumt, for du vet jo at jeg kjenner til din avdeling fra før, men etter at du begynte i kommunen, har du hatt samme leder eller, har du på noe tidspunkt hatt skifte i leder?

T: Jeg begynte i 'Interne tjenester – sykehjemsdrift'. Så ble avdelingen flyttet over til Eiendomsdrift. Og der er jeg, der er jeg enda, på sykehjemsdrift. Jeg er utdannet automatiker og mekaniker. Og han som var sjefen min var kokk.

I: Jah...

T: Jah...(ler høyt). Ikke helt samme fag felt.

Sjefen var kokk, og på jobbintervjuet kom jeg med en del tekniske spørsmål, og han kunne ikke svare på det. Når jeg fikk jobben sa han at han ikke har peiling på mitt fag. Han sa at alt jeg gjør, og alt jeg ber om...det vil jeg få. For han er ikke i en situasjon hvor han kan forstå. Men det var jo, jeg oppdaget jo det at det var selvfølgelig...jah...eh...jeg måtte jo likevel begrunne og forklare litt.

I: Mm...

T: Så det gikk...det gikk kjempe bra. Og han var..som han sa...at det er veldig viktig at om ikke han skjønner det...at jeg likevel sier hva som foregår.

I: Er det...blir det rett å kalle det et tillitsbasert?

T: Jah...

I: I og med at han ikke kunne utfordre deg på fag?

T: Nei nei, det kunne han ikke. Men han ønsket forklaringer...jah...det var jo en enorm frihet under stort ansvar (ler). For de arbeidsoppgavene ved...Storhaugen helsehus var jo nybygd. Det var mye styr med det. Masse trøbbel, og det er det jo ennå. Og for å få det til å fungere så måtte jeg...jeg måtte ta avgjørelser og si ting både til advokater...jeg måtte si til ting politikere...ting som ikke var populært. Det var overhode ikke populært det jeg sa. Men...eh...det ble aldri slått ned på, eller sagt tilbake at «dette kan du ikke si».

I: Nei...

T: Nei, jeg fikk hele tiden beskjed om at jeg må, uansett om det kanskje svir for politikere eller om det svir for sjefene på Eiendomsdrift...jeg må si det.