



Så går vi rundt...

En kvalitativ studie om meningsfullt arbeid i
hjemmesykepleien

Marianne Offernes

VID vitenskapelige høgskole
Master i Verdibasert ledelse
MAVERD 599

Veileder: Beate Jelstad Løvaas

Antall ord: 25 814
2. mai 2019

Opphavsrettigheter

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.
Nedlasting for privat bruk er tillatt.

Sammendrag

Tema for denne oppgaven er det meningsfulle arbeidet i hjemmesykepleien. Formålet med studien er å finne ut hva det er som gjør at hjemmesykepleierne opplever arbeidet sitt som meningsfullt. I lys av dette vil jeg også antyde noe om hvilke muligheter ledere har til å legge til rette for at arbeidet oppleves som meningsfullt.

Problemstillingen er:

Hva er kildene til meningsfullt arbeid i hjemmesykepleien?

Dette er en kvalitativ undersøkelse hvor åtte sykepleiere, ansatt i hjemmesykepleien i en relativ stor kommune på Østlandet, er blitt intervjuet. Ulike studier av meningsfullt arbeid, relevante teorier, innsamlet empiri og funnene i studien belyser meningsfullt arbeid i hjemmesykepleien.

I denne oppgaven presenteres en modell jeg har kalt Retningsmodellen. Retning brukes som en metafor for å beskrive hvordan arbeidstakere vender seg mot ulike kilder for å finne mening. Som et teoretisk rammeverk har jeg brukt studier med fokus på meningsfullt arbeid av Lindholm (2016), Rosso mfl. (2010), Ravn (2008), Tilmans og Gunderman (2017), Meyer mfl. (2010) samt tre ulike motivasjonsteorier.

Sentrale funn i denne studien er at det meningsfulle arbeidet i hjemmesykepleien finnes i ulike retninger. Informantene opplever mening innover i mestring og selvutvikling, oppover ved å tilhøre en større sammenheng, bortover i relasjon til kollegafelleskapet, utover i relasjon til brukerne og hjemover i den organisasjonen de tilhører. Det er tre viktige trusler mot meningsfullhet; de er knyttet til bemanning, lønn og status.

Forord

Da var min tid som student ved VID – Vitenskapelig høyskole ved veis ende. Det har vært tre lærerike og spennende år. Resultatet er min masteroppgave i Verdibasert ledelse. Det å sette av tid til dette, har krevd en god porsjon med selvdisiplin, tilrettelegging av meg selv og andre, veiledning og heiarop. Jeg er takknemlig og sliten.

Mange valg er tatt før jeg kunne gjennomføre mine undersøkelser. Hvorfor jeg landet på å forske på hjemmesykepleien, var egentlig litt tilfeldig. En dag jeg var ute på jobboppdrag, fikk jeg øye på en bil med navnet til enheten og en hjemmesykepleier som gikk inn til en ny bruker. Da begynte jeg å tenke på denne yrkesgruppen, og det satte i gang en tankeprosess rundt hvordan hjemmesykepleieres arbeidsdager er og hva det er som oppleves som meningsfullt i denne jobben. Jeg ble også nysgjerrig på hvordan ledere kan legge til rette for at de ansatte kan oppleve å ha et meningsfullt arbeid.

Takk til min arbeidsgiver, som har latt meg styre deler av arbeidstiden min selv, slik at dette var mulig å gjennomføre. Takk til mine informanter som så levende og ærlig har delt sine historier med meg. Takk til veiledningsgruppa mi ved VID som har gitt meg nyttige tilbakemeldinger underveis i denne prosessen.

Takk til min veileder, Beate, for din investering i mitt prosjekt. Din kunnskap, veiledning og væremåte har vært til stor hjelp i denne prosessen. Takk til Åsmund, min klippe og medvandrer, uten deg, dine heiarop og irriterende innspill, hadde nok ikke dette vært mulig å gjennomføre.

01.05.2019
Marianne Offernes

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	III
Forord.....	IV
Innholdsfortegnelse	V
1 Innledning.....	1
1.1 Problemstilling.....	2
1.2 Tidligere forskning	2
2 Teori	4
2.1 Med utgangspunkt i selvet.....	4
2.2 Mening vs meningsfullhet – eller begge deler?.....	5
2.3 Meningsfullt arbeid.....	6
2.4 Veier til meningsfullt arbeid.....	6
2.5 Oppsummerende tabell	11
2.6 Verdier	12
2.7 Motivasjonsteorier	13
2.8 Oppsummering av teori	17
3 Metode.....	18
3.1 Valg av metode.....	18
3.2 Metode for datainnsamling	18
3.3 Valg av informanter.....	19
3.4 Forskningsintervjuet	20
3.5 Forskningsetikk	23
3.6 Metode for analyse	24
3.7 Metoderefleksjon	27
4 Funn.....	29
4.1 Innover.....	30
4.2 Oppover	34
4.3 Bortover.....	35
4.4 Utover	38
4.5 Hjemover	40
4.6 Oppsummering av funn	43
5 Drøfting.....	44

5.1	Når retningen er innover.....	45
5.2	Når retningen er oppover.....	48
5.3	Når retningen er bortover	51
5.4	Når retningen er utover.....	53
5.5	Når retningen er hjemover.....	55
5.6	Når meningen forsvinner	58
5.7	Meningsledelse	62
5.8	Begrensninger ved studien og framtidig forskning	65
6	Konklusjon	67
	Litteraturliste	68
	Vedlegg	72

1 Innledning

Tittelen på denne oppgaven er «Så går vi rundt...» I samtalene med hjemmesykepleierne var gjennomgangsrefrenget når jeg spurte hvordan en vanlig arbeidsdag er, at etter rapport, så går vi rundt, fra bruker til bruker. Intervjuene fra alle mine informanter ble samlet inn ukene før jul. At denne høytiden nærmet seg, var flere av hjemmesykepleierne opptatt av. Ikke for egen del, men for hvordan det var for brukerne i sine hjem når høytiden stod for døren. I min arbeidsprosess, og særlig da denne oppgaven virkelig begynte å ta form, ble den lekne sangen vi alltid bruker rundt juletreet i vårt hjem, nærmest en kjenningsmelodi til denne oppgaven. I hjemmesykepleien går de ikke rundt en enebærbusk, men de går rundt alle ukens dager, fra mandag til søndag.

I det moderne arbeidslivet blir det stadig viktigere å oppleve at arbeidet står i en større sammenheng, og at en kan identifisere seg med arbeidet sitt. Ansattes opplevelse av mening i arbeidet er avgjørende for hvordan de nærmer seg, anvender og opplever sitt arbeid og sin arbeidsplass. «*Arbejdet er selv blevet en del af det gode liv*» (Dalsgaard & Pahuus, 2009, s. 151, forfatterens utheving). Men hvor kommer det meningsfulle fra? Er det arbeidets beskaffenhet eller er det hvordan arbeidstakeren ser på det? For å forstå hvor sammensatt meningsfullhet kan være, må vi forstå at det er flere faktorer som gjensidig påvirker hverandre. Det er ikke nødvendigvis slik at et godt formål, høy lønn og gunstige betingelser alene øker meningsfullheten. Det er minst like viktig hvordan arbeidstakeren oppfatter og tolker sin situasjon. Derfor vil også opplevd meningsfullhet forandre seg når disse betingelsene endres (Tilmans & Gunderman, 2017).

I hjemmesykepleien er arbeidstakeren ofte overlatt til seg selv i det vedkommende setter seg i bilen for å dra til sine pasienter. Ressursene er knappe og pasientlisten er lang. Jeg synes det er interessant å finne ut mer om hva som oppleves som meningsfullt i en slik selvstendig jobbsituasjon. Jens Christian Nielsen, forskningsleder ved Center for Ungdomsforskning hevder at unge arbeidssøkere har tre behov når de går på jakt etter arbeid. Det er at jobben skal gi mening, identitet og anerkjennelse (Ravn, 2009, s. 57).

Den eldre delen av befolkningen er stigende, og vil fortsette å være det i tiår fremover. Vi trenger helsepersonell, og vi trenger kompetente sykepleiere som vil søke seg til jobber i

hjemmesykepleien. Da må de oppleve at jobben gir nettopp mening, identitet og anerkjennelse i ulike former. For skal man klare å rekruttere godt fagpersonell til disse stillingene, må arbeidet oppleves som meningsfullt. Er det for mange faktorer som stjeler mening, er faren stor for at sykepleierne velger seg andre jobber med høyere status i samfunnet.

Belastningen på institusjonene vil bli større, og sykehjem kan oppleve å måtte avvise sterkt trengende pasienter som må bli boende hjemme med hjelp fra det offentlige. Dette vil føre til et økende behov for faglig, kompetente medarbeidere innenfor hjemmetjenesten. Slik jeg ser situasjonen, vil det bli veldig viktig både med rekruttering av nye medarbeidere og å beholde sine ansatte. Derfor synes jeg det er nyttig å forske på hva ledere kan bidra med for at hjemmesykepleierne skal oppleve sitt arbeid som meningsfullt.

1.1 Problemstilling

I et kvalitativt arbeid kan det ta lang tid før den ferdige problemstillingen er klar. I begynnelsen av prosjektet er det vanlig å ha en utforskende tilnærming (Fangen, 2004). For meg var det slik at det var i bearbeidingen av empirien at problemstillingen gradvis vokste fram. I begynnelsen var jeg opptatt av motivasjonsteorier, men i møte med fortellingene ble jeg stadig mer fascinert av hvordan informantene ga beskrivelser av sitt meningsfulle arbeid. Min nysgjerrighet ble derfor pirret til å finne fram til forskning som hadde meningsfullhet som tema.

Problemstillingen for denne oppgaven er:

«Hva er kildene til meningsfullt arbeid i hjemmesykepleien?»

1.2 Tidligere forskning

Det har fra mellomkrigstiden og oppover vært mye forskning på hva som får arbeidere til å trives og yte sitt beste. Drømmen har gjerne vært å få begge deler på én gang, slik at overskuddet kunne maksimeres uten at arbeideren forsvant ut av døra ved første anledning. Med utgangspunkt i funnene til Frederick Herzberg (Herzberg, 1976), kom en rekke teorier knyttet til det som ble kalt «job enrichment» (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Det handlet om

å bygge motivasjonen inn i selve beskrivelsen av jobben. Det skulle gå an å regne ut hvor motiverende en jobb var (Hackman & Oldham, 1976, s. 258). Mange forskere begynte å interessere seg for hvordan ledere kunne stimulere til indre motivasjon og en dypere personlig involvering i arbeidet. Dette ga støtet til teorier om karismatisk ledelse, transformasjonsledelse og autentisk ledelse (Yukl, 2010). Tanken var å la mening og retning strømme inn i organisasjonen ovenfra. En kunne nesten tenke seg at alt arbeid kunne få en dypere mening dersom det ble koblet på den rette visjonen. På en måte er forskningsretningen som kalles «meaningful work» en reaksjon mot tanken om at dypere mening kan skapes overalt. Det er mer fokus på at mening kan finnes og oppleves. Til grunn ligger også en bredere definisjon av hva verdiskaping er. Verdier skal tilflyte alle interessenter: Ansatte, nærmiljøet, samfunnet, bedriften og aksjeeierne, ikke primært de sistnevnte (Eriksen, 2009a; Steger, 2016).

En annen viktig kilde til tenkningen omkring meningsfullt arbeid kommer fra retningen som kalles «positiv psykologi». Martin Seligman (2000) forteller om en erfaring med sin egen datter (5 år), hvor hun konfronterte ham med at han var så sur og gretten. Da datteren var mindre hadde hun i samhandling med sine omgivelser, blitt bevisst på egen negativ atferd. Denne atferden evnet hun å gjøre noe med, hun endret seg. Etter denne erfaringen, tok Seligman grep i eget liv og bestemte seg for å gjøre noe med sin væremåte. Han ble oppmerksom på at livet først og fremst handler om det som er godt og meningsfullt. I positiv psykologi står tankens kraft sentralt, og positive tanker kan påvirke individets opplevelse av virkeligheten. Det dreier seg ikke først og fremst om å reparere de verste tingene i livet, men gjennom en positiv tankekraft kunne skape opplevelse av mening som gjør livet verdt å leve (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Dette har vært en viktig inspirasjon for meningsfullt arbeid (Steger, 2016; Wrzesniewski, 2003).

Den helhetlige tanken om at arbeidet må ha et visst samsvar med egne verdier og møte lokale og globale utfordringer på en ansvarlig måte, treffer tydeligvis en ideologisk trend i tiden. I Danmark har det vokst fram et stort forskningsmiljø innenfor meningsfullt arbeid, og i Norge har en del nyere studier hatt dette som fokus. En artikkel som har hatt stor betydning for min undersøkelse er «Meningsfullt arbeid på sykehjem...» av Meyer, Eilertsen og Ytrehus (2010).

2 Teori

I dette kapittelet skal teorier knyttet til meningsfullt arbeid legges fram. Meningsfullt arbeid er nært knyttet til opplevelse av motivasjon i jobben. Ulike motivasjonsteorier vil derfor også bli belyst.

Problemstillingen for denne oppgaven er:

«Hva er kildene til meningsfullt arbeid i hjemmesykepleien?»

Det gjør det nødvendig å finne ut hva det betyr at et arbeid kalles for «meningsfullt» og hvordan forskere mener at denne meningsfullheten oppstår. Det vil også være relevant å finne fram til forskning som antyder hvordan ledere kan legge til rette for at arbeid kan oppleves som meningsfullt.

Teorier er til for at vi skal forstå deler av virkeligheten. Vi kan se på teoriene som dører vi åpner opp, slik at vi kan se og forstå nye deler av et landskap. Når nye deler av landskapet avdekkes, kan vi med teoriene tilegne oss en videre forståelse av helheten (Thomassen, 2006). Teoriene jeg ønsker å presentere, er først og fremst teorier knyttet til meningsfullt arbeid. Her finner vi to hovedgrupper av teorier. Jeg kaller den ene gruppen for praktisk/normative teorier. Hovedbidragene her kommer fra Danmark, og handler om hvordan mennesker i nært samarbeid med andre fremmer visse verdier i konkrete situasjoner. Den andre gruppen har jeg kalt for globalt/kategoriserende teorier. Her er fokuset på generelle psykologiske mekanismer som kvantitative undersøkelser har vist å være meningskapende på tvers av kulturer. I tillegg presenterer jeg kort tre sentrale motivasjonsteorier; Herzbergs to-faktorteori og Deci og Ryans selvbestemmelsesteori og Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell.

2.1 Med utgangspunkt i selvet

Opplevelsen av meningsfullt arbeid er i siste instans knyttet til individet. Det er det enkelte mennesket som vender seg i ulike retninger for å finne mening. Mennesket har evnen til å sette ord på sine tanker, sitt liv og sine omgivelser. George Herbert Mead sier at ord er symboler som skaper det de nevner (Griffin, 2006). Hvilken mening vi gir ordene vi bruker, viser hvordan vi oppfatter oss selv, andre mennesker og hele verden vi lever i. Det er gjennom samhandlingen med omgivelsene at mennesket konstruerer sin egen sosiale virkelighet og

dermed også sitt selvbylde. Derfor handler mennesker ut fra hvilken mening de selv har tillagt andre eller ting i sine omgivelser. Selv om ord i seg selv er meningsløse, blir de gjennom symbolsk interaksjon tillagt mening. Vi skaper dermed vår egen forståelse av verden ved å samhandle med andre. Mead opererer med begrepene «den generaliserte andre», hvordan vi opplever at samfunnet rundt oss oppfatter oss, og «den signifikante andre», de nærmeste som har stor påvirkning på vår egen sensemaking og selvbylde (Griffin, 2006).

Enkeltmenneskets opplevelser, valg og verdier gis stor betydning i humanistisk psykologi. Meningsfullhet basert på humanistisk psykologi handler om at mennesket har behov for å oppleve mening ved å få brukt seg selv (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Selv om samhandling er kollektive prosesser, må vi ikke glemme at i opplevelsen av det meningsfulle står enkeltindividet sentralt (Eriksen, 2009a).

2.2 Mening vs meningsfullhet – eller begge deler?

I sin kartlegging av forskning på meningsfullt arbeid, argumenterer Rosso mfl. energisk for å skille strengt mellom *meaning* og *meaningfulness* (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Disse begrepene har jeg valgt å oversette som *mening* og *meningsfullhet*. Begrunnelsen for å ha et strengt skille, er at mening er basert på arbeidstakerens generelle tolkning av arbeidets betydning eller funksjon i sitt eget liv. Arbeidet kan i denne sammenhengen for eksempel være en inntektskilde, en utviklingsarena, en karrieremulighet eller en arena for sosialt samspill (Tilmans & Gunderman, 2017). Det er altså i hovedsak en kognitiv prosess, nært forbundet med det disse forskerne kaller *sensemaking* (Weick, 2008, s. 11). Meningsfullhet er derimot knyttet til en mer emosjonell opplevelse av hvor stor betydning arbeidet har for den enkelte. Kort oppsummert kan vi si at Rosso mfl. argumenterer for at mening beskriver type mening, mens meningsfullhet beskriver mengde av opplevd mening. Kilden de henviser til for å skille begrepene er Pratt og Ashforth, 2003. Likevel er det minst like stor grunn til å tolke den samme kilden som svært kritisk til at et slikt skille kan opprettholdes (Pratt, Ashforth, Cameron, Dutton, & Quinn, 2003). En viktig grunn til at Rosso mfl. ønsker tydelige skiller, kan være at de har sterkt fokus på kvantitativ og sammenliknende forskning. For andre aktuelle forskere flyter begrepene over i hverandre, uten at jeg opplever at det skaper særlige vansker (Fletcher & Robinson, 2016; Lindholm, 2016; Ravn, 2008a).

2.3 Meningsfullt arbeid

«Menneskets største bekymring er ikke å få glede eller å unngå smerte, men heller å se en mening i livet.» (Frankl, 1992, s. 117, min oversettelse). Betrakningene til Victor Frankl blir stadig trukket fram når teoretikere skal begrunne hvorfor det er viktig å oppleve mening. Selv var Frankl mest opptatt av den praktiske og virkelighetsnære meningsdannelse: Mening som selve eksistensberettigelsen og overskriften på livsprosjektet. Det å knytte meningsopplevelse til menneskers arbeid er en relativt moderne konstruksjon, faktisk beslektet med selve demokratiseringsprosessen. Å ha et daglig arbeid er i dag noe som forener de fleste sosiale grupper i samfunnet. «*Vi arbeider ikke kun for å leve, men vi lever for å arbeide.*» (Eriksen, 2009a, s. 16). Men meningsfullt arbeid er også knyttet til et normativt aspekt, nemlig at arbeidet faktisk skal være meningsfullt. Det finnes en tanke om at det objektivt går an å si at et arbeid har verdi. Steger (2016) understreker at det skal foreligge en gjensidighet i arbeidsforholdet som medfører at verdiskaping både tolkes og fordeles bredt. Arbeidet skal altså ha en gunstig effekt for alle de impliserte (Steger, 2016).

2.4 Veier til meningsfullt arbeid

Ettersom ansatte søker meningsfullt arbeid (Eriksen, 2009b), vil det være av betydning å vite noe om hvor det er mulig å finne denne meningen. Hvilke kilder til mening kan vi identifisere som sentrale ut fra tilgjengelig forskning? Målet med denne gjennomgangen har vært å finne teorier fra ulike perspektiver som kan belyse temaet på best mulig måte. Til slutt vil jeg presentere en tabell som fanger opp de mest relevante elementene fra alle teoriene og gir meg hensiktsmessige kategorier for sortering og forklaring av empirisk materiale.

Menings fire dimensjoner (Lindholm, 2016)

I 2016 ble resultatene av en stor dansk undersøkelse med 1078 deltakere lagt fram. Målet med undersøkelsen var å finne ut hva mening er, og hvordan det går an å legge til rette for at de ansatte opplever mer mening i sitt daglige arbeid (Lindholm, 2016). I rapporten blir meningsfullt arbeid knyttet til fire dimensjoner. Tre av disse dimensjonene handler om den eksistensielle betydningen arbeidet har: Innad i seg selv, utad i fellesskapet med kollegaer og oppover til noe større. Det handler om mening i et bredt perspektiv. Man har en opplevelse av å lykkes som menneske og å utgjøre en forskjell i verden. Den fjerde dimensjonen handler om at man kan se mening i de beslutninger som fattes, at man opplever mening i det

organisasjonen utretter. Denne oppdelingen av mening i dimensjoner gir mulighet til å kunne se på mening i mindre deler. Samtidig kan det peke på hva som er viktigst for ledere å arbeide med for å skape mer mening i arbeidet for de ansatte.

2.4.1 Meningsdimensjoner og mekanismer som utløser mening (Rosso mfl., 2010)

Med sitt etablerte skille mellom mening og meningsfullhet, opererer Rosso mfl. (2010) med fire kilder til arbeidets mening: Selvet, de andre, arbeidskonteksten og det åndelige livet.

Tanken her er at kartleggingen av meningsgivere begynner i den enkelte, og derfra utvides synsvinkelen gradvis. Til selvet knyttes verdier, egenmotivasjon og jobborientering. Hva er viktig for deg? Hva motiverer deg? Hvor viktig er jobben for deg? Svaret på disse spørsmålene vil være medvirkende forklaringer til hvor meningsfullt arbeidet framstår for deg. På liknende måte brytes de tre andre dimensjonene ned til mindre størrelser som til sammen søker å tegne et helhetlig bilde av hva som er kildene til meningsfullt arbeid (Rosso mfl., 2010).

Men i tillegg til å peke på hvor mening og meningsfullhet kommer fra, søker Rosso mfl. (2010) å forklare hvilke mekanismer som bidrar til at arbeidet oppleves meningsfullt. Det er altså ikke nok å kjenne til kildene, også selve den meningsdannende prosessen kartlegges. I alt identifiseres sju slike mekanismer: Autensitet, mestringstro, selvbylde, mening/retning, tilhørighet, transendens og kulturell/sosial sensemaking. Ved å splitte opp menneskelig fungering på denne måten, vil forskerne forsøke å bidra til en større forståelse av hvordan meningsfullheten oppstår. Mekanismene framstår som en blanding av psykologiske og sosiologiske teorier. Det blir for omfattende å beskrive alle mekanismene grundig, så jeg velger å gi en kort forklaring på de seks første. Den sjuende er såpass interessant, at den får litt mer oppmerksomhet.

Autensitet handler om at det er sammenheng mellom hva du gjør og din oppfatning av hvem du er. Det er gunstig at medarbeidere opplever at de kan bruke sitt "sanne jeg".

Mestringstro er individers tro på at de har de nødvendige evner og ressurser til å lykkes i konkrete jobbsituasjoner. Dette bidrar til meningsfullhet fordi enkeltpersoner opplever at de har den kompetansen og de evnene som trengs for å lykkes i arbeidet.

Selvbilde har fokus på hvordan en medarbeider vurderer sin egen verdi. Dette er både et varig personlighetstrekk og noe som kan påvirkes av erfaringer, miljø og situasjon. Mekanismen knyttet til selvbilde skiller seg fra mestringstro ved at det ikke er fokus på kontroll, men snarere en mer generell erfaring av å være verdifull.

Mening/Retning handler om å skape en kobling mellom nåtilstanden og en framtidig og bedre tilstand. Den ansatte opplever seg viktig fordi hun er med på å virkeliggjøre endringen.

Tilhørighet er trangen til å ha og opprettholde betydningsfulle relasjoner.

Transendens er knyttet til å være koblet på noe som er større enn seg selv og går utover den umiddelbare virkeligheten. Det finnes en større helhet som er viktigere enn den konkrete situasjonen.

Kulturell og sosial "sensemaking" setter fokus på hvordan mening er sosialt konstruert. Det sosiale miljøet, i videste forstand, oppfattes som avgjørende for hvordan mening og meningsfullhet er konstruert og opprettholdt. Det virker som om Rosso mfl. (2010) tenker at de andre mekanismene er identifiserbare ute i «virkeligheten» mens denne spesifikke mekanismen skiller seg ut fordi den er «sosialt konstruert». De hevder også at de andre mekanismene er knyttet til «grunnleggende menneskelige behov», mens dette bare er en slags overordnet, sosial tolkningsmekanisme. Med en tydelig forankring i sosialkonstruktivisme, er det ikke så underlig at en slik sensemaking får vansker med den empiriske forankringen. Det kan virke som om dette er et grep Rosso mfl. (2010) benytter for å koble to perspektiver som i deres forståelse ikke passer sammen.

2.4.2 Fire meningsgivende aspekter (Ravn, 2008)

Hvorfor går mennesker på jobb? Hva er det som gjør at de velger å arbeide selv om velferdsstaten ivaretar mennesker som ikke er yrkesaktive? I en rapport gjennomført av Nationale Forskningscenter for Arbeidsmiljø (NFA) i Danmark, kommer det fram at det gir mening for mennesket å bidra og gjennomføre arbeidsoppgaver, og at dette er en vesentlig faktor. Dette viser at arbeidet har langt større betydning enn bare å tjene penger til livets opphold. Å oppleve mening i det man arbeider med, gir både en begrunnelse for hvorfor vi holder på med det vi gjør, og setter det vi holder på med inn i en større sammenheng. NFA

forklarer meningsfullt arbeid med: «*Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng*» (Ravn, 2008a, s. 61).

Menneskets opplevelse av egen betydning kan variere ut fra dagsformen. Vi trenger opplevelsen av tilhørighet, for vi har behov for å være en del av en større sammenheng. Mennesket er sammensatt, og trenger å få dekket behov på ulike vis. En vesentlig del av det psykososiale arbeidsmiljøet er å oppleve at det man er satt til å gjøre, de oppgavene som ligger på ens arbeidsplass, gir mening. Er oppgavene slik at de oppleves som viktige i en større sammenheng, kan dette gi en opplevelse av mening. Men hva er mening og hva gir mening? En definisjon av mening er slik Ravn beskriver det: «*Et fenomen giver mening, når man indser, hvordan det indgår i en større sammenhæng*» (Ravn, 2008a, s. 64).

Ib Ravn organiserer det å oppleve mening i arbeidslivet inn i fire aspekter som han sammenfatter slik (Ravn, 2008b, s. 13):

“Vi oplever mening i arbejdslivet, når vi 1. bruger vores særlige styrker og talenter til at 2. yde et vigtigt bidrag i 3. et produktivt fællesskab, hvorigennem vi 4. skaber værdi i verden omkring os, fordi vi fremmer kunders og brugeres livskvalitet.”

Oppgaver som gir mening er ut fra denne definisjonen de arbeidsprosesser som en ser tilhører en større helhet. Arbeidssituasjoner der man ikke evner å se arbeidet som en del av en større helhet, vil derfor oppleves som meningsløse. Dette er fordi vi ikke ser verdien av dem og hvordan vi skal få nytte av dem. Dessuten har Ib Ravn et tydelig fokus på at individet må oppleve seg ønsket og uerstattelig. Det er ikke slik at hvem som helst kan komme inn og gjøre din jobb. Det gode arbeidsmiljøet blir også trukket fram som avgjørende. Ikke bare som en ivaretagende gruppe, men som et produktivt fellesskap som skaper noe og betyr en forskjell.

2.4.3 Fire knagger for meningsfullhet (Tilmans og Gunderman, 2017)

I en artikkel i et profesjonsbasert tidsskrift for amerikanske radiologer, legger Tilmans og Gunderman (Tilmans & Gunderman, 2017) fram en slags oppskrift for hvordan deres egne profesjonsutøvere kan få en opplevelse av å ha en meningsfull jobb. Det aller viktigste, advarer forskerne, er å kjempe imot en instrumentalistisk trend i organisasjonene. Både språket og organiseringen inviterer yrkesutøverne til å tenke om seg selv at de bare er

ubetydelige brikker i et stort puslespill. For å unngå denne negative utviklingen, anbefaler Tilmans og Gunderman at radiologene selv må ta tak i utformingen av sin egen arbeidsdag. Dersom den dominerende opplevelsen er at en blir brukt av sykehuset, vil det underminere følelsen av å ha kontroll over sin profesjonelle yrkesutøvelse. Kan i stedet tanken om at en er en verdifull og uerstattelig fagperson i organisasjonen få dominere, vil antakelig opplevelsen av meningsfullhet bli helt annerledes.

De fire knaggene som presenteres er: 1. Bli regnet med som individ, 2. Ha en relasjon med kunder/brukere, 3. Delta i et profesjonelt fellesskap og 4. Bidra til et større hele. Meningsfullhet knyttes altså her til identitetsskapende prosesser, mens lønn og andre betingelser er mer å regne som hygienefaktorer. Det skyldes kanskje at rammebetingelsene allerede er relativt gunstige, og at det først og fremst er på meningsfronten det er mest å hente for å skape større grad av jobbtrivsel. Det er uansett interessant at interesseorganisasjoner og fagforeninger begynner å fokusere på andre forhold ved arbeidet enn lønn og HMS.

2.4.4 Mening i møtet mellom mennesker (Meyer mfl. 2010)

I en kvalitativ undersøkelse blant erfarne sykepleiere på sykehjem i Norge ble det undersøkt hva som oppleves som kilder til meningsfullhet (Meyer, Eilertsen, & Ytrehus, 2010). Jeg har valgt å sammenfatte funnene fra artikkelen i fire punkter. Det gir mening når en: 1. Gjør en god jobb ansikt til ansikt, 2. Opplever nærhet og kontinuitet, 3. Får samarbeide i en gruppe hvor en utfyller hverandre og 4. Det er et tydelig faglig fokus og det legges til rette for personlig utvikling.

I denne artikkelen trekkes ikke fram «å bidra til noe større» som meningskapende. Dette er ikke så uvanlig i virksomheter som har så åpenbare verdidrevne formål. Hele tjenesten som sykepleier på sykehjem dreier seg om å realisere verdier som ligger dypt forankret i samfunnet og som hele profesjonen er tuftet på. Disse punktene som trekkes fram som spesielt meningsfylte, passer også godt inn i beskrivelsen av «pasientsentrert omsorg», en tanke som står sterkt i utdanningen av sykepleiere. Virkeligheten ute i praksis kan ofte stille krav som setter idealene til side, noe som svekker opplevelsen av meningsfullhet (Aadland & Skjørshammer, 2017). For sykepleiere er det nærliggende å trekke fram økonomiske

nedskjæringer eller økende bruk av ufaglært arbeidskraft som eksempler på hva som kan true opplevelsen av arbeidet som meningsfylt.

2.5 Oppsummerende tabell

I den følgende tabellen har jeg laget en oversikt over gjennomgangen jeg har presentert over. Det er tydelig at Rosso mfl. (2010) skiller seg klart ut fra resten av materialet. Deres målsetting presenteres som «å introdusere nye kategorier for å kunne organisere det vitenskapelige arbeidet på området» (Rosso mfl., 2010, s. 93, min oversettelse). En metaundersøkelse som denne, med globale ambisjoner, kan være vanskelig å få til å passe med lokal virkelighet. Selv synes jeg de fem utvalgte studiene utfyller hverandre og kan forklare mitt empiriske materiale på en spennende måte.

Tabell 1: Kilder til meningsfullt arbeid

Lindholm (2016)	Rosso mfl. (2010)	Ravn (2008)	Tilmans og Gunderman (2017)	Meyer mfl. (2010)
Skandinavisk Global/Kategoriserende	Global Global/Kategoriserende	Skandinavisk Praktisk/Normativ	Profesjonsbasert Praktisk/Normativ	Praksisnær Praktisk/Normativ
1. Indre mening 2. Større mening 3. Kollegial mening 4. Organisatorisk mening	1. Selvet 2. De andre 3. Arbeidskonteksten 4. Det åndelige livet a) Autensitet b) Mestringstro c) Selvbilde d) Mening/Retning e) Tilhørighet f) Transendens g) Kulturell og sosial sensemaking	Når vi: 1. bruker vores særlige styrker og talenter 2. yder et viktig bidrag 3. tar del i et produktivt fællesskab 4. skaber værdi i verden omkring os (ved å fremme kunders og brugeres livskvalitet)	1. Bli regnet med som individ 2. Ha en relasjon med kunder/brukere 3. Delta i et profesjonelt fellesskap 4. Bidra til et større hele	1. God jobb ansikt til ansikt 2. Nærhet og kontinuitet 3. Samarbeid; å utfylle hverandre 4. Faglig fokus og utvikling

Alle de fem teoriene over har forklaringskraft i møte med min innsamlede empiri. Lindholm (2016) er relativt overfladisk, men den inspirerte meg med å ha svært tydelige grep når det gjaldt sortering og kategorisering av empiri. Rosso mfl. (2010) har i stor grad de samme kategoriene, men introduserer en forskningsmessig strenghet som jeg opplever som noe begrensende for en liten, kvalitiativ studie som min egen. Ravn (2008) er praktisk og tydelig

verdidrevet. Han ønsker ikke bare å beskrive meningsfullt arbeid, han vil legge til rette for at det kan vokse fram i hele arbeidslivet. Tilmans og Gunderman (2017) har en tydelig profesjonsgruppe i tankene, og forsøker å vise hvordan arbeidet kan oppleves mer meningsfullt for amerikanske radiografer. Meyer mfl. (2010) har det aller snevreste fokuset, og kommer på denne måten helt nær sin målgruppe og sitt problemområde. Det som uttrykkes i overordnede og generelle termer hos de to første, får sitt konkrete uttrykk hos de to siste. Dette medfører også at mange generelle aspekter som får stor plass i de globale teoriene, ikke engang er nevnt i de praksisnære undersøkelsene.

2.6 Verdier

I ulike teorier knyttet til meningsfullt arbeid spiller verdiene en viktig rolle når den ansatte opplever å ha et meningsfullt arbeid (Rosso mfl., 2010). Bekreftelser og erfaringer man får ved å stå i sin jobb, kan være med på å forsterke opplevelsen av egen verdi. Samtidig kan de erfaringene og opplevelsene vi har i arbeidssammenheng, i forhold til hva vi opplever som meningsfullt, være med på å bekrefte og styrke våre egne verdier (Locke & Taylor, 1990).

Det finnes ingen enkel måte å definere hva verdier er, men verdiene våre forteller oss noe om hvordan vi forstår og opplever noe som bedre enn noe annet. Begrepet verdier er koblet opp mot vår grunnforståelse av etikk og moral. Verdier kan sees på som konkrete egenskaper ved oss, sånn som vi er, eller som idealer for hvem vi ønsker å være. Det settet av verdier som vi akter høyt, er egenskaper vi ønsker skal påvirke våre handlinger. Verdier kan forstås som kvaliteter ved oss, som dukker opp, kjennes igjen og forstås i ulike sosiale situasjoner. Men verdier kan også oppfattes som sosialt konstruerte holdninger som er gitt felles verdi i et større fellesskap som vi er en del av. Selv om verdiene våre kan være utydelige, er de med på å vise oss retningen i hvorfor vi handler som vi gjør og hvordan vi tolker våre handlinger (Askeland & Aadland, 2017; Aadland, 2004).

I litteraturen skilles det gjerne mellom *verdier for praksis* (espoused values) og *verdier i praksis* (values in use). Det første betegner de uttalte verdiene, altså organisasjonens praksisideal. Det er disse verdiene en ønsker skal kjennetegne organisasjonen, og hvor intensjonen er at også brukere og kunder skal gjenkjenne de uttalte verdiene i møte med organisasjonen. Det andre begrepet beskriver de verdiene som faktisk er i bruk i

organisasjonen. De er ikke nødvendigvis i harmoni med de uttalte verdiene. Verdiene i praksis kan komme til syne gjennom ord som brukes, kroppsspråk og etablerte praksiser som ofte er usynlige for de ansatte (Aadland & Askeland, 2017). Tor Busch (2012) legger stor vekt på verdienes *motivasjonelle dimensjon* i sin redegjørelse av verdienes funksjon. Med dette mener han at det gir sterk motivasjon å oppleve at de valgene en gjør på arbeidsplassen er i samsvar med internaliserte verdier (Busch, 2012).

2.7 Motivasjonsteorier

Motivasjon handler om å sette noe i bevegelse, og hvilke drivkrefter som må til for at det skal skje en handling. Motivasjon handler også om målet for handlingene. Begrepet motivasjon har flere definisjoner, én av dem er slik: «*De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål*» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 113). Motivasjon er ut fra denne definisjonen en prosess som påvirker en målrettet atferd i forhold til retning og utholdenhet.

2.7.1 Ytre og indre motivasjon

Hvorfor har man en jobb, og ville man jobbet om man fikk like stor godtgjøring ved å gå hjemme? Mennesket motiveres, men hva som motiverer den enkelte kan være ulikt. I flere av motivasjonsteoriene deles begrepet motivasjon gjerne inn i indre motivasjon og ytre motivasjon. Den indre motivasjonen forklares med den energien som skapes i mennesket av for eksempel glede, interesse og nysgjerrighet på grunn av oppgaven eller aktiviteten i seg selv. Den indre motivasjonen er bevegelsen som settes i gang fordi arbeidsoppgavene i seg selv er spennende og gir mening for den ansatte. Motivasjonen til å gjøre en innsats kommer altså innenfra, og drives ikke av ytre faktorer. Tidligere forskning viser at i noen situasjoner, når arbeidsoppgavene i seg selv skaper motivasjon, kan ytre faktorer som belønninger resultere i at den indre driven reduseres (Martinsen, 2015).

Den ytre motivasjonen forklares med hva handlingen i seg selv kan gi av belønning der framme, samtidig kan denne formen for motivasjon knyttes til frykten for en eventuell straff om man ikke utfører arbeidet. Motivasjon som drives av ytre faktorer er altså bevegelse som settes i gang utenfor den enkelte arbeidstaker. Motivasjonen til de ansatte ligger ikke i

arbeidsoppgavene i seg selv, men i konsekvenser som belønning og straff som kommer i etterkant av utført, eller ikke utført arbeid (Kuvaas & Dysvik, 2016).

2.7.2 Maslow og situasjonsteorier

Hva får et menneske til å handle og å gå i en bestemt retning? Innenfor behovsteoriene er det Abraham Maslow som er mest kjent for å systematisere menneskers behov inn i en modell. Han utviklet en femtrinns hierarkisk modell, der menneskets behov beveger seg skritt for skritt oppover i hierarkiet. Et nytt nivå, kan ifølge Maslows teori, ikke nås før nivået under er dekket. De fem trinnene i Maslows behovspyramide er: Fysiologiske behov, sikkerhetsbehov, sosiale behov, behov for selvrespekt og anerkjennelse og behov for selvaktualisering (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Situasjonsteorier omhandler selve arbeidssituasjonenes innvirkning på de ansattes motivasjon. Det vil si at det er egenskapene ved arbeidssituasjonen i seg selv som er avgjørende for de ansattes arbeidsinnsats og motivasjon. Sentralt innenfor situasjonsteoriene er jobbkarakteristikamodellene. Det finnes ulike jobbkarakteristikamodeller, men fellesnevneren for disse teoriene er at nøkkelen til de ansattes motivasjon er å finne i egenskaper og forhold ved selve jobben og jobbsituasjonen.

2.7.3 Herzbergs to-faktorteori

Frederick Herzberg (1976) gjorde en viktig oppdagelse da han undersøkte jobbtrivsel blant amerikanske arbeidere. Det viste seg at det var en vesensforskjell mellom de faktorene som skapte trivsel, og de faktorene som skapte mistrivsel. En kunne altså ikke skape trivsel simpelthen ved å ta bort de elementene som arbeiderne beskrev som plagsomme. Mistrivsel ble ofte knyttet til mangler i arbeidsmiljøet, mens trivsel i høy grad ble knyttet til arbeidsoppgavenes karakter (Herzberg, 1976; Jacobsen & Thorsvik, 2013). Herzberg valgte å dele faktorene som påvirket de ansattes arbeidssituasjon inn i to; *motivasjonsfaktorer* og *hygienefaktorer*. Denne teoriens sterke side er at den er svært enkel, samtidig som den setter fokus på at det langt på vei er bortkastet å jobbe med avanserte motivasjonstiltak, dersom det er grunnleggende mangler i arbeidssituasjonen. Dessuten er det interessant å se at motiveringsfaktorene i overveiende grad er knyttet til de øverste nivåene i Maslows behovspyramide, mens hygienefaktorene ligger nede på de laveste trinnene (Kaufmann &

Kaufmann, 2015). Det er også verdt å merke seg at lønn kan oppfattes som to ting innenfor denne modellen: Hygienefaktor, dersom den oppleves som urettmessig lav, men motivasjonsfaktor, dersom den oppleves som en prestisjefylt anerkjennelse. Det har imidlertid blitt reist spørsmål ved måten Herzberg kartla trivsel og mistrivsel på. Det blir hevdet at mange vil skyldes på omgivelsene for egen mistrivsel, men selv ta æren for sin trivsel på jobben. Da vil det i resultatene avspeile seg ytre faktorer for mistrivsel og indre faktorer for trivsel (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

2.7.4 Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell

Mange har videreutviklet to-faktorteorien til Herzberg, og målsettingen har vært å undersøke hvilke kjennetegn ved en jobb som gjør den motiverende. Dette har blitt kalt *jobb-berikelse* (Hackman, 1980; Kaufmann & Kaufmann, 2015). En av de mest kjente modellene basert på tanken om at det kan stilles krav til en jobb om at den skal ha en tydelig motiverende profil, er Richard Hackman og Greg Oldhams jobbkarakteristikamodell (Hackman & Oldham, 1976). I modellen er motivasjonen knyttet til hvordan arbeidsoppgavene er utformet og hvor stort motivasjonspotensial en jobb har. Teorien handler om å tilrettelegge arbeidsoppgavene for den enkelte ansatte. Ved nærmest å skreddersy arbeidet for arbeidstakerne, vil dette stimulere til et behov for vekst og utvikling hos den enkelte. Den indre motivasjonen vokser fram når den ansatte opplever å ha et ansvar for resultatet, ser hva ens eget bidrag har å si for enheten og opplever jobben som meningsfull. Modellen viser videre at når den indre motivasjonen vokser, vil dette gi positive resultater i forhold til økt vilje til ytelse, eget ønske om vekst og høy jobbtilfredsstillelse (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Det er spesielt motivasjonsmodellens fem karakteristika som gjør den interessant i forbindelse med meningsfullt arbeid. Mening er viktige for den indre motivasjonen til den ansatte. Disse fem positive egenskapene er ikke knyttet til en bestemt yrkesgruppe, men er viktige for alle ansatte, uansett hva slags jobb man har. Hackman og Oldham strukturerer dem slik:

1. **Variasjon i ferdigheter** – Handler om den ansattes kompetanse og hvordan det legges til rette for at arbeidstakeren gis mulighet til å benytte seg av både sine teoretiske og praktiske kunnskaper. Jo mer den ansatte får bruke av sine ferdigheter, desto mer vil det gi gevinst i motivasjon hos den ansatte.

2. **Oppgaveidentitet** – Vil si i hvilken grad arbeidet en utfører et helt stykke arbeid, eller om det kun er en liten del av sluttproduktet man beskjeftiger seg med.
3. **Oppgavebetydning** – Er hvordan den ansatte ser på sitt eget bidrag og meningen av den jobben man gjør.
4. **Autonomi** – Beskriver den ansattes grad av selvbestemmelse, at man har en viss grad av styring og kontroll over sine arbeidsoppgaver. Dette kan gi resultater i en opplevelse av et personlig ansvar for å oppnå resultater.
5. **Tilbakemelding** – Vil si i hvilken grad det gis informasjon om resultater, slik at de ansatte kan se verdien og resultatet av egen arbeidsinnsats.

2.7.5 Deci & Ryan: Selvbestemmelsesteorien (SDT)

Edward L. Deci og Richard M. Ryan deler motivasjon inn i to kategorier, indre- (intrinsic) og ytre (extrinsic) motivasjon. Den ytre motivasjonen handler om belønninger i ulike former, faktorer som kommer utenom det å utføre selve jobben. Den indre motivasjonen er lysten, iveren eller verdien i det å utføre selve arbeidet (Ryan & Deci, 2000).

I sin forskning har Ryan og Deci funnet ut at ved å ha økt fokus på ytre motivasjonsfaktorer, kan dette føre til en betydelig svekkelse av den indre motivasjonen hos de ansatte. Mens den ytre motivasjonen kan komme i rykk og napp, er den indre motivasjonen mer stabil og drives nærmest av egen maskin. Derfor betegnes den indre motivasjonen som ”sunnere” og mer produktiv (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Humanistisk psykologisk perspektiv, som Deci og Ryan er representanter for, tar utgangspunkt i at mennesket, når det får dekket ulike grunnleggende behov, er nysgjerrig, vitalt og selvmotivert. Mennesker har altså en iboende lengsel i seg etter å lære, tilegne seg ny kunnskap og samtidig bruke sine medfødte og tilegnede egenskaper. Deci og Ryan trekker fram tre grunnleggende psykologiske behov som ved å bli dekket, vil bidra til å fremme den indre motivasjonen. Disse tre behovene er den enkeltes opplevelse av kompetanse, autonomi og sosial tilhørighet. **Autonomi** betyr at du har en opplevelse av at det er du selv som tar valgene. Det er du som har lyst og setter i gang med oppgavene. **Kompetanse** betyr at du opplever en selvsikkerhet og har de nødvendige ferdighetene til å utføre og gjennomføre oppgaver du blir satt til å utføre. **Tilhørighet** betyr at du opplever å bli tatt vare på, og du kan ta vare på andre. Det er sentralt å være inkludert i fellesskap som er viktige for deg. Deci og

Ryan er nøye med å understreke at det ikke finnes noen motsetning mellom autonomi og tilhørighet. Det er snarere slik at sterkere positiv tilhørighet gir en tydeligere opplevelse av autonomi (Ryan & Deci, 2000, s. 74).

Dersom mennesker opplever at disse behovene blir tilfredsstilt, vil dette ifølge selvbestemmelsesteorien både kunne ha en positiv innvirkning på psykiske helse og motivasjon. I motsatt tilfelle, når disse tre faktorene ikke stimuleres nok, kan denne tilstanden føre til disharmoni og mangel på motivasjon. Å snakke om hvor mye eller lite motivasjon folk har for å utføre ulike oppgaver, blir feil, ifølge Deci og Ryan. Det er mer hensiktsmessig å fokusere på ulike former for motivasjon og kvaliteten av den. Men for at den indre motivasjon skal utvikle seg, må arbeidsoppgavene en settes til være av en slik art at de samstemmer med ens egne verdier (Ryan & Deci, 2000). I selvbestemmelsesteorien vektlegges ytelse og prestasjon på den ene side, og fysisk og psykisk velvære på den andre siden like mye. Det er her denne teorien skiller seg fra mange andre motivasjonsteorier. I den empiriske forskningen finner man også bekræftelse på at denne balansen er viktig. Man ser en tydelig positiv virkning på ansattes arbeidsinnsats og helse der denne vektleggingen er verdsatt og gjennomføres (Ryan & Deci, 2000, s. 75).

2.8 Oppsummering av teori

Teoristoffet i dette kapitlet handler om betydningen av å ha en opplevelse av mening i arbeidet. Det er fokus på mennesket som vender seg i ulike retninger for å finne mening. I sentrum for tankegangen står den aktive og meningsskapende arbeidstakeren. Det er det refleksive selvet som speiler seg i reaksjoner fra omgivelsene og tolker signaler om egenverd, tilhørighet og mestring. Det kan diskuteres om meningsfullhet kommer innenfra, fra selvet, eller om den kommer fra jobben og omgivelsene (Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003). Det er ikke fokuset i denne oppgaven, men heller å se på de signalene informantene tar imot fra ulike kilder, og hvordan de tolker dem.

3 Metode

Metoden er et sett med retningslinjer en velger for å finne veien til målet (Kvale & Brinkmann, 2009). I dette kapittelet skal metoden for dette prosjektet presenteres og drøftes.

3.1 Valg av metode

Min problemstilling er:

«Hva er kildene til meningsfullt arbeid i hjemmesykepleien?»

For å finne svar på denne problemstillingen har jeg valgt en kvalitativ tilnærming. Jeg har ønsket å finne svar på hva som gir opplevelsen av meningsfullt arbeid. Jeg ville komme tett inn på informantene, og det var derfor hensiktsmessig å benytte kvalitativ metode. Jeg ønsket å få fram mine informanternes egne perspektiver og deres måte å beskrive sin virkelighet på (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette gir også mulighet til å få fram såkalte «tykke beskrivelser» av virkeligheten. Det vil si at hendelser og utsagn knyttes tett opp til den konteksten de tilhører og forankres i reelle situasjoner (Fangen, 2004). En fordel ved å velge en kvalitativ metode er å kunne utforske, utdype og forfølge det som dukker opp underveis i prosessen. Det gir meg mulighet til å få en dypere innsikt i den enkeltes erfaringer og beskrivelser av det meningsfulle i arbeidet som hjemmesykepleier.

3.2 Metode for datainnsamling

Da avgjørelsen var tatt om at jeg skulle gjennomføre en kvalitativ undersøkelse, ble nye valg satt på agendaen. Hva ville være mest tjenlig i forhold til å få svar på min problemstilling? Målet mitt med denne studien var å få innsyn i hjemmesykepleieres tanker om hva som oppleves som meningsfullt arbeid. Jeg ønsket å få fyldige beskrivelser hvor egne ord ble brukt for å male fram bilder for meg. Derfor ønsket jeg å møte mine informanter ansikt til ansikt, for ikke å miste stemninger, kroppsspråk eller ansiktsmimikk som ville bli gitt i tillegg til ord under intervjuene. Det var derfor to innsamlingsmetoder som stod fram, dybdeintervju eller fokusgruppeintervju.

Da jeg kom i kontakt med hjemmesykepleien, var det stor velvillighet til å stille med respondenter, men det kom tydelig fram at det ville være vanskelig å få en hel gruppe til å

stille til intervju samtidig. For å kunne gjennomføre et fokusgruppeintervju, måtte det da foregå etter arbeidstid, og faren for at informantene ville velge dette vekk, vurderte jeg som en risiko og en sjanse jeg ikke ville ta. Jeg ville ikke risikere å mangle informanter i intervjusituasjonene.

Hvorfor jeg vurderte fokusgruppeintervju, var muligheten for å få fram mange stemmer som sammen kunne grave dypere inn i meningsfullt arbeid. Dette hadde vært spennende, og kanskje ville andre nyanser ha kommet fram som ville gå tapt ved å gjennomføre individuelle intervju. Argumenter imot å bruke grupper var at jeg fryktet at noen stemmer kanskje ville bli tydeligere enn andre på grunn av personlighet og gleden ved å ta ordet (Wibeck, 2000). For egen del er jeg fersk i forskerrollen, og har liten erfaring med å intervju, og å skulle lede et intervju i en fokusgruppe framstod som mer krevende.

Ved å velge individuelle intervjuer sikret jeg at alle stemmer ville bli hørt. I tillegg så jeg verdien av å få den lange historien til den enkelte, uten at den skulle bli avbrutt av andre kollegaers fortellinger. Etter mange avveininger konkluderte jeg derfor med at det i min oppgave var best å samle inn empirien gjennom individuelle intervjuer.

3.3 Valg av informanter

Jeg hadde litt oversikt over hjemmetjenesten jeg skulle gjennomføre intervjuene hos før jeg tok kontakt med dem. En ansatt i denne hjemmetjenesten er en bekjent, og i forkant hadde jeg snakket med henne for å danne meg et bilde av arbeidsplassen hennes. Ved å snakke med henne, ønsket jeg å få en oversikt over hvordan tjenesten var oppbygd og organisert. Dessuten håpet jeg å danne meg et bilde av hvordan jeg burde gå fram for å skaffe informanter og finne fram til hvordan jeg skulle utforme min intervjuguide. I ettertid så jeg at denne samtalen var nyttig for prosessen videre med å samle inn empiri. Jeg møtte ikke opp som et blankt ark, men hadde noen linjer jeg kunne styre innenfor. Hun ble på denne måten en «portvakt» for meg (Fangen, 2004).

Hjemmetjenesten som jeg har valgt å forske på i denne oppgaven, er inndelt i seks ulike enheter. Jeg har informanter fra fire av dem. Jeg tok kontakt med lederen for hjemmetjenesten i kommunen. Hun åpnet døren for meg inn til avdelingslederne. Hver av avdelingene innenfor

hjemmetjenesten ledes av en avdelingsleder som hver har en fagutvikler ved sin side. Det var avdelingslederne ved hver avdeling som plukket ut informanter for meg. I samtale med avdelingslederne, formidlet jeg ønske om at sykepleierne burde ha litt spredning i ansiennitet og alder, samt at det ville være spennende om det var mulig å få informanter med innvandrerbakgrunn og av begge kjønn. Hvor mye hensyn de tok til dette fra meg som masterstudent, eller om de plukket ut dem som meldte seg, er jeg ikke sikker på.

Jeg har åtte informanter totalt, fra fire ulike avdelinger i hjemmetjenesten. Det er litt spredning i alder, og de har ulik fartstid i jobben. Noen av informantene har etter endt utdanning kun jobbet innenfor hjemmetjenesten, andre har også erfaring fra andre helseforetak. To av informantene har innvandrerbakgrunn, og kjenner til helsevesenet fra andre kulturer. En av informantene er fagutvikler ved en av avdelingene. Utvalget kunne antakelig vært mer styrt av meg. Jeg skulle for eksempel gjerne hatt noen menn i utvalget. Jeg vet at to av avdelingslederne i utgangspunktet hadde begge kjønn representert, men disse trakk seg av ulike årsaker. Likevel synes jeg mitt utvalg av informanter er forholdsvis rikt sammensatt, og spennet i det empiriske materialet synes stort nok for å kunne gi svar på mine spørsmål i dette prosjektet. Samtidig vil det innsamlede materiale kunne belyse problemstillingen fra ulike vinkler (Malterud, 2011).

3.4 Forskningsintervjuet

Å møte fremmede mennesker på deres arena og skulle intervju dem om deres arbeidserfaringer og opplevelsen av meningsfullt arbeid, var både spennende og skremmende. Å legge igjen ens eget bakteppe av forestillinger og fordommer og stille med blanke ark i intervjusituasjonen var en intensjon og en drøm. Malterud (2011) skriver at tanken om at forskere går inn i intervjusituasjoner uten å ha påvirkning på intervjusituasjonen, avvises i moderne vitenskapsteori. Forskerens bakgrunn i forhold til blant annet kunnskap, interesse og personlige erfaringer påvirker alle de ulike valgene som foretas i en forskningsprosess. Dette gjelder i all type forskning, enten man sitter igjen med tekst- eller tallmateriale. Det betyr at uansett hvilken metode forskeren velger for å innhente sitt materiale, vil han være med på å påvirke, uansett hvor stort ønske forskeren har om å være nøytral. Det er derfor ikke et spørsmål *om* forskeren påvirker intervjuprosessen, men *hvordan* (Malterud, 2011).

I min innsamling av empiri, prøvde jeg, så godt det lot seg gjøre, å stille med et åpent sinn og legge til rette for at mine informanter skulle bli godt ivaretatt og informert om forskningsprosjektet de var invitert inn til. Det var også viktig å informere om muligheten til å kunne trekke seg om det var ønskelig. Jeg opplevde det som en stor tillitserklæring å få lov til å tre inn i dette spennende terrenget av arbeidshverdager og erfaringer. Samtidig ble tilliten som ble gitt, en motivasjon til å dykke dypere inn i prosjektet for å lete mellom linjene etter forskningsrelevante utsagn i de ulike fortellingene. Denne prosessen hvor forskeren lytter til personers virkelighetsbeskrivelser, men tolker utsagnene innenfor en referanseramme som er bortenfor informantenes forståelseshorisont, kalles gjerne en andregrads fortolkning (Fangen, 2004).

Å gjennomføre et forskningsintervju kan sammenlignes med å utføre et håndverk, hvor forskeren selv er hovedverktøyet. Hvilken kvalitet den innsamlede empirien har, vil derfor kunne avspeile forskerens kunnskap, erfaring og evne til følsomhet i intervjusituasjonen. Når verktøyet fungerer, evner forskeren nettopp å fange opp nyansene i fargespillet av kunnskap som deles i intervjuet. Men selv om intervjuteknikker og ferdigheter er viktige i en intervjusituasjon, er det personlige samspillet mellom intervjuer og den som blir intervjuet avgjørende. Respekten for den som intervjues og evnen til å lytte tålmodig er derfor også sentrale elementer. Hvordan relasjonen blir, avhenger av intervjuerens evne til å skape en arena der det er trygt å dele og hvor informanten kan få prate fritt. (Kvale & Brinkmann, 2009).

Intervju er et nyttig redskap til å få innblikk i den enkeltes livsverden. I et kvalitativt forskningsintervju foregår en sosial samhandling mellom forsker og den som blir intervjuet. I min oppgave, og i hver av de åtte intervjusituasjonene, har jeg derfor vært opptatt av å gi mine informanter muligheten til å gi rikholdige beskrivelser. Jeg ønsket å lytte til den enkeltes opplevelser og refleksjoner. Derfor har ikke hensikten med dette prosjektet vært å skulle generalisere funnene, men å sette lys på tematikken i problemstillingen med hjelp av informantenes fortellinger. Når man setter fokus på et tema i et kvalitativt forskningsintervju er målet å fange opp kunnskap om deltagerens erfaringer, dette skjer gjennom at informantene deler sin egen versjon av sin historie. Intervjuet skal åpne for at den kunnskap som er forankret i deltakerens livsverden, deles (Malterud, 2011).

3.4.1 Intervjuguide

Sett i lys av denne studiens foreløpige problemstilling, utarbeidet jeg en intervjuguide (Vedlegg 4). En intervjuguide er et nyttig hjelpemiddel for å gjennomføre et semistrukturert intervju. Det er ikke et spørreskjema, men en oversikt over hvilke temaer og spørsmål som skal være med for å belyse problemstillingen (Kvale & Brinkmann, 2009). Det var en spennende prosess å utarbeide spørsmålene i guiden, og jeg gikk flere runder før den var ferdigstilt. Underveis fikk jeg nyttige innspill fra min veileder. Spørsmålene i guiden ble utarbeidet med tanke på at de skulle være åpne og gi rom for deltagerens refleksjoner.

Intervjuguiden ble brukt i alle intervjuene. Jeg prøvde i stor grad å lytte til fortellingene og stille spørsmål fra guiden etter hvert som temaene dukket opp. Intervjuguiden ble dermed mer en sjekklister for meg, for å være sikker på at vi hadde vært innom alle temaene. Jeg vet ikke om dette egentlig hadde noe å si for hvordan respondentene valgte å fortelle eller for hva jeg satt igjen med av empirisk materiale. Et par av spørsmålene fikk mindre oppmerksomhet enn jeg først trodde de ville få. Og de fikk etter hvert liten eller ingen plass i intervjuet. Noen spørsmål kom også til underveis, fordi jeg merket at jeg manglet noen spørsmål som fikk respondenten til å «slippe seg litt løs» med tanke på hva som ble delt.

3.4.2 Intervjuene

Intervjuene ble gjennomført i løpet av en periode på tre uker, i lokalet til hjemmesykepleierne, kalt «Helsehuset». Det var holdt av grupperom til meg for gjennomføringene. Det ene grupperommet var knøttlite, og førsteinntrykket var at det var veldig trangt. Etter å ha gjennomført det første intervjuet, tenkte jeg ikke mer over det; begge rommene fungerte godt. Jeg plasserte respondentene bevisst slik at de satt med ryggen til vinduet, som var plassert ut mot gangen i kontorlokalene. Dette var fordi jeg ikke ville at de skulle bli forstyrret av folk som gikk forbi i gangen. Det var generelt lite forstyrrelser.

Jeg kom til «Helsehuset» totalt fire ganger, og gjennomførte to intervjuer hver gang. Det var bare noen minutters pause mellom første og andre intervju. Dette var ikke en gjennomtenkt situasjon fra min side, men i ettertid ser jeg at det var fint at informantene ikke hadde noe særlig tid til å snakke med hverandre før informant nummer to kom inn til meg. Før hvert intervju, informerte jeg informanten om rettigheter knyttet til deltakelse i denne

undersøkelsen. Informantene skrev deretter under på en samtykkeerklæring (Vedlegg 3). Jeg opplevde at informantene stort sett snakket lett om temaene, og de fleste hadde mye på hjertet. Jeg hadde estimert intervjuet til å vare ca. én time, og det viste seg å stemme godt. Intervjuene varte mellom 45 minutter og én time. Flere av respondentene ga uttrykk for at de syntes det var spennende og uvant å få sitte ned og reflektere over eget arbeid på denne måten. Samtidig syntes noen det var litt krevende.

3.4.3 Transkripsjon

Alle intervjuene ble tatt opp på en lydopptaker. Lyden var god, og det gikk greit å høre hva som ble sagt. Intervjuene ble transkribert etter at alle intervjuene var gjennomført. Jeg har valgt å transkribere alle intervjuene selv. Det var en tidkrevende, men veldig nyttig prosess. Man kan oppleve å miste noe underveis i prosessen fra intervjusituasjonen ansikt til ansikt, til lydopptak av samtalen mellom to mennesker og til ordene er festet til et papir. Samtidig opplevde jeg at noe kom tydeligere frem. Underveis i transkriberingsprosessen merket jeg meg at noe av det informantene fortalte fikk ny kraft. Dette var refleksjoner som jeg ikke hadde lagt like godt merke til i selve intervjusituasjonen, men som trådte fram med en annen styrke under transkriberingen. Gjennom transkriberingsprosessen opplevde jeg å få et nært forhold til alle intervjuene og en innsikt i eget materiale som jeg tror har vært av verdi.

3.5 Forskningsetikk

Norsk senter for samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) har godkjent dette prosjektet (Vedlegg 2). Som forsker må en følge visse regler, retningslinjer og etiske prinsipper som er gjeldende for hele forskermiljøet. Det betyr at alt forskningsarbeid som påvirker mennesker i en eller annen form må vurderes ut fra etiske standarder. Forskerens oppgave er derfor å gjennomføre prosjektet sitt uten at det påføres noe form for «skade» på dem det forskes på. Selv om retningslinjene er klare, må likevel forskeren foreta etiske vurderinger underveis i sin forskningsprosess (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010).

Siden jeg valgte å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse hvor jeg skulle intervjuer åtte mennesker, visste jeg at jeg ville sitte igjen med et innsamlet empirisk materiale som både kunne være sensitivt og ha en personlig karakter. Gjennom hele forskningsprosessen ble derfor vurderinger av etiske aspekter viktig. Jeg som forsker har et ansvar for at mine

informanter blir godt nok informert om forskningsprosjektet, slik at de skal ha nok innsikt til å vite om de ønsker å bidra inn i prosjektet eller ikke. Samtidig skal de være klar over at de kan gå ut av prosjektet uten noen følger, om de finner ut at de ikke ønsker å være med likevel. Ut fra det empiriske materialet har jeg også måttet gjøre noen valg i forhold til hva jeg har valgt å bruke. Deltagerne skal ivaretas å vite at jeg som forsker har et ansvar slik at ikke kunnskapen som deles blir misbrukt (Malterud, 2011).

Før jeg startet intervjuene, informerte jeg deltagerne om prosjektet og om hvordan jeg ville anonymisere det de valgte å dele med meg. Etter informasjonen fikk de lese gjennom samtykkeerklæringen, som de så underskrev. Før jeg startet opptakene, forklarte jeg hvordan lydopptaket ville bli oppbevart, bearbeidet for så å bli destruert når prosjektet er over. Alle mine åtte informanter valgte å gå videre inn i prosjektet. For å ivareta mine informanternes anonymitet, har jeg gjennom hele prosessen vært bevisst på å verken bruke navn på kommune, avdelinger eller informanter. Dette har vært viktig for å være sikker på at følsomme temaer som kunne komme til å dukke opp under intervjuene, ikke kunne spores tilbake. Det som blir delt, deles i fortrolighet, og jeg som forsker har et spesielt ansvar for å beskytte både den som blir intervjuet, andre ansatte og institusjonen. Informantene ble tydelig informert om dette i forkant av intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2009). Sett under ett opplevde jeg ikke å bli utsatt for mange etiske utfordringer.

3.6 Metode for analyse

I prosessen med å velge analysemetode, var det viktig for meg å velge en metode som var relevant for mitt formål. I min oppgave med å forske på hjemmesykepleieres opplevelse av meningsfullt arbeid, har jeg valgt å bruke systematisk tekstkondensering, STC. Denne formen for analyse bygger på Giorgis fenomenologisk analyse og er modifisert av Kirsti Malterud (Malterud, 2011). I denne metoden for analyse leter man etter essensen i den kunnskapen som deles. I et fenomenologisk perspektiv er menneskers erfaringer gyldig kunnskap. Etter intervjuene og transkriberingen, satt jeg igjen med et stort skriftlig materiale. Selv om målet om å sette til side sin egen forforståelse er uopnåelig, må man ha et bevisst forhold til hvordan man påvirker materialet som samles inn. Slik kan man i størst mulig grad gjenfortelle informantens erfaringer og legge til side egne tolkninger. Formålet med denne metoden er å få fram informantens erfaringer og livsverden innenfor et bestemt område (Malterud, 2011).

Systematisk tekstkondensering deles inn i fire trinn for hvordan tekstanalysen skal gjennomføres. Jeg vil nå kortfattet gå inn på disse fire trinnene i analyseprosessen, og beskrive deler av min egen analyseprosess.

3.6.1 Systematisk tekstkondensering

De fire trinnene i systematisk tekstkondensering er:

1. Få et helhetsinntrykk
2. Identifisere meningsdannende enheter
3. Abstrahere innholdet i de enkelte meningsbærende enhetene
4. Sammenfatte betydningen av dette

I det første trinnet skal den transkriberte teksten sees på i sin helhet. Målet er å danne seg et helhetsinntrykk av den innsamlede empirien (Malterud, 2011). Jeg noterte meg stikkord underveis. Så godt det lot seg gjøre, lot jeg fortellingene tre fram uten innblanding av min forforståelse. Samtidig var det viktig å prøve å legge til side problemstilling og forskningsspørsmål, for å få tak i det fortellingene prøvde å si meg. I denne første fasen, leste jeg gjennom hele materialet to ganger. Den første gangen hadde jeg intervjujulyden i ørene og fulgte fortellingene gjennom både syn og hørsel. Det var viktig for meg for ikke å glemme at intervjuene er levende samtaler (Kvale & Brinkmann, 2009). Ved å pusle teksten litt fram og tilbake, dannet jeg meg et helhetsinntrykk av hvilke temaer som stod fram og som alle informantene snakket mye om.

Det neste trinnet handler om å finne meningsbærende enheter. Jeg gikk grundig til verks og leste linje for linje av all den transkriberte teksten. I dette trinnet i analyseprosessen skal relevant tekst som belyser problemstillingen skilles ut og sorteres. Underveis i denne delen av prosessen var det derfor viktig og nyttig å løfte fram både spørsmål fra intervjuguide, foreløpige forskningsspørsmål og problemstilling, for å få klarhet i hva jeg satt igjen med av kunnskap fra mine informanter. Da dette var gjort, kopierte jeg de meningsbærende enhetene over på farget ark, én farge for hver informant. Dette for å fremdeles kunne skille respondentene fra hverandre. Deretter brukte jeg saks, og klippet opp alle de meningsbærende enhetene og kodet teksten. Dette var en utfordrende prosess, og jeg lurte underveis på om jeg ville miste helheten og stemmene til informantene ved å *dekontekstualisere*.

Betydningen av begrepet analyse er å dele opp noe i biter (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette var en god beskrivelse av min egen prosess gjennom hele analysearbeidet. Jeg opplevde at analysearbeidet tok veldig mye tid, og kunne sikkert ha holdt på enda lenger. Det var godt å ha i bakhodet fra en forelesning at «analysearbeid blir man egentlig aldri ferdig med». Jeg dykket gjentatte ganger inn i de transkriberte intervjuene underveis i analyseprosessen, og opplevde flere ganger å måtte ta et skritt tilbake fordi jeg gikk meg litt vill. Jeg er glad jeg stoppet opp underveis og stilte undrende spørsmål til min egen analyseprosess. Det hjalp meg til å bli klar over hva jeg var ute etter å finne svaret på.

Så lagde jeg *kondensater* til hver av subkategoriene. Dette skal gjøres for at det konkrete innholdet i de meningsbærende enhetene skal komme tydelig fram. Denne prosessen føltes litt kunstig, fordi jeg opplevde i starten at jeg beveget meg bort fra stemmene til mine informanter. Da jeg skulle presentere funnene mine, ble kondensatene likevel viktig for faktisk å se hva som var blitt fortalt, hva jeg hadde funnet. Malterud anbefaler å skrive kondensatene i jeg-form, dette fordi forskeren da fremdeles vil være tett på informantenes stemmer (Malterud, 2011). Da jeg startet prosessen med å sette bitene sammen igjen, *rekontekstualisere*, gjorde jeg flere spennende oppdagelser. Ved at jeg beveget meg mellom deler og helhet, kom nye nyanser og dimensjoner til syne. Jeg systematiserte enhetene i fem ulike kategorier. Kategoriene utviklet jeg ut fra en syntese av det utvalgte teoristoffet. Dette arbeidet kan kalles teoridrevet, men samtidig har det empiriske materialet fått tale for seg. Denne vekslingen mellom teori og empiri underveis i prosessen ligner på det som Katrine Fangen kaller *abduksjon* (Fangen, 2004).

Under hver kategori har jeg trukket fram sitater som belyser det meningsfulle innenfor de ulike kategoriene. Intervjumaterialet kunne ha blitt delt opp og organisert på flere måter. Oppdelingen i fem kategorier, slik den framstår i denne oppgaven, er mine valg, og innholdet i de ulike kategoriene må ses i sammenheng med hverandre. Funnene mine kan ikke sees på som sannheter eller fakta, de er konstruksjoner som har blitt til ut fra informantenes fortellinger og mine tolkninger. Det er viktig å ikke ha for store tanker om hva en liten undersøkelse som dette kan utrette. I et prosjekt som dette, skal en si seg fornøyd om en har klart å tre inn i et nytt felt og kanskje bidratt med en liten fargenyanse (Alvesson & Kärreman, 2000; Malterud, 2011).

3.7 Metoderefleksjon

3.7.1 Forforståelse

I oppgaven vil de valgene jeg har gjort underveis, det jeg har valgt å vektlegge samt min egen forståelse av konteksten ha innvirket på mine forskningsfunn. Primærtolkninger gjøres i forkant og under den interaksjonen som et intervju innebærer. Man tolker hva og hvem man kan spørre, hva som er blitt sagt tidligere i intervjuet, hva som sies nå, hva som er interessant og hva som er mulig å få svar på. Men man kan også snakke om primærtolkninger som en nødvendighet for å unngå et virvar av usorterte inntrykk. Selv om man presenterer et intervju fra start til slutt, er det intervjueren som styrer tematikken, hva intervjueren velger å legge vekt på og hvilke sammenhenger man setter det inn i. Intervjuerens egen tolkning har derfor allerede farget empirien. Det er også viktig å være seg bevisst at det ikke bare er intervjueren som setter farge på innsamlingen av empiri. Tolker gjør også nemlig intervjupersonene; de sitter og prøver å gi deg det du er på jakt etter (Alvesson & Sköldberg, 2008).

3.7.2 Validitet og relabilitet

To sentrale begreper som undersøkelser søker å legge til rette for er validitet og relabilitet. Validitet knytter man til forskningens gyldighet og relabilitet til forskningens pålitelighet. I en kvalitativ studie kan man stille spørsmålet om validitet, om de funnene vi gjør, faktisk gir oss gyldig kunnskap om det vi undersøker. Validitet gjør seg gjeldende flere steder i en slik prosess, blant annet ved metodevalg og under transkribering. I mitt prosjekt har jeg transkribert alle intervjuene selv og på samme måte. Dette skal være med på å styrke validiteten. I forhold til metodevalg handler validitet om den metoden man har valgt er egnet til å finne svaret på det man undersøker (Kvale & Brinkmann, 2009). Validitet er også knyttet til om informantene forstår spørsmålene som stilles, slik at de svarer på det de faktisk blir spurt om (Miller & Glassner, 2011). I kvalitativ forskning er det i det hele tatt tradisjon for å bruke begrepet «forståelse» i stedet for validitet (Maxwell, 1992).

Jeg anser intervju som en hensiktsmessig metode for min problemstilling. Jeg opplever at informantene har gitt meg et spekter av ulike perspektiver knyttet til meningsfullt arbeid. Det hadde vært mulig for meg å ha flere informanter, dette kunne kanskje ha avdekket flere nyanser. Når det gjelder ekstern validitet, handler det om i hvilken grad studien kan overføres

til andre situasjoner. Det betyr ikke at det er noe absolutt, men at det i denne situasjonen er så nært en kommer i å tegne et bilde av en større virkelighet enn den enheten en forsker på (Johannessen mfl., 2010). I kvalitativ forskning, hvor det er viktig å understreke koblingen mellom situasjon og fenomen, er det vanlig å snakke om *overføring* av kunnskap i stedet for *generalisering*. Overføringsbegrepet signaliserer at det er en svakere tro på at kunnskap om menneskelig atferd kan uttrykkes i generelle termer (Fangen, 2004; Johannessen mfl., 2010).

Når det gjelder reliabilitet ved denne undersøkelsen, har jeg prøvd å legge til rette for at man skal kunne se og forstå hva og hvordan prosessene har blitt gjennomført. Ved å gjøre det enkelt å få innsyn, har jeg arbeidet for å imøtekomme kravet om reliabilitet. Jeg har beskrevet og begrunnet de valg jeg har gjort gjennom alle fasene av dette arbeidet. Intervjuguiden ligger ved som vedlegg i oppgaven, og ved å bruke de samme spørsmålene og fremgangsmåte vil en annen forsker derfor kunne gjennomføre et liknende prosjekt. Man vil kunne anta at det vil gi funn som har likhetstrekk med mine. Men i en kvalitativ studie hvor man samler inn empiri ved bruk av intervju, spiller forskeren en stor rolle ved å være nær informantene sine. Dette vil alltid kunne påvirke intervjusituasjonene og skape en annen stemning enn slik det ble da jeg møtte mine informanter og intervjuet dem (Kvale & Brinkmann, 2009). Når en henter inn data, bør en stille seg spørsmål om hvor pålitelig informasjonen man får inn er. Er fenomenet en er ute etter å finne svaret på, bredt, må en stille flere spørsmål slik at man klarer å fange opp et pålitelig bilde av situasjonen. Det er derfor avgjørende for undersøkelsen at spørsmålene i intervjuguiden er avgrensede og presise, slik at de gir de svarene en faktisk trenger for å gjennomføre prosjektet (Kuvaas & Dysvik, 2016).

3.7.3 Å studere i ukjent farvann

Jeg har valgt å forske på en yrkesgruppe som er utenfor mitt fagfelt. Dette har gjort prosessen både spennende og av og til nervepirrende. Hva skal man spørre om og se etter? Samtidig har jeg kunnet gå inn i prosessen med å samle inn informasjon uten et bakteppe av kunnskap som kunne påvirke det jeg var ute etter å finne. Katrine Fangen beskriver dette som å ha en ekstra følsomhet for feltet. Den fordelen det er å kunne se noe med friske øyne avtar etter hvert som en blir godt kjent med feltet (Fangen, 2004). Dessuten er det lettere å «ta ting for gitt» når en allerede har inngående kjennskap til et miljø.

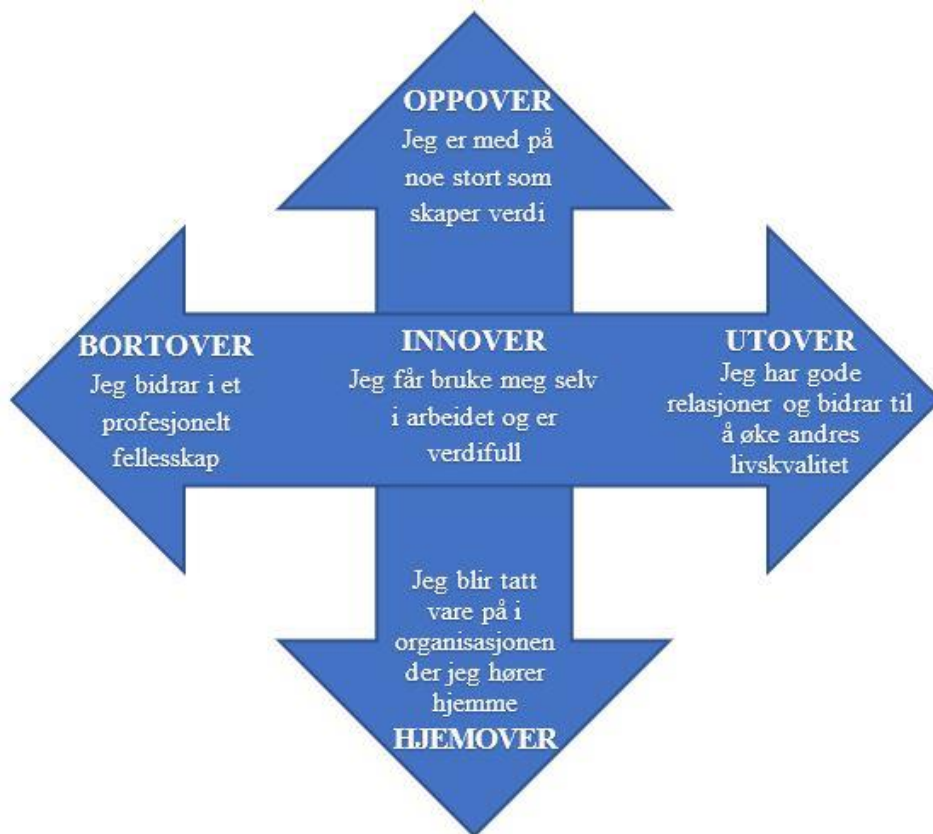
4 Funn

I dette kapittelet vil jeg presentere mine hovedfunn fra intervjuene med åtte sykepleiere ansatt i hjemmesykepleien i en relativt stor kommune på Østlandet. Den innsamlede empirien er analysert ved bruk av systematisk tekstkondensering, slik jeg har beskrevet i det forrige kapittelet. Hver enkelt informants fortelling er unik, og mange ulike temaer har blitt belyst hos den enkelte informant. Målet med denne studien var å finne kildene til opplevelser av meningsfullt arbeid. Etter å ha hørt og lest intervjuene mange ganger, har jeg i analysearbeidet valgt å strukturere mine funn i fem hovedkategorier med utgangspunkt i min problemstilling:

«Hva er kildene til meningsfullt arbeid i hjemmesykepleien?»

De fem retningskategoriene har blitt utviklet i en vekselvirkning mellom teoristoffet i kapittel 2 og empirien som presenteres i dette kapittelet. En drøfting av modellen kommer i neste kapittel.

Figur 1: Skjematisk framstilling av de fem hovedkategoriene i datamaterialet



4.1 Innover

I denne kategorien beveger vi oss innover for å finne kilder til meningsfullt arbeid. Abraham Maslow peker på at å realisere seg selv, er et menneskelig behov. Han kaller det for *selvaktualisering*. Dette oppstår når vi, for eksempel gjennom vårt arbeid, opplever å få utnyttet våre evner og oppnår å nå nye mål. Når arbeidet en utretter, gir en noe mer enn selve lønnsutbetalingen, er arbeidet med på å forme ens identitet og gi en bit av forståelse for hvem man er (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

4.1.1 Hva du gjør og hvem du er

Mennesker har behov for å leve i tråd med sine egne holdninger og verdier. Det er viktig for oss, også i arbeidssammenheng, å kunne bruke «sitt sanne jeg». Det er en sammenheng mellom hva du gjør og din egen oppfatning av hvem du er. Når vi velger utdanning og yrke er det mange faktorer som kan spille inn. Slike retningsvalg i livet, gjøres blant annet på grunnlag av våre verdier. Det vil si at de valgene vi tar når vi bestemmer oss for hva vi skal bli, kan være tatt på grunnlag av de verdier som er viktige for oss. Derfor kan kilden til å få oppleve at ens arbeid er meningsfullt, ligge i valget som ble tatt da vi valgte yrkesvei. Med fokus på våre verdier kan vi også styre vår yrkeskarriere i å velge riktig jobb som vil kunne gi oss opplevelse av å ha et meningsfullt arbeid. Det handler om å oppleve at man er på rett plass og å kunne bruke sine talenter og styrker, slik en av informantene beskriver det:

Jeg liker jobben min, jeg liker yrket mitt, jeg tenker at jeg valgte riktig yrke fra starten.

Når det er en sammenheng mellom hva en gjør og ens egen oppfatning av hvem du er, er det god grobunn for å oppleve at ens arbeid er meningsfullt. Når informantene ble spurt om hvilke verdier som var viktige for dem i arbeidet, nevnte samtlige verdier som har med tjeneste å gjøre, å ivareta brukernes integritet, å være empatisk, omtenksom og imøtekommende. Flere av dem snakket også om viktigheten av å være tålmodig.

Verdiene spiller en viktig rolle når den ansatte opplever å ha et meningsfullt arbeid (Rosso mfl., 2010). For bekreftelser og erfaringer man får ved å stå i sin jobb, kan være med på å forsterke opplevelsen av egen verdi.

Jeg er jo litt sånn, å vise folk respekt, det er viktig for meg. Samtidig er det viktig å være imøtekommende for alle typer mennesker. Det handler om gjensidig respekt. De respekterer meg for den jeg er og jeg respekterer dem for den de er.

Når hjemmesykepleierne opplever at det er forventninger til dem som fagpersoner, om at de skal bruke sin faglige kompetanse til å gjøre riktige vurderinger og fatte de rette beslutningene gir dette en opplevelse av å være en del av en organisasjon som har tro og tillit til det de gjør. Om denne faglige innsatsen i tillegg belønnes ved at den verdsettes i ord eller handlinger, er dette kilder til å skape opplevelsen av et meningsfullt arbeid (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Å bli satt pris på og anerkjent for hva du kan og gjør i jobben din er av betydning for å finne mening. Det kan virke som, ut fra informantenes fortellinger, om at det i perioder gis rom for å løfte den enkelte fram og skryte offentlig, mens det andre ganger dysses det ned og blir mer til at alle er flinke. Noen av sykepleierne forteller at de vokser og blir veldig glade om de får skryt av en kollega eller lederen.

Får jeg et klapp på skulderen fra lederen min eller en kollega, da går jeg hjem glad og med god samvittighet.

De opplever at for personlig vekst og fagutvikling, er det viktig med konstruktive tilbakemeldinger fra kollegaer, det trenger ikke bare være skryt.

4.1.2 Selvbilde

Selvbildet vårt handler om hvordan vi som menneske vurderer vår egen verdi. Bildet vi har av oss selv kan være et varig personlighetstrekk, men selvbildet kan også påvirkes av erfaringer vi har gjort, hvilke miljøer vi lever i og ulike situasjoner vi kommer opp i. Kilden til å oppleve mening når det snakkes om selvbilde handler ikke om at du er mer verdt om du har kontroll og mestrer oppgavene dine, men at du har opplevelsen av at du i deg selv er verdifull.

(...) hvis jeg da får den relasjonen hvor jeg kan nevne navnene på de i familien sånn at brukeren føler at vi kjenner hverandre. Og så komme videre til dit hvor jeg får lov til å hjelpe til med å stelle, kanskje som ingen andre har fått lov til før. Det er en sånn følelse, hvor man nesten har lyst til å begynne å gråte. Jeg får

frysninger når jeg tenker på det, det er jo egentlig ikke noen stor greie, men bare det å føle at noen er trygge på deg.

Å oppleve små seire i hverdagen kan gjøre noe med bildet vi har av oss selv. Slike opplevelser kan gi opplevelser av å være verdsatt for den du er, og gi deg en følelse av å være uerstattelig.

4.1.3 Evner og ressurser, nok til å lykkes

Å finne kilde til meningsfullt arbeid kan også handle om å oppleve at man har evner og ressurser nok til å lykkes i jobben.

De aller fleste deltakerne i denne studien har kun sykepleie som utdanning. I hjemmesykepleien opplever de å bli utfordret på egen kompetanse fordi det er så mange brukere med så ulike behov for pleie. Sykepleierne bærer med seg en kompetanse som de ønsker å bruke og de uttrykker glede og begeistring når de opplever mestring i arbeidet sitt. Det er i hovedsak jobben som gjøres hos den enkelte bruker som står i fokus for mestringen. Flere av hjemmesykepleierne forteller, med tårer i øynene, eller de uttrykker å få gåsehud, om situasjoner hvor de har fått til noe som har ført til resultater for brukerne sine. Det kan synes som om det å faktisk være den som oppdager noe hos den enkelte bruker hvor det så settes i gang tiltak som fungerer, gir en opplevelser av å lykkes i jobben.

Jeg vokser når jeg er den som oppdager noe hos brukerne og at det settes i gang tiltak. Da går jeg hjem og tenker at jeg har gjort noe veldig bra. Da liker jeg jobben min enda bedre.

Mange av sykepleierne opplever at det er en krevende jobb og at de har mye å gjøre. Kravene til hvem som kan gjøre hvilke helseoppgaver er strenge, og det har blitt strengere de siste årene. Sykepleierne har behov om å få brukt sin fagkompetanse mest mulig. Likevel opplever de å bli satt til oppgaver som hvem som helst kan gjøre. Det synes å være et ønske at det ble gitt mer fokus på hvem som settes til hvilke oppgaver.

Jeg synes det blir mye press på oss sykepleiere når vi settes til alle typer oppdrag. Det er ikke unødvendige oppgaver, men hvem som helst kan gjøre dem. Du trenger ikke å være sykepleier for å varme en middag eller å tømme ei dobøtte.

Arbeidsdagene er til en viss grad lagt opp for den enkelte ansatte gjennom arbeidslista som blir delt ut til dem om morgenen. Der blir de gitt en tillit til å klare å gjennomføre sitt arbeid. Selv om arbeidslista er gitt dem, med de brukerne de har ansvar for, står de ganske fritt til å legge opp dagen sin som de selv tenker er best. De forteller at de må gjøre vurderinger i forhold til hva som synes å være en god struktur på dagen med tanke på hvilke brukere som skal få besøk når. Det handler blant annet om best mulig utnyttelse av tiden, for eksempel at de brukerne som bor i nærheten av hverandre får hjelp etter hverandre. Dette er viktige vurderinger for dem i forhold til å klare å gjennomføre jobben innenfor den tidsrammen som er satt.

Det er jo veldig tydelig hva jeg skal gjøre når jeg kommer på jobb, jeg får jo utdelt de brukerne jeg har ansvaret for, men utover det kan jeg likevel vurdere selv hvordan jeg velger å legge opp dagen, slik jeg synes blir best.

Skal du arbeide som hjemmesykepleier, i hvert fall i denne kommunen, er du i tillegg til å være pleier, hjemme hos brukerne, også med på å administrere avdelingen du arbeider på. Som sykepleier fyller du derfor flere ulike roller. De er dermed delaktige i flere prosesser av helheten til hva denne tjenesten er.

Noen dager i turnusen er sykepleiernes arbeidsdag inne på kontoret, der de gjør administrative oppgaver. Dette er en rolle noen av informantene verdsetter høyt fordi de da får en opplevelse av å få større oversikt over hjemmesykepleiens funksjon. I denne delen av jobben erfarer de å nærmest dirigere avdelingen gjennom arbeidsdagen. De blir, i den administrative rollen, viktige aktører ikke bare for seg selv og brukerne, men også for alle ansatte og fagpersoner rundt brukerne på sine avdelinger.

Jeg synes det er veldig gøy å jobbe med det som skjer bak også, ikke bare med brukerne, men litt bak med medisiner, leger og mange forskjellige ting. Det blir liksom litt mere utfordrende på jobb da. For her inne på kontoret må man følge opp ting veldig nøye. Jeg kan ikke starte på A og slutte på C, for da er det ingen andre som vet veien videre. Jobben her inne oppleves akkurat som om jeg dirigerer avdelingen, det er litt sånn at du har ansvaret for at hele avdelingen skal fungere.

Et par av informantene ga uttrykk for at dette var en del av jobben de ikke var så fornøyd med, fordi det ofte er mye stress på grunn av mange telefoner som ringer, de opplever å ofte blir avbrutt i arbeidet sitt. Likevel virker det som om det å få vist sin kompetanse og lykkes med oppgavene, også i det administrative arbeidet, er en kilde til opplevelse av mestring.

4.2 Oppover

Vi forstår meningen med noe idet vi oppdager hvilken funksjon det har. Å oppleve at ens arbeid er meningsfullt vil si at man får øye på den store sammenhengen ens arbeid er en del av. Det er helt sentralt for å oppleve mening at man evner å se at ens bidrag tjener til et større formål (Ravn, 2009). Ved at man gjør sitt arbeid, vil dette bidraget være med på å gjøre verden til et litt bedre sted.

Informantene forteller at de opplever å ha et viktig arbeid. Hadde de ikke gjort jobben sin, kunne det i noen situasjoner stå mellom liv og død. Det er en forventning til hjemmesykepleierne at de skal evne å stå i situasjonene og fatte de rette beslutningene. Det at de jobber alene, ute hos brukerne og ikke inne på en institusjon med pasienter og andre fagpersoner, gjør at de kjenner spesielt på det ansvaret de har i å gjøre jobben sin på en faglig god måte.

Her i hjemmesykepleien, hvilke valg jeg tar, det kan jo stå mellom liv og død, om jeg ringer 113 eller ikke, for eksempel. På en institusjon tror jeg at jeg ville følt mindre på det ansvaret, fordi der er det flere øyne som ser, mens her, hvis ikke jeg gjør det, så er det ingen andre som gjør det heller.

For mange av informantene er ikke dette bare en jobb. Har de vært borte fra jobb, sjekker de lista over brukerne sine for å se at alt er i orden med dem, når de kommer tilbake. De opplever at det å gå på jobb er meningsfullt fordi de ser at de betyr en forskjell for brukerne de er på oppdrag hos. Om de hadde fått tilbud om å gå hjemme, for like mye penger, svarer alle at det ville de ikke ha valgt. Noen av dem ville kanskje redusert stillingen sin, men å gå hjemme på fulltid, ville vært kjedelig. Når de blir stilt spørsmålet om hvorfor det, svarer de at de opplever at jobben er viktig for dem, både fordi de får bruke kompetansen sin, være med på å skape en bedre hverdag med høyere livskvalitet for brukerne og å være i et faglig og sosialt fellesskap med sine kollegaer. Dette materialet kunne kanskje like gjerne vært plassert under overskriften «Utover», til brukerne, eller «Bortover», til kollegaene, men jeg synes de ansatte

uttrykker så tydelig at dette handler om at å være ansatt i hjemmesykepleien handler om mer enn å «bare ha en jobb».

En av informantene har en lederrolle. Selv om hun nå ikke har en funksjon der hun reiser ut til brukerne lenger, vet hun av erfaring at brukerne blir ivaretatt på en god måte. Hun er stolt av den tjenesten hun er en del av.

Hjemmesykepleierne går ikke bare ut for å gjøre en jobb, dette er noe flere av dem brenner for. For meg er det meningsfullt, at jeg vet at de gjør en god jobb, det gjør meg glad. Jeg vet at brukerne føler seg virkelig ivaretatt, og de er så takknemlige og ja, det gir jo en tåre i øyekroken.

4.3 Bortover

Jeg skal her belyse hvordan hjemmesykepleierne i denne studien finner meningsfullt arbeid i retning bortover. Denne hovedkategorien peker utover mot de andre på arbeidsplassen, i dette tilfellet først og fremst kollegaene, men også andre profesjoner i arbeidsfellesskapet rundt den enkelte bruker. Det meningsfulle arbeidet i denne retningen, skapes i det sosiale og faglige miljøet mellom kollegaer. I fellesskapet i de ulike jobbsituasjonene bidrar interaksjonen mellom deltakerne til at arbeidet utføres bedre. Dette kan skje der det er en åpen og trygg atmosfære på arbeidsplassen. De ansatte reiser ut til hjemmene for å gi helsepleie til sine brukere. Det belyses også hvor viktig det er for dem som arbeider mye alene, å komme inn etter oppdrag, til et trygt, kollegialt fellesskap hvor de opplever å høre til.

4.3.1 De andre

Vi mennesker er skapt til å høre til, det første vi leter etter, når vi trer inn i denne verden, er kontakt med noen, et fellesskap, som er villige til å ta oss imot (Schibbye, 2012). Denne sterke driften vi mennesker er født med, er ikke noe som forsvinner, vi trenger opplevelser av å høre til gjennom hele livet. Vi knyttes til ulike fellesskap i forskjellige sammenhenger hvor vi opplever større eller mindre grad av tilhørighet. I denne studien kommer det tydelig fram gjennom mine informanternes fortellinger at det er meningsfullt å ha et sterkt og godt fellesskap på jobb, og flere av dem uttrykker at de opplever å ha det med sine kollegaer. Det kollegiale fellesskapet av ansatte, hvor noen også er gode venner på fritiden, vitner om en vilje og et

ønske om samarbeid. De vil sammen være med og bidra til å skape en meningsfull hverdag for brukerne.

De som jobber i hjemmesykepleien har taushetsplikt. Noen uttrykker derfor at det er ekstra meningsfullt å kunne snakke med kollegaer. Det oppleves som en trygghet kunne samhandle med andre ansatte, særlig når de har stått i vanskelige situasjoner.

Jeg kan jo ikke fortelle fra arbeidsdagen min om brukere til familien min, jeg må jo liksom få det ut her da. Jeg kan jo føle meg ensom når jeg står i situasjonen, men det er jo en av grunnene til at fellesskapet vårt er så godt da, det fungerer, for jeg har alltid noen å prate med etterpå.

Andre tegner bilder av det meningsfulle i tilhørigheten til arbeidsfellesskapet. De er mye ute på oppdrag alene og står alene i mange vanskelige situasjoner. Men de kjenner seg ikke som en ensom ulv, for de har noen de kan reise tilbake til når oppdraget er utført. Flere av informantene forteller hvordan de selv arbeider i forhold til det å skape et sterkt fellesskap hvor man opplever tilhørighet, slik at alle kan oppleve at havnen de legger inn til etter endt oppdrag, avdelingen, er et godt sted å være.

Jeg har skjønnet hvor viktige det er å tilhøre et godt arbeidsmiljø, vi står jo så mye alene, så det å komme inn til en gruppe man føler seg trygg på, det har så mye å si. Jeg tenker det er viktig å vise at jeg bryr meg om kollegaene mine, spørre om det går bra og sånn. For det setter jeg pris på, det er jo litt sånn, vær mot andre som du vil de skal være mot deg.

Sykepleierne opplever at det er mange faglige utfordringer ved å jobbe i hjemmesykepleien. For det er mange brukere med så ulike behov. Det stilles høye krav til sykepleierne og de skal gjerne kunne alt. Det meningsfulle skapes i viljen til å gjøre hverandre bedre. Har de kompetanse andre kollegaer mangler, blir de velvillig med for å lære opp den andre. De opplever også at kollegaene mer enn gjerne stiller opp når de er usikre i prosedyreoppgaver hjemme hos brukerne.

Jeg synes vi er gode på å lære hverandre opp, sånn som i dag ble jeg med én, for jeg var satt opp på en prosedyre jeg ikke har vært borti på lenge. Så da dro vi to stykker da, for å støtte hverandre, og nå, så kan jeg den prosedyren også.

Den viktigste jobben for informantene er å gi god hjelp til sine brukere. Derfor opplever de at samarbeidet mellom dem selv, kollegaer og brukerne er av stor betydning. En forteller at det i media kan virke som om én bruker kan ha hundre forskjellige pleiere, men sånn er det ikke. Hva slags pleie den enkelte får, er et resultat av interaksjonen mellom brukeren og pleierne som er innom.

Det er et samarbeid. Brukerne hjelper oss til å gi riktig pleie, de kjenner seg selv best. Når jeg legger opp en plan for en bruker, har jeg ut fra behovet brukeren melder og slik jeg ser situasjonen, diskutert med kollegaer. For da har man tre ulike syn, og så kan man se og bli enige. Da er det et samarbeid, og ikke bare jeg som lager den planen.

Det er tydelig at de mener at dette jevnbyrdige samarbeidsfellesskapet rundt den enkelte bruker fører til at hjelpen som gis hjemme blir bedre enn om den enkelte hjemmesykepleier alene skulle ha bestemt hva som var den riktige hjelpen å gi.

4.3.2 Opplevelsen av menneskelig varme

Det som presenteres under denne overskriften handler om det meningsfulle i de mellommenneskelige relasjonene. Det å være ønsket og bli kjent igjen synes å være av betydning for de fleste av oss. Det å ikke bare være én i mengden, men være den pleieren som brukeren strekker seg mot og ønsker velkommen, har stor betydning. I fortellingene til informantene bringer disse møtene med brukere, som de har en relasjon til, fram mange følelser. Deltakerne gir rike beskrivelser av relasjoner som er av betydning. Mange av dem opplever å bli godt tatt imot av brukere, og å bli ivaretatt av sine kollegaer og leder.

Å ha en god leder som vet å ta deg i vare er vesentlig for deltakerne i denne undersøkelsen. Og flere opplever at de har en leder som gir rom og tid til sine ansatte. En forteller at hvorfor hun har valgt å fortsette å jobbe i hjemmesykepleien er fordi hun opplever å bli så varmt og godt tatt imot og ivaretatt av kollegaene sine.

«Jeg har en god leder også, som spør meg om jeg trenger å prate om ting. Det gjør jo at motivasjonen blir bedre for jeg føler jeg blir hørt og sett. Jeg opplever at det tilrettelegges for at jeg på en måte skal ha det best mulig.»

4.4 Utover

Når retningen går utover, oppleves det meningsfulle arbeidet i de nære relasjonene til brukerne. Når jobben vi gjør er med på å skape en verdi i verden ved å fremme kundenes eller brukernes livskvalitet, er dette kilde til å oppleve meningsfullt arbeid (Ravn, 2008b).

Informantene forteller at de ofte har brukere over veldig lang tid, gjerne flere år, og at de blir veldig godt kjent med dem. Flere av informantene forteller at relasjonen til noen av brukerne er som om de nærmest er familie, tre stykker nevner at noen brukere er sånn «bestemoraktige», eller at de har fått ti ekstra besteforeldre. Relasjonen går begge veier og er tuftet på tillit.

Det at jeg får lov til å komme inn, at de kan vise meg såpass mye tillit, og at jeg også kan vise tillit til dem, man får jo en relasjon begge veier, for de gjør en forskjell for meg også.

Hjemmet som arbeidsplass er særegent for hjemmesykepleien. Nøkler til alle de ulike hjemmene, henger i et nøkkelskap på kontoret. Det er en tillit som blir gitt og en overgivelse i hjemmesykepleiernes hender: «Her er nøklene, mitt hus er ditt.» Pleierne har en tro på at noen av brukerne kommer raskere til hektene, nettopp fordi de får være hjemme i sine kjente omgivelser. Det verdifulle samspillet mellom pleier og bruker som foregår i hjemmet til brukeren er en kilde til det meningsfulle arbeidet.

Og så liker jeg det at vi møter brukerne i hjemmet. Når man møter brukere hjemme, så tror jeg vi som sykepleiere ser dem på en helt annen måte. Jeg tror flere kanskje kommer seg raskere og bedre når de er hjemme i sitt eget, vante miljø. Så det synes jeg er en spesielt fint med denne måten å jobbe på.

Det fortelles om at det er så mange brukere som ønsker å være hjemme og mange er veldig takknemlige for den tjenesten hjemmesykepleierne gir. De forteller at grunnen til at de ble sykepleier var nettopp for å kunne hjelpe noen som ikke mester det selv. De opplever å bli satt veldig pris på og når de merker at de selv betyr en forskjell for brukerne da merker de at de gjør en veldig viktig jobb (Meyer mfl., 2010). Relasjonen til flere av brukerne er sterk, og informantene uttrykker seg ulikt når de beskriver hvordan de opplever noen av dem. Flere beskriver noen av brukerne som viktige personer i sitt eget liv. Det er en varme i noen av

disse menneskemøte og en nærhet som vitner om viktige bånd som er knyttet. Noen av informantene forteller om hva det gjør med dem når de opplever at de blir savnet av brukerne.

«Det er jo normalt at det er en avstand mellom bruker og pleier, men vi er nære, vi klemmer jo hverandre, vi spør hvordan det står til og vi ønsker hverandre en fin dag. Har jeg vært på ferie, så spør de hvor jeg har vært, det begynner nesten å bli som familie. Sånne ting betyr veldig mye».

Selv om de er nære, er det viktig for sykepleierne å opptre profesjonelt, flere bruker ord som, jeg skal være personlig, men ikke privat. De forteller at ved at de åpner opp og forteller litt fra eget liv og vise interesse for brukernes liv blir det er mye tryggere relasjon og da kommer de lengre i pleien.

Man skal jo være personlig, men ikke privat, men jeg tenker at om jeg deler med noen, så er jo det hyggelig og da føler de kanskje at det blir litt bedre tillitsforhold. Jeg hadde i hvert fall opplevd det da, hvis jeg hadde vært pasient selv, at hvis pleieren hadde turt å åpne seg litte grann og si bare noe som er personlig så får man en bedre relasjon.

Det er mange av brukerne som er veldig ensomme og sitter mye alene. For noen av brukerne er hjemmesykepleierne de personene, de har mest kontakt med. Den nære relasjonen, forteller hjemmesykepleien, styrkes ved at pleien foregår i hjemmet og ikke på en institusjon. I hjemmet møter de brukerne ansikt til ansikt og kan begynne å snakke om forskjellige ting, som for eksempel bildene som henger på veggen. Pårørende er også med på å styrke relasjonen til brukerne, spesielt synes dette for de som er kognitivt svekket. Her kan de pårørende hjelpe sykepleierne til å forstå hvem denne brukeren er når det gjelder yrke, familie og interesser, dette er verdifull informasjon for å kunne gi god pleie.

Vi kommer jo gjerne først inn i livene deres når de har blitt syke og gamle, men dette er jo mennesker som har levd et helt liv før vi kom inn i bildet.

Kilder til mening kan også være når tiden spiller på lag. Når de har tid nok til å sette seg ned og spørre hvordan brukerne egentlig har det. De forteller at det er mennesker de jobber med og at disse menneskene sitter mye alene, det å gi de fem minuttene og spørre om hvordan det går med dem, er viktig. Tiden spiller generelt en viktig faktor for om de opplever å ha en god

eller dårlig dag på jobb. Det gir ingen god følelse når de løper inn til brukerne, gjør det de skal for så å løpe videre. Selv om de noen ganger bruker mindre enn den oppsatte tiden brukeren har, bruker de likevel tiden, ikke til pleieoppgaver, men til å bygge relasjon.

Har jeg en halvtime en dag da og det eneste jeg får lov til er å gi henne medisiner, da sitter jeg resten av tiden og snakker med henne. Ikke bare gå derifra, men bruke den tiden jeg har til å bli kjent, da blir hun etter hvert tryggere på meg.

Hjemmesykepleierne er med på å legge til rette for at brukernes livskvalitet skal fremmes og ivaretas. En av informantene forteller at hun bærer brukerne i hjertet sitt. En annen at hun kan bli veldig sliten av alle menneskemøtene, selv om det er dette hun også verdsetter veldig høyt ved jobben. De forteller at det er veldig mange som ønsker å bo hjemme, og at de synes det er så fint at de kan få være med å bidra til at de kan bo hjemme lengre. Én forteller at dette var hovedgrunnen til at hun ville fortsette i hjemmesykepleien da hun var ferdig utdannet.

4.5 Hjemover

Når vi skal finne kilder til mening hjemover, er vi over i å tenke på organisasjonsnivå, der den ansatte hører hjemme. Kildene til å finne mening i arbeidet i denne retningen, kan handle om at man finner mening i de beslutninger som fattes på ens arbeidsplass eller hvordan ledelsen opptrer i ulike situasjoner og legger til rette for at arbeidstakerne skal finne mening i sitt arbeid. Det å bli sett og bli tatt på alvor kan også være kilder til å finne det meningsfulle i arbeidet i denne retningen. Det kan være viktig å oppleve stolthet over hva organisasjonen står for og utretter.

4.5.1 Organisering

Flere av informantene har blandede erfaringer fra ulike institusjoner, i hjemmesykepleien opplever de å ha god oversikt over hva de skal gjøre. Det er en struktur som flere av informantene uttrykker å være fornøyd med. Når de får utdelt sin arbeidsliste om morgenen, vet de hva de har ansvar for og hva de må gjøre. Det er greit og oversiktlig å forholde seg til.

På sykehus for eksempel, er det også mange arbeidsoppgaver, men det er også veldig mange som kan gjøre dem. Jeg synes det er litt mere oversiktlig i

hjemmesykepleien, jeg kan liksom krysse av når jeg er ferdig for det er mitt ansvar å gjøre alt jeg er satt opp på.

Det er også flere av informantene som uttrykker hvordan premissene er forskjellige fra å arbeide i en institusjon til å arbeide i hjemmene, og hvordan de finner det meningsfulle nettopp ved å ha hjemmene som arbeidsplass. På institusjonene er rammene på en måte satt av sykehuspersonalet, i de enkelte hjemmene er det brukerne selv som har satt premissene. Samspeillet mellom brukeren og pleieren synes å tydeliggjøre pleiernes posisjon i forhold til den trengende. Det gis et større rom for brukeren til å forvente at pleieren skal lytte til dens behov og ønsker.

Det er veldig godt å arbeide hjemme hos brukerne, synes jeg. Da kommer jeg liksom inn i deres hverdag, det blir ikke så mye sykdomspreg da. Jeg opplever at det i hjemmet blir mer på brukernes premisser. For på sykehus, der er det pleierne som styrer og det er de som bestemmer, men å jobbe sånn som vi gjør her, jeg jobber jo der de bor og da må jeg ta mere hensyn til deres rutiner, ønsker og behov.

Informantene forteller at lederen er den som på en måte rammer inn dagen på avdelingen og at stort sett er lederen en de fleste informantene opplever som en de har stor tillit til. De aller fleste opplever at lederen er en de kan åpne seg for og som ikke forteller ting videre. Noen forteller at det var annerledes på avdelingen før, da var det mer utrygt. Den tidligere lederen var ute etter å henge ut folk, det gjorde mye med stemningen på avdelingen (Rosso mfl., 2010). Nå er det mye mer latter og lettere stemning. De har ikke den svarte skyen hengende over seg lenger. Nå er det ikke utrygt å si noe feil, for lederen er en man kan ha et litt sånn vennskapelig forhold til.

Lederen vår har jo eget kontor, men den døra står ofte oppe. Jeg kan ta opp ting med henne som for eksempel om jeg synes noe bør endres på. Jeg opplever å bli hørt.

Men arbeidsdagene til informantene blir uansett dårlige når de blir møtt med at det er sykdom blant kollegaene på jobb. Det medfører omorganisering av arbeidslistene, og det er stort sett sykepleierne som får denne jobben. Dette skaper stress i en hverdag som til tider kan være stressende fra før. Én forteller at lederen er veldig flink til å følge opp når det er sykdom, at

hun ringer og hører hvordan det går. Hun vet at noen synes dette er masete, men mener at det er slik en leder skal følge opp de som er borte. En annen forteller at lederen kunne vært flinkere til å håndtere personalet ved sykdom, og flere forteller at de opplever det å være borte fra jobb som noe negativt i avdelingen sin. Én forteller at man har fått høre at man kanskje burde finne seg et annet sted å jobbe når man var så mye borte på grunn av sykdom. Ved sykdom blir det ikke alltid leid inn ekstra bemanning, man tar vurderinger på om det likevel kan gå med færre på jobb. Flere uttrykker at ved sykdom, blir det ofte en merbelastning på dem som er igjen. Én forteller at hun sjelden er syk, men om hun hadde vært mye syk, hadde det nok ikke vært så hyggelig på jobb. Likevel tenker hun at sånn vil det være på alle arbeidsplasser.

Noen informanter snakker om at det stadig er avvik på avdelingen, dette tror de skyldes at det er så mange som er involvert i den enkelte bruker. Man er rett og slett ikke flinke nok til å delegere eller videreformidle oppgaver og informasjon.

Jeg blir veldig frustrert, det er veldig mye rot innimellom, forhold til medisiner og sånne ting. Det er mange avvik som skjer som aldri blir tatt opp, det er jo litt frustrerende for jeg vil jo alltid det beste for brukerne. Når det blir så mange småfeil mister de tilliten til hele systemet.

Noe av dette, i hvert fall bestillinger som skal gjøres til brukeren, er nylig tatt tak i på en avdeling. Der er det sykepleierne som mens de er i hjemmet registrerer og bestiller det som trengs av utstyr. Dette er med på å gjøre denne delen av arbeidet mer effektivt.

«Før var hjemmesykepleierne mer som selskapsdamer som gikk til gamle og tørket støv,» forteller en informant, men slik er ikke denne tjenesten lenger. De som bor hjemme nå og får tjenester fra hjemmesykepleien, er ofte veldig syke. I dag er hjemmesykepleierne utrustet med akuttsekker, dette er sekker med utstyr sykepleierne kan ta ulike prøver og målinger med. Med disse sekkene opplever hjemmesykepleien å bli tatt mer på alvor som fagpersoner. Når de henvender seg til legevakt eller fastlegen har de tall å henvise til, dette gir deres vurderinger større tyngde.

Vi kunne sitte lenge i telefonen for å komme inn til kontordamen på legekontoret. Nå slipper vi den køen, og når jeg snakker med legen, kan jeg vise til målingene jeg har tatt, i stedet for å si, han er litt bleik.

4.5.2 Organisering i team

Det er veldig mange syke og eldre som i dag ivaretas i hjemmene sine, brukerne kan derfor være veldig syke. Likevel ønsker mange av dem å bo hjemme. Å låse seg inn i et hjem for å utføre sitt oppdrag, opplever hjemmesykepleierne både som spennende og skremmende. Flere uttrykker hvor viktig det er å oppleve at man ikke står alene med alt ansvaret for den enkelte bruker og verdien av at det er et tverrfaglig team rundt brukerne. Når hjemmesykepleierne opplever at dette fungerer godt, gir dette en verdifull trygghet. Samtidig uttrykker de hvor meningsløst det oppleves når de som fagpersoner henvender seg til andre profesjoner i «teamet», og blir avvist. Et eksempel som gis, er hvor vanskelig det kan være når man som sykepleier blir ignorert av lege. Dette kan gi følelser av å være overlatt til seg selv. I det faglige fellesskapet er en av kildene til mening, det å sammen bli en enda bedre tjeneste for brukeren. Men når et av leddene svikter eller avviser hjemmesykepleieren, forsvinner noe av tryggheten i arbeidsfellesskapet. Det kan være med på å skape en opplevelse av at det man holder på med er meningsløst.

Vi er jo et team rundt brukerne og det er så viktig, men det er ikke alltid det fungerer like godt, det er litt håpløst. Hvis jeg for eksempel står i situasjoner og vet ikke min arme råd, og så ringer til legevakta fordi jeg trenger svar, så henvender de meg bare videre til fastlegen igjen.

4.6 Oppsummering av funn

Funnene som er blitt presentert i dette kapitlet forteller at hjemmesykepleierne ved disse fire avdelingene jeg har innhentet empiri fra i stor grad opplever å ha et meningsfullt arbeid. Hjemmesykepleierne er meget dedikerte medarbeidere. De finner stor mening i arbeidet med brukerne og i fellesskapet med sine kollegaer. De opplever og verdsetter frihet i måten å arbeide på, når de kjører rundt fra bruker til bruker. Men kan disse funnene gi et troverdig bilde av en denne tjenesten? De forteller jo samtidig om høy turnover. Er det for bra? Jeg måtte dykke dypt ned i intervjuene og ha et skarpt blikk for å få øye på når informantene opplever at meningen forsvinner. Disse funnene vil jeg ta opp i neste kapittel under drøftingen.

5 Drøfting

I denne undersøkelsen har jeg vært på jakt etter hva som motiverer og oppleves som meningsfullt arbeid. Det har vist seg at meningen kommer fra mange ulike retninger. Med utgangspunkt i min problemstilling: «**Hva er kildene til meningsfullt arbeid i hjemmesykepleien?**», vil jeg i dette kapittelet løfte fram de viktigste funnene i undersøkelsen og drøfte dem opp mot utvalgt teori.

Jeg har trukket sammen de fem studiene fra teoridelen, og samlet dem til én modell. Den har jeg valgt å kalle «Retningsmodellen», fordi den antyder hvilke ulike retninger mening kommer fra for arbeidstakeren. Ulike arbeidstakere vender seg i forskjellige retninger for å finne mening avhengig av en mengde faktorer: Type arbeid, personlighet, utdanningsnivå, sosiale rammer etc. Det å vende seg i ulike retninger, eller å vende seg innover i seg selv, er en allmennmenneskelig opplevelse, så min antakelse er at dette vil være en gjenkjennbar metafor for de aller fleste, uansett hvilken teoretisk dybde en har i møte med spørsmål om arbeidets mening. Tabellen under viser hvordan jeg har plassert de ulike studiene inn for å bygge opp kategoriene i Retningsmodellen.

Det eneste elementet jeg ikke fant plass til i oversikten, er den tidligere nevnte mekanismen som Rosso mfl. (2010) kaller *Kulturell og sosial sensemaking*. Noen kategorier eller aspekter fra de ulike teoriene har jeg plassert på to steder i min egen modell. Det skyldes at de glir over i hverandre, og er i så måte også en påminnelse om at det ikke finnes absolutte grenser mellom kategoriene. Dette gjenspeiles jo også i retningsmetaforen; selv om en vender seg i én retning, forsvinner aldri de andre retningene fullstendig ut av bevisstheten.

Den videre drøftingen vil følge retningene i Retningsmodellen. Jeg vil også drøfte hva som kan føre til at meningen forsvinner i jobben som hjemmesykepleier. Til slutt vil jeg også sette søkelyset på hvordan ledere kan bruke kunnskap om meningsfullt arbeid til å legge til rette for opplevelser av meningsfullhet hos sine ansatte.

Tabell 2: Kategorisering av kilder til meningsfullt arbeid

RETNINGS-MODELLEN	Lindholm (2016)	Rosso mfl. (2010)	Ravn (2008)	Tilmans og Gunderman (2017)	Meyer mfl. (2010)
	Skandinavisk Global/Kategoriserende	Global Global/Kategoriserende	Skandinavisk Praktisk/Normativ	Profesjonsbasert Praktisk/Normativ	Praksisnær Praktisk/Normativ
Jeg vender meg INNOVER Jeg får bruke meg selv i arbeidet og er verdifull	Indre mening	Selvet <i>Autensitet</i> <i>Mestringstro</i> <i>Selvbilde</i> <i>Mening/Retning</i>	Når vi bruker vores særlige styrker og talenter Når vi yder et viktig bidrag	Bli regnet med som individ	Faglig fokus og utvikling
Jeg vender meg OPPOVER Jeg er med på noe stort som skaper verdi	Større mening	Det åndelige livet <i>Mening/Retning</i> <i>Transendens</i>	Når vi skaber værdi...	Bidra til et større hele	
Jeg vender meg BORTOVER Jeg bidrar i et profesjonelt fellesskap	Kollegial mening	Arbeidskonteksten <i>Tilhørighet</i>	Når vi tar del i et produktivt fellesskap	Delta i et profesjonelt fellesskap	Samarbeid; å utfylle hverandre Faglig fokus og utvikling
Jeg vender meg UTOVER Jeg har gode relasjoner og bidrar til å øke andres livskvalitet	Større mening	De andre <i>Tilhørighet</i>	Når vi skaber værdi i verden omkring os (ved å fremme kunders og brukeres livskvalitet)	Ha en relasjon med kunder/brukere	God jobb ansikt til ansikt Nærhet og kontinuitet
Jeg vender meg HJEMOVER Jeg blir tatt vare på i organisasjonen, der jeg hører hjemme	Organisatorisk mening	Arbeidskonteksten			

5.1 Når retningen er innover

For å oppleve mening, er det noen elementer som må være til stede. For det første må det arbeidet man står i og de oppgavene en er satt til å utføre stemme overens med den oppfatningen en har av hvem man er. For det andre må individet selv ha tro på at de har evnene og ressursene til å kunne lykkes i jobbsituasjonen. For det tredje har den enkeltes vurdering av egen verdi betydning. Til slutt vil det være viktig at arbeidsoppgavene kan kobles til noen langsiktige personlige mål (Rosso mfl., 2010). Disse ulike faktorenes bidrag vil variere avhengig av person og situasjon.

5.1.1 Er yrkesvalget et verdivalg?

Når mennesker velger seg inn i bestemte yrker, kan valgene være tuftet på hvordan verdiene de identifiserer i yrket, stemmer overens med deres egne verdier (Rosso mfl., 2010). Dette kan fortelle oss noe om hvilken kraft verdiene våre kan ha når vi står i startgropa til det voksne liv, og skal velge retning i forhold til utdanning og yrke. I ulike teorier knyttet til meningsfullt arbeid, legges det vekt på at nettopp verdiene våre er av stor betydning for hvordan vi som ansatte opplever at jobben vi har er meningsfull eller ikke. Samtidig kan de erfaringene og opplevelsene vi har i arbeidssammenheng, i forhold til hva vi opplever som meningsfullt, være med på å bekrefte og styrke våre egne verdier (Wrzesniewski mfl., 2003).

I min undersøkelse fortalte alle sykepleierne at viktige verdier for dem kan knyttes til det å gi god omsorg. I yrket som sykepleier er omsorgen det som står fremst i de fleste situasjoner. Det var derfor ikke overraskende å finne at nettopp de verdiene sykepleierne valgte å trekke fram, var knyttet til det å stå i et omsorgsyrke. Et spørsmål som er naturlig å stille, er hvilke kriterier som må ligge til grunn for at man skal kunne kalle et arbeid for meningsfullt? Ludwig Wittgenstein uttrykte det slik, «*Det er meningsfullt å bruke sitt arbeidsliv på å gjøre noe godt*» (Eriksen, 2009b, s. 125). Et grunnleggende kjennetegn for at et arbeid skal være meningsfullt, er altså at det er etisk verdifullt (Steger, 2016). Det kan på en enkel måte forklares med det som gode mennesker gjør for sine medmennesker og den verden de er en del av. Mening blir på denne måten et normativt begrep. Da går det an å fortape seg i juridiske definisjoner av godhet, men det gir ikke hjemmesykepleierne noe mer mening.

Når vi ser hvordan informantene gir uttrykk for at de opplever så mye meningsfullhet i sitt arbeid i hjemmesykepleien, kan det se ut som om det er en sammenheng mellom informantenes verdier og de verdiene som er gjeldende i hjemmesykepleien som arbeidsplass. Men det er likevel vanskelig å si hvor tydelig samsvaret i verdier har vært, for det er grunn til å anta at verdier som kanskje ikke har vært så sterke i utgangspunktet, blir forsterket gjennom en sensemaking-prosess som foregår i det sosiale miljøet. Hele tiden blir de ansatte minnet om hvilke verdier som ligger til grunn for det arbeidet de utfører, og de ender opp med å bekrefte hverandres verdier. På denne måten vil tilslutning til viktige verdier bli styrker og avvikende syn bli svekket i kraft av ubevisste sosiale mekanismer (Wrzesniewski mfl., 2003). Dette styrker tanken om at verdier til en viss grad kan beskrives som sosiale konstruksjoner

og ikke nødvendigvis som stabile indre egenskaper hos den ansatte (Askeland & Aadland, 2017).

I forhold til de funnene jeg har gjort, viser det seg at hjemmesykepleierne, ved at de opplever å bety en forskjell for sine brukere, opplever å være med på å gjøre det som er godt. For dem handler det om å legge til rette med god pleie, omsorg, tilrettelegging og tiltak for at brukere skal oppleve trygghet ved å bo i kjente omgivelser, i hjemmene sine, selv om de er syke. Så vi kan oppsummerende si, at selv om ikke hele prosessen knyttet til yrkesvalget nødvendigvis er så verdistyrkt, så er praksisen så verdiladet at den understreker at hjemmesykepleien slik den utøves blir meningsløs uten verdiforankringen (Wrzesniewski, 2003).

5.1.2 Er mestringstro et individuelt fenomen?

Teoriene utviklet rundt begrepet “mestringstro” (self-efficacy) ser ut til å passe perfekt for å forklare meningsfullhet i tråd med funnene til Rosso mfl. Albert Bandura skriver at mestringstro oppstår fra fire kilder: Egne spesifikke erfaringer, observasjon av andres handlinger, verbal oppmuntring og følelsesmessig tilstand i øyeblikket (Bandura, 1982). Alt dette vil påvirke opplevelsen medarbeidere har av antatt egen mestring i møte med arbeidsoppgaver. Hos Rosso mfl. redegjøres det for at mestringstro skaper opplevelse av mening fordi den gir en følelse av personlig kontroll i arbeidssituasjonen (Rosso mfl., 2010). Yrkesutøveren kjenner på en handlefrihet og et velfungerende repertoar av prosedyrer. Når den ansatte selv kan få mandat til å løse arbeidsoppgavene på en adekvat måte, vil det øke meningsfullheten knyttet til arbeidet. I tillegg vil opplevelser av å lykkes i utfordrende situasjoner føre til en varig styrking av mestringstroen. Da er det grunn til å tro at jobben også føles meningsfull, spesielt hvis ikke utfordringene kommer altfor sjelden. Til slutt nevnes opplevelsen av å kunne bidra til endringer i egen organisasjon når arbeidstakeren opplever at dette er mer effektivt eller nødvendig av andre årsaker. Beslektet med dette er også erfaringer med at det arbeidet en gjør har positive virkninger på andre menneskers liv. På mange måter er det lett å se slektskapet her mellom Bandura og Deci og Ryan. I selvbestemmelsesteorien finner vi tre kilder til indre motivasjon: Autonomi, kompetanse og tilhørighet, alle trukket inn i redegjørelsen over. Hovedforskjellen er at mestringstro handler i stor grad om optimisme i møte med spesifikke arbeidsoppgaver.

I intervjuene fant jeg at sykepleierne ser det som svært givende å være den som identifiserer en utfordring, setter i gang tiltak og får bekreftelse fra de andre fagpersonene om at dette var en riktig løsning. Da kjenner de på en opplevelse av mestring og mening. Fortellingene fra mine informanter vitner i stor grad om at de er enige med Bandura. Dette fungerer! Det eneste som kan virke litt rart, er at dette er satt opp av Rosso mfl. (2010) som en mekanisme knyttet til selvet. For når informantene forteller om det, plasserer de mye av mekanismen i det sosiale arbeidsfellesskapet. Tanken hos Rosso mfl. er kanskje at mestringstroen skapes i fellesskapet, men består som egenskap hos individet? Det er kanskje fornuftig å tenke slik; for ulike hjemmesykepleiere vil sikkert kjenne på forskjellig grad av mestringstro. De vil sikkert også fortelle at de tåler ulik grad av utfordringer før de kjenner at de nærmer seg et ubehagelig stressnivå. Men spørsmålet er uansett om ikke mestring og tilhørende meningsskaping i minst like stor grad avhenger av samspillet i organisasjonen som det gjør av den enkeltes grad av mestringstro. Men at mestringsfølelsen gir informantene en tydelig opplevelse av å være på rett plass til rett tid, er det lite tvil om. Like tydelig er det at når arbeidsoppgavene er for mange i forhold til tiden, blir meningsfullheten svekket.

5.2 Når retningen er oppover

Når en opplever at det en holder på med tjener et større formål, blir en ikke alene om oppdraget, en er da en del av et større fellesskap utenfor ens egen avdeling. Når vi beveger oss i retning «oppover», handler dette altså om å skape en kobling mellom tilstanden vi er i her og nå og en framtidig og bedre tilstand. Det finnes en større helhet som vi kan bli en del av ved å velge å gi vårt arbeidsbidrag til nettopp dette. Rosso mfl. (2010) bruker betegnelsen «spiritual» for å beskrive denne dimensjonen. I en artikkel om ulike typer kall, skriver Sirris og Byrkjeflot (upublisert) om at det å legge til rette for meningsfullhet i arbeidet er av interesse for både arbeidstakere, ledere og organisasjoner. De går videre til å hevde at klassiske forklaringsmodeller, som identifiserer én type meningskilde som avgjørende, mister forståelsen av at det gjerne foregår et samspill mellom ulike kilder. Når de så skal beskrive kallsopplevelsen i detalj, trekker de fram *retning* som en bestemmende faktor. De bruker altså den samme metaforen, men de knytter den til opplevelsen av kall, noe som er litt mer spesifikt enn meningsfullhet. Det er vel også fornuftig å se på kallet som en del av det som kan bidra til meningsfullhet (Rosso mfl., 2010, s. 107). Kallet kan komme innenfra, utenfra og ovenfra (Sirris & Byrkjeflot, upublisert). Kallsbegrepet er nært beslektet med retningen oppover i Retningsmodellen, men det er på ingen måte umiddelbart tydelig om opplevelsen av større

mening kommer fra Gud, deg selv eller andre mennesker. Sirris og Byrkjeflot (upublisert) hevder at kallets retninger kan oppleves samtidig, og at de ulike retningene kan forsterke hverandre. Slik vil også retningene i Retningsmodellen være overlappende, og dermed gjøre det vanskelig å skille tydelig ut hvor meningen kommer fra.

5.2.1 Hvorfor har de denne jobben?

Ansattes ønsker om å oppleve å ha et meningsfullt arbeid, kan synes å være et gryende krav i norsk arbeidsliv. Som arbeidstakere i Norge, har vi kanskje blitt litt kravstore? Vi har mange ønsker for hva jobben vår skal bety for oss. Noen vil kunne hevde at det virker kjedelig å jobbe i hjemmesykepleien. Flere har, med god hjelp fra mediene, et stigmatisert bilde av hva det innebærer å arbeide som sykepleier; at jobben stort sett går ut på å vaske og stelle syke mennesker (Thoresen-Moursund, 2016). Informantene i min undersøkelse sier noe om at vask og stell naturlig nok er noen av oppgavene, men at arbeidet inneholder så mye mer. De tegner bilder av spennende, varierte og meningsfulle arbeidsdager.

Et meningsfullt arbeid kan handle om det konkrete i selve jobben man gjør, og samtidig det eksistensielle i relasjonen til den andre. Det å få være med på å bety en forskjell i andres liv, her og nå, kan skape opplevelse av lykke og å tilhøre en større sammenheng. Jobben er dermed ikke bare en jobb, der man henter ut sin lønn for gitt arbeidskraft, men den er knyttet til selve livet og en viktig del av opplevelsen av meningen med nettopp det (Dalsgaard & Pahuus, 2009).

Det er flere ting som peker i retning av at hjemmesykepleierne, opplever at den jobben de har, er viktig også for deres eget liv. På den ene siden forteller de om hvor viktig det er å være profesjonelle, å skille jobben fra det private livet. Samtidig forteller de om betydningen av å være litt private for å komme lengre i pleien. Når de er ute på sine oppdrag, forteller funnene, at de ikke bare huker av på en sjekklister for det som skal gjøres, men at de i tillegg, er genuint interesserte i at brukerne skal ha det bra. Dette kan man forklare med at jobben gir dem noe mer enn bare lønn, det gir dem opplevelsen av å bety en forskjell (Lindholm, 2016). Når informantene forteller at de kan ta seg selv i å kun se på sykdommen som behandles hos brukerne, kan dette funnet tyde på at de er årvåkne for at nettopp dette ikke er noe de ønsker

skal kjennetegne dem som tjenesteytere. De ønsker å se det hele bildet av den enkelte bruker og bidra til en bedre livskvalitet for de menneskene de er der for.

En vesentlig del av det psykososiale arbeidsmiljøet er å oppleve at det man er satt til å gjøre, de oppgavene som ligger til ens stilling, gir mening. Her er det ikke bare snakk om at det gir mening i logisk forstand, men at det finnes en kobling mellom arbeidet og noe meningsfullt. Når fokuset er på meningsfullt arbeid, handler det om arbeid som er viktig og har en sterk positiv valør for arbeidstakeren (Rosso mfl., 2010). I forhold til den innsamlede empiri, kan det se ut som om sykepleierne trives i denne jobben fordi de opplever jobben gir mening ved at den oppleves som viktig i en større sammenheng.

5.2.2 Finnes «det store» i «det lille»?

I begynnelsen syntes jeg det var vanskelig å finne ut hvordan jeg skulle drøfte kildene til mening hos respondentene i retning oppover. Likevel er det åndelige språket så tydelig til stede hos informantene. Én siterer nærmest ordrett fra Bibelen, når hun forteller hvordan hun bidrar inn i det kollegiale fellesskapet: «Det er jo litt sånn, du skal være mot andre som du vil de skal være mot deg». Ib Ravn trekker fram det samme når han argumenterer for at arbeidet er en arena hvor hver enkelt kan realisere det gode som bor i oss: «Bliv den du er og hjelp din nabo til det samme» (Ravn, 2008a, s. 66). Dalsgaard og Pahuus skriver om «den store meningen», en form for mening som er beslektet med transcendentbegrepet jeg brukte i Retningsmodellen. Her forstås arbeidet som en utvikling som arbeidstakerne er delaktige i, hvor de utfordres til å improvisere og finne nye løsninger på problemer (Dalsgaard & Pahuus, 2009). Det handler om å utfolde egne potensialer og tilgodese andres realisering av sine egne (Ravn, 2008a).

Denne måten å beskrive medarbeideren på gjør det naturlig å trekke fram begrepet autonomi, og si noe om det å stå i en autonom arbeidsrolle. I Deci og Ryans selvbestemmelsesteori er kompetanse, tilhørighet og autonomi de tre sentrale kildene til indre motivasjon.

Hjemmesykepleierne står definitivt i en autonom arbeidsrolle. Daglig står de i situasjoner hvor de alene utfordres til å strekke seg og finne løsninger ut fra egne vurderinger de gjør hjemme hos sine brukere. Man kan lett tenke seg at meningen kommer «ovenfra» allerede i det sykepleieren låser seg inn til en bruker. Allerede der står hun i tjeneste for noe som er

større enn seg selv. Når Martin Seligman definerer det meningsfulle livet, handler det om å bruke sine særlige styrker og dyder (Ravn, 2008a). For informantene i denne studien kan man se det meningsfulle i de moralske og verdifulle egenskapene deres, når de tålmodig og lyttende ønsker å hjelpe, pleie og være til stede for sine brukere. Når oppdraget ditt som ansatt er å yte tjenester til hjelpeløse mennesker, kan det være vanskelig å få øye på dydskarakteren som er innvevd i selve arbeidet.

Cathrine Haugeli Halvorsens masteroppgave fra 2017, hvor noe av tematikken var, verdiers betydning i humanitære organisasjoner, viste at ønsket om å jobbe i en slik organisasjon først og fremst handlet om å bidra til noe meningsfullt. Samtidig kom det fram at det verdisettede som motiverte mest, var organisasjonens formål (Halvorsen, 2017). Kanskje er det slik, at det er hjemmesykepleiens generelle formål, å reise hjem og hjelpe de trengende, som fortrenger det Rosso mfl. (2010) kaller for «det åndelige liv?» Én av informantene mine fortalte at hun ble sykepleier nettopp for å kunne hjelpe dem som ikke mestrer det selv. Kan vi si at mye av kilden til mening er opplevelsen av å være det lille i det store, og at det store nærmest er usynlig, innbakt i selve formålet med jobben.

5.3 Når retningen er bortover

Å bli tatt vare på og samtidig være en som kan ta vare på andre, handler om å være inkludert og oppleve tilhørighet i et fellesskap (Ryan & Deci, 2000). Ved å være ansatt i en organisasjon, blir man automatisk knyttet til ulike grupper. Det kan for eksempel være arbeidsteam eller profesjonelle nettverk. «*I en gruppe samspiller medlemmene (minst to) for å nå et mål eller utføre en oppgave*» (Svedberg, 2000, s. 17, min oversettelse). I hvilken grad medlemmer i slike grupper opplever tilknytning, hvilke roller de har og at de kan identifisere seg i gruppens målsetning ligger til grunn for at medlemmene skal oppleve å ha et meningsfullt arbeid. Ved at den ansatte opplever å tilhøre slike grupper innenfor det store arbeidsfellesskapet, kan dette være med på å redusere den enkeltes usikkerhet og medvirke til en klarere selvopfatning. Hvis arbeidstakere identifiserer seg med, opplever sterkt tilknytning, opplever gruppene som verdifulle og at de verdsettes av de andre i gruppen, vil disse tingene sannsynligvis gi en positiv utvikling (Rosso mfl., 2010).

5.3.1 Det viktige arbeidsfellesskapet

Informantene i denne studien gir tydelig uttrykk for hvor viktig kollegaene og fellesskapet de har seg imellom er for deres opplevelse av trivsel på jobb. Betydningen av denne tilhørigheten i fellesskapet handler om å oppleve trygghet, ved at de ikke opplever å være alene. Det er nemlig kollegaer ute hos andre brukere, men likevel i nærheten, som raskt kan komme til, om situasjonen hjemme hos brukeren skulle tilsi at det blir nødvendig. Like viktig er gleden ved å få vist egen kompetanse, ved å være den trygge som støtter og veileder den andre i ulike situasjoner. På samme måte viser en studie, gjennomført blant revisorer i Danmark, at noe av det første de la merke til i arbeidsfellesskapet, var at de ansatte tydelig viste et ønske om å gjøre noe godt for andre (Dalsgaard & Pahuus, 2009).

5.3.2 Ofte alene på oppdrag, men ingen ensom ulv

Informantene forteller at det meningsfulle ved å tilhøre et fellesskap med andre sykepleiere gir trygghet til det ansvarsfulle oppdraget de står i. Meyer mfl. (2010) har også dette som funn i sin studie. I deres undersøkelse finner de også at det å være flere med sykepleiefaglig kompetanse, resulterer i færre avbrytelser i morgenstellet. Tilsvarende forteller en av informantene i min egen undersøkelse hvor viktig det er at kollegaene har sykepleiekompetanse. Ved å ha denne kompetansen, er de også i stand til å ta egne vurderinger og beslutninger. Det er annerledes i helgene når sykepleierdekningen er dårligere. Da opplever hjemmesykepleierne mye mer stress fordi de til stadighet blir avbrutt i arbeidet sitt av ufaglærte kollegaer.

Den danske undersøkelsen som er nevnt ovenfor (Dalsgaard & Pahuus, 2009) viser også at arbeidets mening i stor grad handler om å være «en del av flokken». Dersom arbeidet var så stort at de ansatte var nødt til å arbeide overtid, så var dette belastende, men samtidig positivt. Dette fordi de ansatte da måtte lene seg på det store fellesskapet for å få gjennomført oppdraget. I mine funn forteller informantene om hvordan de avlaster hverandre. Er de ferdig med sin arbeidsliste, ringer de kollegaer de ser har mye igjen på sine lister, og tilbyr sin hjelp for å avlaste dem. Victor Frankl (1994) mener man må ha en iboende vilje for å finne mening. Opplevelser av å ha gjort en god jobb, kan være det som gjør det meningsfullt for deg. Å se på seg selv og sitt arbeid som heroisk, er et meningsskapende verktøy, ifølge Frankl (Frankl, 1994). Det gir stor glede å mestre en utfordring, særlig sammen med de andre i gruppa.

5.4 Når retningen er utover

Flere av informantene snakket om hvor viktig det er å vise brukerne tillit, men det som var litt overraskende, var de rørende fortellingene om tilliten som ble gitt dem av brukerne. De ga uttrykk for at dette var noe de med ydmykhet tok imot. Løgstrup snakker om en *etisk fordring*. Det er de situasjonene man kommer opp i som krever en etisk handling. Uansett hvordan mennesker omgås, sier Løgstrup, så handler det om at man holder noe av den andres liv i sine hender. Det handler om en tillit man ikke kan forvente, den må gis. «*Så vist som et menneske med den tillid, det viser eller begærer, bliver mer eller mindre af sit liv i den andens hånd, så vist hører fordringen om at tage vare på det liv med til vor tilværelse sådan den nu engang er*» (Løgstrup, 2010, s. 27). En grunn til å tro at hjemmesykepleierne opplever å ha et meningsfullt arbeid, kan derfor være at de erfarer nettopp det, å holde andres liv i sine hender.

5.4.1 Hva skjer når «brukeren» får navn?

Alle menneskene som får hjelp fra hjemmesykepleien kalles for «brukere». Det er et sterilt begrep, men relativt nøytralt og velegnet på systemnivå for å skille mottakeren av disse helsetjenestene fra andre liknende grupper. Likevel tar det ikke lang tid før brukerne har fått ansikt og navn. «Jeg har brukerne i hjertet mitt!» sier én av sykepleierne. En annen forteller at hun har ligget våken om natten fordi hun har vært så bekymret for «en av sine». I hvert enkelt hjem foregår et samspill mellom bruker og hjemmesykepleier for å tilrettelegge for best mulig pleie. Samarbeidet med brukerne er også med på å gi opplevelsen av at man ikke er alene. Brukerne vet ofte selv hva det er som skal skje hver dag, og de hjelper hjemmesykepleierne slik at de unngår å gjøre feil. Det handler om å gjøre hverandre gode.

Brukerne lærer meg, de kjenner jo seg selv best.

Flere av informantene opplever at det egentlig kommer flere tilbakemeldinger fra brukerne enn fra leder og kollegaer. Det å bli kjent igjen av brukerne, og at de uttrykker takknemmelighet over at det er nettopp du som kommer, gir stor glede.

Vi blir jo fort bare en i mengden, vi har jo blå klær og har håret i hestehale. Det beste jeg har opplevd er når brukere strekker armene ut og tar imot meg og sier: -

åh, er det deg og så begynner å gråte. Jeg får gåsehud når jeg forteller det. Sånne opplevelser blir ekstra hyggelig.

Tiden er en viktig faktor for hvordan arbeidsdagen oppleves. Det å ha lite tid er krevende for alle informantene, og kan avgjøre om dagen blir god eller dårlig. Likevel er de opptatt av å bruke den tiden de har til den enkelte brukeren. De er opptatt av at har man ekstra tid igjen, brukes den til å være hos brukeren. De verdifulle samtale, som kan avdekke ting hos brukerne man ellers ikke ville ha fanget opp, trenger ikke å ta så lang tid. Det settes også ord på at det er viktig for dem å vise at de har tid til å høre når brukerne begynner å fortelle.

Noen av brukerne er vanskeligere å komme inn på. På oppfølgingsspørsmål knyttet til dette, snakker informantene om at det handler om personlighetstyper og at det er snakk om menneskelig kjemi. Én av informantene forteller at det kan skape splid i det kollegiale fellesskapet på grunn av ulik grad av nærhet til brukene. De har laget retningslinjer for hva som er greit, og alt som gjøres må dokumenteres.

Meyer mfl. undersøkte i 2010 meningsfullt arbeid på sykehjem. De hadde fokus på de erfarne sykepleierne som hadde arbeidet i sykehjem i minst fem år. Gjennom sin studie fant de ut at sykepleierne opplevde det meningsfulle i «nærheten og kontinuiteten til pasientene» og «i det faglige og utviklende samarbeidet med sine kollegaer». Dette er funn som samsvarer med mine. Hva er det som gjør at brukerne/pasientene har så stor påvirkning på pleiernes opplevelse av mening? Som tidligere nevnt, trekker Hackman og Oldham (1976) fram fem egenskaper som gjør en jobb motiverende. Relasjonen til brukerne kan faktisk bli aktualisert innenfor alle fem egenskapene:

1. **Variasjon i ferdigheter** – Mange brukere har et sammensatt sykdomsbilde. Informantene forteller om glede over å få brukt seg selv som fagpersoner.
2. **Oppgaveidentitet** – Hjemmesykepleierne følger i stor grad opp sine primærbrukere, og opplever et slags totalansvar for «sine».
3. **Oppgavebetydning** – Informantene skildrer med stor innlevelse at deres innsats kan bety liv eller død for brukeren.

4. **Autonomi** – Informantene opplever i stor grad at de har totalansvaret for hvilke helsetjenester brukeren får tilgang til. Ansvarer kan tyngre, men det gir også en følelse av å ha en utrolig viktig jobb.
5. **Tilbakemelding** – Informantene forteller at de får sine tydeligste tilbakemeldinger fra brukere og pårørende. Det kommer i form av samtaler, men like gjerne gjennom kroppsspråket. Det kan være et blikk, en berøring eller en klem. Lederne kan også være viktige, men sykepleierne sier tydelig at det er responsen ute i felten som betyr aller mest.

Ut fra denne oppstillingen er det sannsynlig at jobben som hjemmesykepleier trigger den indre motivasjonen i så stor grad at det nærmest virker som en viktig lederoppgave å sette grenser for den som skal gå inn i jobben. Intervjumaterialet vitner da også om at noen tiltak har blitt satt i verk for å hindre at innsatsen til enkelte ansatte går lengre enn det som er forventet.

5.5 Når retningen er hjemover

5.5.1 Hvor kommer anerkjennelsen fra?

Det å bli sett og lagt merke til på en positiv måte, kan være en viktig kilde til å oppleve sitt arbeid som meningsfullt (Tilmans & Gunderman, 2017). Som vist tidligere er jobben i sin utforming full av motivasjonsgivere. Likevel er ikke et arbeid i hjemmesykepleien oppfattet som et prestisjefyllt arbeid. Det går an å skissere tre kilder til anerkjennelse: Samfunnet, organisasjonen og brukerne. For å starte på bunnen, så virker det som om brukerne gir mye anerkjennelse, og det er mye på grunn av brukerne at informantene uttrykker så stor glede over arbeidet. Brukernes signaler kommer i Retningsmodellen under retningen «utover». I min analyse har jeg delt organisasjonen inn i to retninger: «Bortover» og «hjemover». Det er kollegaene i arbeidsfellesskapet som utgjør dimensjonen «bortover». Fra den kanten opplever informantene mye anerkjennelse, og de knytter stor grad av troverdighet til tilbakemeldingene fra de andre sykepleierne. Men så er spørsmålet: Kommer det mye anerkjennelse ovenfra i systemet? Informantene forteller om et svært personavhengig system for tilbakemeldinger. Alt avhenger av hvordan avdelingslederen velger å kommunisere med sine ansatte. Noen ganger kan ekstra innsats medføre personlig rettet ros i plenum, mens andre ganger kommer

mer generelle utsagn av typen «Dere er alle så flinke...» I det hele tatt er det påfallende hvor ofte det nevnes at lederens personlighet er helt avgjørende for hvilken personaloppfølging de opplever. Rudi Kirkhaug (2013) framhever også dette samspillet mellom ansatt og leder i sin bok om verdibasert ledelse. Kvaliteten på den dyadiske forbindelsen mellom leder og ansatt er avgjørende for hvor mye partene opplever at de får ut av samarbeidet (Kirkhaug, 2013). Det er grunn til å tro at den samme mekanismen også har innvirkning på den ansattes opplevelse av meningsfullhet.

Når det gjelder anerkjennelse fra samfunnet, finnes det undersøkelser av ulik kvalitet som viser hvilke yrker som gir mest eller minst status. En svensk doktorgrad fra 2009 la fram tall fra en spørreundersøkelse som rangerte 100 yrker ut fra prestisje. Der ble sykepleier plassert som det 48. mest populære yrket, og hjemmehjelpsassistent kom på 91. plass (Svensson & Eriksson, 2009). Jeg antar at hjemmesykepleier havner et sted midt mellom disse to. Det er altså ikke ytre prestisje som trekker sykepleierne til hjemmetjenesten. Lønn er en annen mekanisme i samfunnet for å synliggjøre at arbeid har stor verdi. Hjemmesykepleierne i denne undersøkelsen uttrykker selv at de opplever at lønna er lav i forhold til det store ansvaret de har. Som jeg har nevnt tidligere, kan lønn fungere som både hygiene- og motivasjonsfaktor. For mine informanter er det åpenbart at det er lønn som hygienefaktor som er relevant. Hvor lav lønn tåler de egentlig før det for alvor blir en flukt fra yrket? Dette kan potensielt føre til en alvorlig personalmangel, siden SSB stipulerer at kommunene må øke bemanningen i hjemmetjenestene med 15% fram til 2030, og ytterligere med 13,5% fram til 2040. Det betyr at i løpet av 20 år vil det bli mer enn 22.000 flere ansatte i hjemmetjenestene i kommunene (Holmøy, 2014). Da blir det en stor utfordring framover å skaffe kompetent arbeidskraft. Ib Ravn (2009) hevder at det unge arbeidstakere er på jakt etter *mening, identitet og anerkjennelse*. Vi har allerede sett at det er mye iboende *mening* i arbeidsoppgavene som hjemmesykepleier. Informantene forteller også om en sterk *identitet* som omsorgsgiver, profesjonsutøver og kollega. Det er mer sårbart når den enkelte vender seg mot lederen, systemet og samfunnet.

5.5.2 Er de bare et navn i en matrise?

Et av de tydeligste funnene i min undersøkelse er at informantene opplever det svært meningsfullt å bli anerkjent som individ. Det gir stor glede å oppleve at en har noe særegent å tilføre til arbeidsstedet. Tilmans og Gunderman (2017) advarer spesifikt mot instrumentalisme

og et system som «bruker» de ansatte. De kobler meningsfullhet til det å kunne utforme sin egen arbeidsdag, beholde en autonom rolle som fagperson og oppleve gode og rettferdige tilbakemeldinger fra pasienter, kollegaer og organisasjonen.

Hva finner vi når vi ser arbeidet til informantene opp mot punktene over? Kan de utforme sin egen arbeidsdag? De fyller to spesifikke roller i organisasjonen: Den ene arenaen er den velkjente, hjemme hos brukerne. Den andre er en administrativ rolle som foregår inne på kontoret. Den siste rollen handler blant annet om å sette opp arbeidslister og kjøreruter som styrer de ansattes oppgaver neste arbeidsdag. Denne måten å organisere arbeidet på gir variasjon og innsikt i flere prosesser. Det brukes mye ressurser på å lage arbeidslistene. De varierer fra dag til dag, avhengig av hvem som er på jobb og hvilke brukere de har. De ansatte kommer med mange ønsker, og for dem som skriver arbeidslistene er det mange hensyn å ta. Det er ikke alle som trives med denne delen av jobben, men andre synes dette er med på å gjøre jobben spennende og variert. Det kommer ofte tilbakemeldinger når listene ikke fungerer, men sjelden når de har fungert bra.

Hva med den autonome rollen når du har en arbeidsliste som du skal følge? Arbeidslista forteller tydelig hva som skal gjøres, men likevel kan den enkelte ansatte legge opp dagen ut fra hvilken bruker de mener bør få besøk når. Samtlige informanter snakker om varierte arbeidsdager, og de opplever å ha en oversiktlig arbeidsdag hvor de vet hva de skal gjøre og hva som forventes av dem. Men i hjemmesykepleien kan det plutselig skje noe som snur opp ned på dagen. De må være fleksible og kunne omstille seg raskt. Noen dager er veldig travle og informantene rekker ikke en gang å spise, mens andre dager er roligere.

Også tilbakemeldingene fra brukere, pårørende og kollegaer synes informantene stort sett er gode og rettferdige. På mange måter kan det synes at arbeidsgiver har lykket med å tilrettelegge arbeidsdagen for å skape mening. Selv om de kjenner litt på at de gjør mange enkle oppgaver, har de også store utfordringer. Det er stor forskjell på det å være begrenset i sitt handlingsrom, og en tanke om at «dette klarer du, for du skal liksom gjerne kunne alt.» Det siste kan jo medføre en stressbelastning, men det er mye bedre at folk forventer store ting av deg, enn at de har lave forventninger (Berlew & Hall, 1966).

Den faktoren som tydeligst påminner informantene om instrumentalisme er tiden. Tiden er en viktig faktor for hvordan arbeidsdagen oppleves, og tiden er selve merkelappen på hvordan yrkets oppfatning er i media. «Stoppeklokke-omsorg» har blitt et begrep (Andersen, 2015). Én av informantene uttrykker også at de ofte har blitt spurt om de har stoppeklokke. Hun bruker også uttrykket «stoppeklokke-effekten». Lite tid nevnes som «krevende» av alle informantene, og kan avgjøre om dagen blir god eller dårlig. Likevel er de opptatt av å bruke den tiden de har til den enkelte brukeren. De er opptatt av at når man har ekstra tid igjen, brukes den til å være hos brukeren. Det er tydelig at det er viktig for dem å vise at de har tid til å høre når brukerne begynner å fortelle. Når temaet er tid og tidsbruk, merker jeg at jeg nærmer meg et område hvor informantene opplever at meningen med arbeidet lett kan forsvinne.

5.6 Når meningen forsvinner

I arbeidet med jobberikelse og meningsfullt arbeid er det stort fokus på positive forhold og alt som får medarbeiderne til å løfte blikket. Likevel ligger det tydelige advarsler i teoristoffet mot faktorer som kan skygge for det meningsfulle. Ib Ravn (2008b) trekker fram faren ved «verdiløse» organisasjoner uten samfunnsansvar, Tilmans og Gunderman (2017) advarer mot instrumentalisme og Meyer mfl. (2010) peker på nedskjæringer og rasjonalisering som den største trusselen. Sett fra et lederperspektiv kan det virke lettere å fjerne truslene mot det meningsfulle arbeidet enn å tilføre mening gjennom ulike lederprosesser. I en artikkel trekker forskerne Katie Bailey og Adrian Madden (2016) fram sju trusler mot meningsfullhet i organisasjoner. Ved å lese de sju punktene får en litt følelsen av å møte Janteloven (Sandemose, 1933) i businessutgave: Ta dine medarbeidere som en selvfølge, vær urettferdig, gi folk meningsløse oppgaver, ignorer fagpersoners dømmekraft, utsett folk for fare eller store påkjenninger, ta bort støttende relasjoner og be folk agere på tvers av sine egne verdier (Bailey & Madden, 2016, s. 7–9, min oversettelse). Problemet med å snu problematikken på denne måten kan være at forholdet mellom hygiene- og motivasjonsfaktorer blir veldig uklart. Det er jo ikke et enten eller i organisasjoner: At lederen ikke er en aktiv bremsekloss, betyr jo ikke at hun dermed fasiliterer for de fruktbare prosessene og tilhørende meningsfullhet. Det vitner om en passiv lederrolle når grunntanken er at alt det positive vil spire fram dersom du ikke aktivt blokkerer det. Videre skal jeg se nærmere på noen konkrete temaer som kan blokkere for meningsfullhet i hjemmesykepleien.

5.6.1 Tredjegrads fortolkning

I møte med de to neste temaene, vil jeg endre analysenivået til en enda mer kritisk tilnærming. Når Katrine Fangen (2004) skriver om analyse av empiriske funn, beskriver hun tolkninger av andre og tredje grad. Andregradsfortolkningen handler om at respondentenes utsagn tolkes inn i en faglig sammenheng som er bortenfor deres egen forståelseshorisont. Det foregår jo hele tiden når forskeren sitter inne med større fagkunnskaper på det aktuelle feltet enn den som blir intervjuet. Snakker vi derimot om en tredjegrads fortolkning, er vi over på det som har blitt kalt *mistankens hermeneutikk*. Her er forskeren på jakt etter bakenforliggende strukturer som er skjult for aktørene, gjerne knyttet til ideologier og maktforhold som grupper i samfunnet, ofte ubevisst, tjener på å opprettholde (Fangen, 2004).

5.6.2 Skjulte kjønnsroller

For en leder som vil tilrettelegge for meningsfullt arbeid innenfor hjemmetjenesten, er det viktig å ha kjennskap til hvor sårbare disse yrkene er statusmessig. De tradisjonelt prestisjetunge og høytlønte yrkene har alltid vært dominert av menn. Selv i Norge, verdens nest mest likestilte land («The Global Gender Gap Report», 2018), er det dypt forankrede forestillinger knyttet til kjønn og status. Et av de områdene som har fått mest oppmerksomhet fra forskere med utgangspunkt i kritisk teori, er nettopp kjønns spørsmålet. Det får stor relevans fordi organisasjoner ofte framstilles som kjønnsnøytrale, selv om yrkesrollene gjerne er nært knyttet til enten mannlige eller kvinnelige forestillinger dypt forankret i kulturen (Alvesson, 2002). Dette kan også ses i sammenheng med forestillinger om «den generaliserte andre» for å forklare at tanker som den enkelte opplever finnes i befolkningen faktisk har en påvirkning på selvoppfatningen.

Vi skulle ha brannkontroll hjemme i huset for noen år siden. Brannkontrolløren skulle komme klokka 14.00, så minst én voksen skulle være hjemme. Vi skulle ha en gjennomgang av brannsikkerheten i boligen. Jeg husker hvor overrasket jeg ble, da en kvinne i kjeledress stod utenfor og ville inn. Det er den første og eneste gangen en kvinne har møtt opp hos oss som håndverker eller i offisielt ærend. Kvinnekampen er kanskje erklært vunnet, men rollen som den omreisende fagperson har fortsatt en grunnleggende maskulin utforming. Sykepleieryrket derimot er generelt oppfattet som et rent kvinneyrke. Alle mine informanter er kvinner. Det gjør det spennende å undersøke om meningsfullheten i et slikt arbeid blir påvirket av en så

ensidig rekruttering. Dessuten vil sikkert oppfatningen av selve arbeidet bli preget av at det nærmest kun utføres av kvinner. Nå er det ikke slik at det empiriske materialet direkte inneholder skildringer av kjønnsdiskriminering eller stereotypier knyttet til kvinneyrker. Men det betyr ikke at det ikke finnes.

Vi kan tenke på kjønnsroller og andre sosiale kategorier som sosialt konstruert (Aadland, 2017). Enkeltpersoner og grupper forestiller seg samfunnet innenfor det sosiale rammeverket som er tilgjengelig for dem. For meg, for eksempel, var det overraskende å skulle forholde seg til en kvinnelig branninspektør. Men det var absolutt ikke noe problem for meg å forestille meg hjemmesykepleier som en feminin kategori. Dette viser at de fleste typer arbeid gjerne blir forbundet med en type maskulinitet eller femininitet. Alvesson (2002) skriver at viktige stikkord for det maskuline er selvhevdelse, isolasjon, uavhengighet, kontroll, et skarpt blikk, rasjonalitet, analyse osv. Femininiteten defineres ut fra ord som avhengighet, samarbeid, mottakelighet, å jenke seg, godtakelse, bevissthet om mønstre og helhet, intuisjon osv. Det er helt åpenbart at samfunnet tradisjonelt har verdsatt det typiske maskuline framfor det feminine (Alvesson, 2002, s. 188; Svensson & Eriksson, 2009).

I sin klassiske tekst om kvinnerollen i vestlig sivilisasjon, «Det annet kjønn», skriver Simone de Beauvoir (2000) at kvinner egentlig alltid har hatt en tydelig begrensning for hvor de kan oppholde seg, spesielt på egenhånd. Det er bare prostituerte og omreisende, mennesker som allerede har mistet sin aktelse, som kan reise omkring og besøke folk som ikke er slektninger. Ellers har kvinner vært bundet til sine fedre, sine ektemenn eller passet på av en gruppe kvinner fra sitt eget sosiale lag (Beauvoir, 2000). Det har riktignok alltid vært enda en gruppe unge kvinner med innpass i fremmede hjem, nemlig alle tjenestepikene. De har ikke vært mobile, men de har oppholdt seg under fremmedes tak og vært tjenesteytere. I moderne tid har tjenestepikene forsvunnet de har blitt erstattet av omreisende vaskehjelper. En del hjemmehjelpere har nok også blitt regnet inn i denne gruppen av «besøkende».

For menn har situasjonen vært radikalt annerledes. Menn har fritt kunnet ferdes utendørs, i sosiale og profesjonelle sammenhenger. Håndverkeren, legen, presten, predikanten og læreren har alle kommet på husbesøk. Alle sammen er handlekraftige folk med legitime oppdrag, mange beskyttet av profesjonens eller laugets regler. Langsomt har mange av disse profesjonsgruppene endret seg og fått en større kjønnsvariasjon, men dette har ikke medført så

store endringer for kvinner generelt. Kvinner innenfor profesjonene har i stor grad kunnet gå inn i de etablerte yrkesrollene, men kvinner uten profesjonstilknytning har kanskje ikke fått del i den samme oppjusteringen av status.

Så hvordan skal vi forholde oss til hjemmesykepleierne som reiser fra hus til hus? Hvilke sosiale kategorier er ledige for dem? Er de en del av «profesjonsarbeiderne» som nå framstår som både menn og kvinner? Eller tilhører de «den andre gruppen»? I mange tilfeller er det åpenbart at «profesjonsveien» inn til brukernes hjem er stengt, og at den eneste gjenværende forståelsesramme er vaskehjelpen eller hjemmehjelperen. Vårt felles tolkningsapparat, som i stor grad er ubevisst, er ikke nyansert nok til å romme en mellomkategori. Dermed ender hjemmesykepleierne opp i en definisjonskamp både overfor omverdenen og overfor seg selv. Med dette som utgangspunkt kan utsagnene om maktesløshet i systemet og team som ikke fungerer også være utsagn som handler om en kvinnekamp som ennå ikke er ført til seier.

Informantene uttrykker selv at de fortsatt gjør mange oppgaver som ufaglærte lett kunne gjort. De forteller om situasjoner hvor de den ene dagen blir regnet som fullt profesjonelle, men neste dag settes til alle mulige rutineoppdrag. Samtidig forteller sykepleierne om to store statusløft. De slipper å stå i telefonkø inn til legekantorene, og de har blitt utstyrt med «akuttsekker» som gjør at de kan hente inn konkret informasjon om pasientenes helsetilstand. Gradvis fører slike forbedringer til at de opplever å ha en større slagkraft i møte med de andre i teamet rundt brukerne. Dessuten forteller informantene om den friheten de opplever ved å reise i egen firmabil mellom brukernes boliger. Den tiden er bare deres. De kan høre på litt musikk og ta en matbit.

Det går an å ta et kritisk blick på de to tiltakene som har løftet hjemmesykepleiernes status. Mange vil nok si at dette er selvsagte tiltak for å gjøre jobben. Likevel tolker kvinnene dem som symbolhandlinger som lar dem få innpass på en arena de tidligere har vært utestengt fra. Nå har arbeidet verdi: De er en prioritert gruppe i telefonkøen, og de kan levere konkret tallmateriale til legen. Tar vi i tillegg med reisevirksomheten og den tilhørende friheten, finner vi tre trekk som gjerne forbindes med maskuline roller. Når kvinnene får del i dem, opphøyes de til særskilte goder, selv om en mer rasjonell tolkning tilsier at det er både rettferdig og hensiktsmessig at de har disse ordningene.

5.6.3 Vi kaller det «team»

Et annet område som har fått mye oppmerksomhet fra forskere med utgangspunkt i kritisk teori, er språkets evne til å skjule maktforhold. Når en sier at «språk er makt», betyr ikke det bare at språket åpner uante muligheter for kommunikasjon, men også at ordvalg og talemåter ikke er tilfeldige og kan kamuflere maktstrukturer (Alvesson, 2002). Et funn i denne undersøkelsen er at informantene bruker ordet «team» om det tverrfaglige opplegget rundt den enkelte bruker. Begrepet «team» har ofte svært lite spesifikt innhold og brukes om alt fra hele bedriften til en liten, spesialisert arbeidsgruppe (Assmann, 2008). Ordet i seg selv har en positiv klang og vitner om samarbeid og likeverdighet. Når ordet brukes om et tverrfaglig team, signaliserer det et ønske om at alle skal bidra med sin spesifikke kompetanse inn i arbeidet rundt en institusjon eller en bruker/pasient. Rune Assmann (2008) skriver: «*Team er opptatt av kollektive prestasjoner i forbindelse med felles mål som blir diskutert gjentatte ganger*» (Assmann, 2008, s. 38). Men er det ikke grunn til å spørre seg om bruken av ordet team kan være med på å skjule de hierarkiske strukturene i hjemmetjenesten? Informantene uttrykker glede over å flere fagpersoner involvert, men samtidig opplever de å bli avvist og ignorert av andre medlemmer i teamet. Det er grunn til å tro at det å få likeverd på papiret, men ikke i praksis, i noen tilfeller kan medføre tap av meningsfullhet.

Vi er et team, men det kan av og til være litt vanskelig, det er ikke alltid vi får den kontakten med andre i teamet som vi ønsker.

Det er interessant å se hvordan informanten her fastholder teambegrepet som et honnørord, selv om mye av innholdet fortsatt mangler. Det er ikke uvanlig at slike misforhold mellom ord og innhold oppstår i forbindelse med omorganisering (Argyris & Schön, 1996). Da signaliserer ordbruken en ønsket tilstand, selv om veien fram til realiseringen kan være lang. Det vil uansett kunne oppstå frustrasjon hos den som har fått innpass i teorien, men ikke i praksis.

5.7 Meningsledelse

Videre vil jeg drøfte hva ledere kan gjøre for å legge til rette for opplevelse av meningsfullt arbeid, og jeg vil presentere begrepet *meningsledelse*. Begrepet har blitt brukt på ulike måter i forskningslitteraturen.

5.7.1 Kan ledere skape mening?

Arnulf (2012) hevder at noe av det viktigste ledere i moderne virksomheter skal gjøre, er «å skape oppslutning om målrettet samarbeid ved å gjøre det meningsfylt» (Arnulf, 2012, s. 13). Når han skal videreutvikle denne påstanden, tar han til orde for at lederes beslutninger bør være *sosialt validerte*, det vil si at de oppleves som riktige og fornuftige for dem som blir påvirket av beslutningene. Det er altså ikke nok at lederen selv oppfatter beslutningen som rettferdig og nødvendig, men at hele organisasjonen er involvert i sensemaking-prosessen omkring beslutningen. Lederskapets viktigste oppgave er dermed å skape mening i situasjonen og redusere usikkerheten blant ansatte og andre interessenter (Arnulf, 2012).

Ut fra Retningsmodellen kan en argumentere for at lederes mulighet til å påvirke de ansattes opplevelse av meningsfullhet, særlig er knyttet til retningene hjemover og oppover. Hjemover vil da i hovedsak bety å skape forståelse for beslutninger og komme med relevant informasjon og egnet kommunikasjonsmåte i forbindelse med utfordrende situasjoner eller viktige endringer i de ansattes situasjon. Det handler også om å lage rammebetingelser som gjør det mulig å løse arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte for alle involverte parter.

Informantene i denne undersøkelsen gir uttrykk for at det som skjer på nivået over i organisasjonen, er utenfor deres rekkevidde. Likevel er de svært fornøyd med de spesifikke tiltakene som har kommet fra sentralt hold. De uttrykker at den støtten de har fått har vært relevant og direkte knyttet til de behovene som har vært uttrykt. Det er imidlertid helt tydelig at det er avdelingslederen som har størst betydning. En narrativ som går igjen, er knyttet til ledelsen på en spesifikk avdeling før og nå. Før var det utrygt. Den tidligere lederen kunne ta folk og henge dem ut på personalmøtet. Da kunne man bli redd for å si noe feil. Én fortalte at det var «som å ha en svart skygge hengende over seg.» Nå er det derimot trygt og godt. De beskriver det som et vennskapelig forhold. Lederen omtales å være «som en av dem». Nemlig at vedkommende viser interesse for arbeidet hjemmesykepleierne står i, og deltar i sosiale aktiviteter. Det trekkes fram som positivt at lederens dør alltid er åpen, og at lederen er en person som det er lett å snakke med om alt.

Når retningen er oppover, betyr det at sykepleierne kan sette sitt arbeid inn i en større sammenheng. Smircich og Morgan (1982) argumenterer for at ledere kan ha en posisjon som

gir dem mulighet til å ramme inn («frame») situasjoner og hendelser på måter som blir autoritative for resten av organisasjonen (Smircich & Morgan, 1982). De meningssskapende forklaringene eller narrative som blir akseptert som riktige og fornuftige, vil da bli gjenfortalt og bekreftet i det sosiale fellesskapet. Et annet, men beslektet perspektiv, fremmes av Wrzesniewski mfl. (2003). Der er fokuset på de, ofte ubevisste, signalene ledelsen sender ut, knyttet til medarbeidernes tolkning av sin egen verdi og betydning i organisasjonen. Disse signalene blir så fortolket og spredt ut i det sosiale fellesskapet som en del av medarbeidernes kollektive identitet (Wrzesniewski mfl., 2003). På denne måten blir ikke meningsfullhet bare forklart ut fra elementer i den ansatte eller i jobbinnholdet, men søkelyset blir satt på selve den sosiale utvekslingen på arbeidsstedet. Med tanke på at sensemaking-prosessene kan påvirkes i ulike retninger, har dette stor betydning for ledere som søker å legge til rette for opplevelse av meningsfullhet i arbeidet.

Blant annet nevner én av medarbeiderne at lederen bruker en solsikke som sendes rundt, og at alle oppfordres til å si én positiv ting ved denne dagen. Dette er et tydelig grep for å endre både narrative og de sosiale signalene. Ved bevisst å fokusere på det positive, vil alle bli klar over at en total svartmaling vil være en grov overdrivelse. En kamp om definisjonsmakten som kommer fram i intervjuene, er hvordan sykefravær skal takles og omtales. Det er to tydelige forslag til tolkning som leveres. Det første er knyttet til at lederen gjør en god jobb, og at hun har en proaktiv holdning til sykdomsproblematikken. Hun er rask til å kontakte de syke, fortelles det. De som sjelden er syke opplever dette som positivt, samtidig uttrykker de at det sikkert er noen som opplever dette som masete. Det andre tolkningsforslaget handler om at det ikke er særlig rom for å være syk. At den syke blir gjort klar over at sykdom skaper store belastninger for dem som er igjen på jobben. Flere av informantene uttrykker helt åpent at «dagen er ødelagt» dersom det er sykdom på avdelingen. Dette kan tolkes som at den ellers så vennlige ledelsen forsøker å ramme inn sykdomsfravær som et personlig tema og ikke som et strukturelt tema. Når den syke blir problemet, blir det mindre relevant å se på endringer i belastning eller bemanning. Ut fra denne forklaringsmodellen er det ikke overraskende å se at noen ansatte tolker oppfølging under sykdom som omsorg, mens andre tolker det som mistenksomhet. Problemet med å takle sykdomsproblematikk på denne måten, er at medarbeiderne vil oppleve seg sett og ivarett når de er friske, men mistenkeliggjort når de er syke. De syke vil også lett havne i sårbare roller i kollegiet.

Dersom meningsfullhet var målet, burde kanskje ledelsen i all åpenhet planlegge og dimensjonere for sykdom på avdelingen. Det ville vært et tydelig signal til alle ansatte: Dere er verdifulle, og det er helt avgjørende at dere får gjort den viktige jobben deres. Men dette handler i siste instans om bevilgninger fra toppen; det nivået som så å si er usynlig fra hjemmesykepleiernes ståsted. Det er denne problematikken Philip Selznick (1994) adresserer når han skriver om «byråkratiets vennlige ansikt» (the benign face of bureaucracy) (Selznick, 1994, s. 352). Selznicks poeng er at det er hele systemet som er tenkt å være verdidrevet, ikke de løsrevne enhetene. Derfor er det ikke bare funksjonene som skal opprettholdes, men også identiteten og kvaliteten. Ut fra denne tankegangen er det budsjettet med bevilgningene til tjenestene som er kommunens egentlige verdidokument, ikke plansjene på veggen med kommunens vedtatte verdier. Dette blir da et tydelig eksempel på at «verdier for praksis» og «verdier i praksis» er på kollisjonskurs (Askeland & Aadland, 2017). Cecilie Lynnerup Eriksen (2009) kobler den samme problematikken til alle yrker som har et klassisk meningsfullt innhold. Når omsorgsaktiviteter skal «effektiviseres», ender det ofte med at arbeidstakerne ikke får gjort jobben sin slik de selv opplever at den bør gjøres. Da kan de velge å gjøre arbeidet raskere og mindre personlig, og samtidig miste opplevelsen av meningsfullhet. Den andre løsningen kan være å jobbe hardere og mer for å opprettholde meningen. Faren er da at de sliter seg ut og opplever stress, slik at meningen forsvinner ut den veien i stedet (Eriksen, 2009b).

5.8 Begrensninger ved studien og framtidig forskning

5.8.1 Begrensninger ved studien

Dette er en liten studie med åtte deltagere. Informantene er blitt intervjuet kun én gang. Hadde deltagerne blitt gitt større rom for refleksjon, kunne det kanskje kommet fram flere nyanser i funnene. Informantene kommer fra fire ulike avdelinger i én hjemmetjeneste i en relativt stor kommune på Østlandet. Det er ingen av deltagerne som er menn, og dette kunne gitt en større bredde i funnene. Det er avdelingslederne ved hver avdeling som har plukket ut informanter til meg. Dette kan ha noe å si i forhold til hvem som ble med i denne studien. Det kan være at de mest positive ble spurt, og dermed stilte som deltagere. Hadde jeg hatt større innvirkning på hvem som ble plukket ut av informanter, kunne funnene muligens ha blitt noe annerledes.

5.8.2 Framtidig forskning

Vi lever i et langstrakt land med ulik befolkningstetthet og varierende kommuneøkonomi. Strukturelle forhold kan ha betydning for hvordan hjemmesykepleierne opplever sitt arbeid. Hvordan hjemmetjenesten i denne kommunen er strukturert og organisert, i forhold til mindre kommuner, sier ikke denne studien noe om.. Helseloven gir direktiver for hvordan tjenestene skal ivareta brukere i hjemmet, og Arbeidsmiljøloven hvordan de ansatte skal ivaretas, likevel finnes det nok store variasjoner. Det vil derfor være relevant å gjennomføre lignende studier fra andre steder av landet og i mindre kommuner.

Det ville vært spennende om studier knyttet til Retningsmodellen ble gjennomført i andre sammenhenger enn hjemmesykepleien. En organisasjon som Den norske kirke, hvor man har et tydelig åndelig perspektiv, kunne vært spennende. Det ville også være nyttig å forske videre på selve Retningsmodellen eller lignende tilnærminger, om de kunne få et mer dokumentert teoretisk grunnlag.

En annen mulighet vil være å gjennomføre retning som metafor også i kvantitative undersøkelser. Det vil gjøre det mulig å gå langt bredere ut med forskningen, og resultatene vil være interessante for andre forskergrupper.

6 Konklusjon

Jeg har vært opptatt av meningsfullt arbeid i hjemmesykepleien. Problemstillingen for denne oppgaven har derfor vært: «**Hva er kildene til meningsfullt arbeid i hjemmesykepleien?**» Jeg har benyttet kvalitativ metode, og har gjennomført åtte intervjuer av hjemmesykepleiere fra fire avdelinger. I denne oppgaven presenterer jeg Retningsmodellen, hvor retningene er metaforer for å beskrive hvordan arbeidstakerne vender seg i ulike retninger for å finne mening.

Som et teoretisk rammeverk har jeg brukt studier med fokus på meningsfullt arbeid av Lindholm (2016), Rosso mfl. (2010), Ravn (2008), Tilmans og Gunderman (2017), Meyer mfl. (2010) samt tre ulike motivasjonsteorier.

Sentrale funn i denne studien er at det meningsfulle arbeidet i hjemmesykepleien finnes i ulike retninger. Informantene opplever mening innover i mestring og selvutvikling, oppover ved å tilhøre en større sammenheng, bortover i relasjon til kollegafelleskapet, utover i relasjon til brukerne og hjemover i den organisasjonen de tilhører. Jeg er overrasket over hvor meningsfullt mine informanter opplever arbeidet sitt. Det kan synes som om det er tre trusler mot meningsfullhet, dette er knyttet til bemanning, lønn og status, i den rekkefølgen. Det kan også virke som om den intense meningen hjemmesykepleierne opplever i møtet med brukerne, kompenserer for mye av svakheten i organiseringen og sårbarheten for sykdom blant de ansatte. Det er også et tankekors at hjemmetjenesten sliter med lav status for arbeidet. En svakhet jeg oppdaget ved Retningsmodellen er at den i liten grad fanger opp tilbakemeldingene fra samfunnet som «den generaliserte andre». Dette er en mangel som blir synlig når yrkets status skal vurderes som meningsgivende.

Da jeg startet arbeidet som blir presentert i denne oppgaven, hadde jeg min egen forståelse av hjemmesykepleiere og hjemmetjenesten. I møte med informantenes fortellinger, har jeg kommet litt på innsiden av en viktig omsorgstjeneste som jeg ikke hadde stor kjennskap til fra før. Med tanke på hvor viktig dette yrket er og kommer til å bli framover, håper jeg flere vil få sjansen til å se hvor meningsfullt det er å ha en jobb hvor man etter rapporten, går rundt fra hjem til hjem.

Litteraturliste

- Alvesson, M. (2002). *Organisasjonskultur og ledelse*. Oslo: Abstrakt.
- Alvesson, M., & Kärreman, D. (2000). Taking the Linguistic Turn in Organizational Research: Challenges, Responses, Consequences. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36(2), 136–158. <https://doi.org/10.1177/0021886300362002>
- Alvesson, Mats., & Sköldberg, Kaj. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (2. oppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Andersen, E. R. (2015, april 28). – Uverdige «stoppeklokke-omsorg». Hentet 29. april 2019, fra NRK website: https://www.nrk.no/sorlandet/_-uverdig-_stoppeklokke-omsorg-1.12334522
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II: theory, method and practice*. Reading, Ma: Addison-Wesley.
- Askeland, H., & Aadland, E. (2017). Hva er verdier, og hva tjener de til? I E. Aadland & H. Askeland (Red.), *Verdibevisst ledelse*. Cappelen Damm akademisk.
- Assmann, R. (2008). Team og samarbeid. I R. Assmann (Red.), *Teamorganisering: veien til mer fleksible organisasjoner*. (s. 35–58). Bergen: Fagbokforlaget.
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful - or meaningless? *MIT Sloan Management Review*, 57(4), 53–61.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Berlew, D. E., & Hall, D. T. (1966). The Socialization of Managers: Effects of Expectations on Performance. *Administrative Science Quarterly*, 11(2), 207–223. <https://doi.org/10.2307/2391245>
- Busch, T. (2012). *Verdibasert ledelse i offentlige profesjoner*. Bergen: Fagbokforl.
- Dalsgaard, A. L., & Pahuus, A. M. (2009). Den meningsfulde arbejdsplads - Et casestudie hos BDO Scanrevision og Systematic. I C. L. Eriksen (Red.), *Det meningsfulde arbejdsliv* (1. opl., s. 151–172). Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Eriksen, C. L. (2009a). Det meningsfulde arbejdsliv - fra antikken til i dag. I C. L. Eriksen (Red.), *Det meningsfulde arbejdsliv* (1. opl., s. 11–20). Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Eriksen, C. L. (2009b). Veje til et meningsfuldt arbejdsliv - De etiske fordringer og valgte udfordringer. I C. L. Eriksen (Red.), *Det meningsfulde arbejdsliv* (1. opl., s. 119–150). Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Fangen, K. (2004). *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagbokforl.
- Fletcher, L., & Robinson, D. (2016). *What's the point? The importance of meaningful work*. Hentet fra <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp118.pdf>
- Frankl, V. E. (1992). *Man's search for meaning: an introduction to logotherapy*. Boston: Beacon Press.

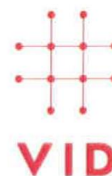
- Frankl, V. E. (1994). *Vilje til mening*. Hentet fra http://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2014031108154
- Griffin, E. A. (2006). *A first look at communication theory*.
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Halvorsen, C. H. (2017). Verdier på veggen, i veggene eller i veien? En kvalitativ studie av verdiers betydning i rekruttering og onboarding i ideelle, humanitære organisasjoner. 92. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2452768>
- Herzberg, F. (1976). One More Time: How Do You Motivate Employees? I M. M. Gruneberg (Red.), *Job Satisfaction — A Reader* (s. 17–32). https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Holmøy, E. (2014). *Behovet for arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren fremover* (Nr. 14/2014; s. 60). SSB.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforl.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforl.
- Kirkhaug, R. (2013). *Verdibasert ledelse: betingelser for utøvelse av moderne lederskap*. Oslo: Universitetsforl.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2016). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: evidensbasert HRM* (3. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lindholm, M. (2016). *Hvad er mening? - Mening som motivation i arbejdslivet* (s. 28). Hentet fra Krifa website: <https://krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/god-arbejdslyst-indeks-2016>
- Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1990). Stress, coping, and the meaning of work. I *Issues in organization and management series. Meanings of occupational work: A collection of essays* (s. 135–170). Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Løgstrup, K. E. (2010). *Den etiske fordring* (4. udg.). Århus: Klim.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring* (3. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Martinsen, Ø. L. (2015). *Perspektiver på ledelse* (4. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Maxwell, J. (1992). Understanding and Validity in Qualitative Research. *Harvard Educational Review*, 62(3), 279–301. <https://doi.org/10.17763/haer.62.3.8323320856251826>

- Meyer, S., Eilertsen, G., & Ytrehus, S. (2010). Meningsfullt arbeid på sykehjem - erfarne sykepleieres perspektiv. *148-154*. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/142375>
- Miller, J., & Glassner, B. (2011). The «Inside» and the «Outside»: Finding Realities in Interviews. I D. Silverman (Red.), *Qualitative Research* (s. 131–148). SAGE.
- Pratt, M., Ashforth, B., Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of A New Discipline*, 309–327.
- Ravn, I. (2008a). Mening i arbeidslivet — definition og konseptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10, 059–075. <https://doi.org/10.7146/tfa.v10i4.108735>
- Ravn, I. (2008b). Mening i arbeidslivet : teori og praksisudvikling. *Erhvervspsykologi*, 6(4), 44–73.
- Ravn, I. (2009). Meningsledelse - Ledelsesredskaber til at skabe meninger i arbejdet med. I *Det meningsfulde arbejdsliv* (1. opl., s. 57–90). Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Sandemose, A. (1933). *En flyktning krysser sitt spor, fortelling om en morders barndom*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Schibbye, A.-L. L. (2012). *Relasjoner: et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi* (2. utg., 2. oppl. [i.e. ny utg.]). Oslo: Universitetsforl.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sirris, S., & Byrkjeflot, H. (upublisert). *Realising calling through identity work. Comparing themes of calling in faith-based and religious organisations*.
- Steger, M. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. I *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (s. 60–81). <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- Svedberg, L. (2000). *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap* (2. oppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Svensson, L. G., & Eriksson, Y. U. (2009). *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Hentet fra <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/19737>
- The Global Gender Gap Report. (2018). Hentet 28. april 2019, fra World Economic Forum website: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018/>
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Thoresen-Moursund, Ø. (2016). *Sykepleier, en kjønnet yrkestittel : en analyse av sykepleieryrkets rekrutteringsprofil og hvordan sykepleiere posisjoneres av den*. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2402044>

- Tilmans, L., & Gunderman, R. B. (2017). Meaningful Work. *Journal of the American College of Radiology*, 14(12), 1641–1643. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2017.05.019>
- Weick, K. E. (2008). *Making sense of the organization*. Malden (Mass.): Blackwell Publishing.
- Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Wrzesniewski, A. (2003). Chapter 19: Finding positive meaning in work. I K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Red.), *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline* (s. 296–308). San Francisco, Calif: Berrett-Koehler.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, N.J: Pearson Education.
- Aadland, E. (2004). *Den truverdige leiaren*. Oslo: Samlaget.
- Aadland, E., & Askeland, H. (2017). Verdibevisst ledelse i praksis. I E. Aadland & H. Askeland (Red.), *Verdibevisst ledelse* (s. 113–136). Cappelen Damm akademisk.
- Aadland, E., & Skjørshammer, M. (2017). Hvordan forske på verdier i organisasjoner? En litteraturstudie av verdiforskning i helsetjenesten. I E. Aadland & H. Askeland (Red.), *Verdibevisst ledelse* (s. 323–362). Cappelen Damm akademisk.

Vedlegg

Vedlegg 1



Til den det måtte angå

Oslo, 26.09.2018

Vedrørende studentprosjekt Marianne Offernes

Det er avklart fra VID at Marianne Offernes lagrer data på privat lagringsenhet, pc, som er beskyttet med passord og nedlåst. Pc-en har antivirusprogram med jevnlig oppdateringer.

Annette Rose Leis-Peters
Prodekan
Fakultet for teologi diakoni og ledelsesfag

VID
vitenskapelige høyskole

Pb 184 Vinderen
NO-0319 OSLO

+47 990 90 005
post@vid.no

Faktura
fakturamottak@vid.no

Foretaksregister
NO 915635520 vid.no

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 765761 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD, den 05.10.18. Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 10.11.19.

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

NSD finner 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

De registrerte vil ha følgende rettigheter i prosjektet: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). Rettighetene etter art. 15-20 gjelder så lenge den registrerte er mulig å identifisere i datamaterialet.

NSD 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

NSD 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).

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp behandlingen ved planlagt avslutning for å avklare status for behandlingen av opplysningene.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kjersti Haugstvedt, Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vil du delta i forskningsprosjektet, «Motivasjon i hjemmesykepleien»?

Vedlegg 3

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hva som motiverer ansatte sykepleiere i hjemmesykepleien. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette prosjektet, går ut på å undersøke hva som motiverer hjemmesykepleiere og hva som oppleves som meningsfullt arbeid, i hjemmesykepleien i Skedsmo kommune.

Problemstillingen til prosjektet er:

«Hva motiverer til å arbeide i hjemmesykepleien, og når oppleves arbeidet som meningsfullt?»

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

VID – vitenskapelig høyskole, Campus Oslo, Diakonhjemmet

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi spør fordi du er sykepleier i hjemmesykepleien i Skedsmo kommune.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelsen i studien innebærer å være med på et intervju på ca. 1 time.

Dette er spørsmål som du i din arbeidssituasjon har de eneste «rette» svarene på.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. 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

Intervjuet vil bli tatt opp på en lydopptaker. 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. Det er kun mastergradsstudenten og veilederen som vil ha tilgang til opplysningene. Alle intervjuer vil være anonymisert.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 3. mai 2019. Opptakene blir slettet ved ferdigstilling av oppgaven.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,

- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra VID vitenskapelige høyskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Beate Jelstad Løvaas, førsteamanuensis, VID vitenskapelige høyskole, Tlf: +47 22 45 19 74, beate.jelstad.lovaas@vid.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55582117

Med vennlig hilsen

Beate Jelstad Løvaas
Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Marianne Offernes
Mastergradsstudent

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Motivasjon i hjemmesykepleien* 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, ca. mai 2019

Sign. prosjektdeltaker

Intervjuguide

Presentasjon <ul style="list-style-type: none"> • Meg selv • Prosjektet • Gjennomføring av intervjuet • Anonymitet • Mulighet for å trekke seg • Samtykkeerklæring
Bakgrunnsinformasjon <ul style="list-style-type: none"> • Når var du ferdig utdannet sykepleier? • Hvor har du arbeidet tidligere? Hva var bedre/dårligere der? Hvorfor sluttet du? Kunne du tenkt deg å gå tilbake igjen? • Hvor lenge har du arbeidet i hjemmesykepleien? • Hva var det som gjorde at du søkte jobb i hjemmesykepleien?
Introduksjonsspørsmål <ul style="list-style-type: none"> • Hva er spesielt ved å arbeide i hjemmesykepleien? • Opplever du at jobben som hjemmesykepleier samsvarer med hvordan du tenkte denne jobben skulle være? • Er det noen sykepleiere ved din avdeling som har arbeidet her lenge, mer enn fem år. Hvorfor/hvorfor ikke?
Overgangsspørsmål <ul style="list-style-type: none"> • Kan du fortelle om en skikkelig god dag på jobb - YES • Hva var det som gjorde denne dagen spesielt god? • Kan du si noe om hva det er som gjør at noen dager er bedre enn andre? • Har ledelsen noen påvirkning på din opplevelse av en god dag på jobb? • Kan du fortelle om en skikkelig dårlig dag på jobb - NO • Hva var det som gjorde denne dagen dårlig? • Kan du si noe om hva det er som gjør at noen dager oppleves dårligere enn andre? • Har ledelsen noen påvirkning på din opplevelse av en dårlig dag på jobb?
Nøkkelspørsmål
SDT <ul style="list-style-type: none"> • Autonomi - I hvor stor grad opplever du å kunne påvirke arbeidsdagen din, ta initiativ til ulike tiltak i jobben din? • Kompetanse - Behovet for etterutdanning – gis det tilbud • Samarbeid – Er det fokus på samarbeid - Samarbeid med andre kollegaer, fellesskap med kollegaer • Har opplevelsen av fellesskap noe å si for din opplevelse av jobben?
Meaningful work <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan vil du beskrive det meningsfulle i ditt arbeid. Hvordan kan pasienten påvirke hjelpen – hva er viktige aktiviteter for deg nå. Hverdagsrehabilitering – hva tenker du om dette og din opplevelse av jobben? Del av større helhet, samarbeid med andre yrkesgrupper, fysioterapi, ergoterapi, lege – hjemmesykepleien innpasses i det totale rehabiliteringsopplegget. Blir noen pasienter mindre hjelpetrengende og får mer mestring? Nærhet til pasienten

<ul style="list-style-type: none"> • Kan du fortelle meg om en situasjon der du kjente en følelse som, «Ja, dette er en av grunnene til at jobben min er meningsfull for meg.
<ul style="list-style-type: none"> • Hva ville du savnet hvis du sluttet i hjemmesykepleien?
<ul style="list-style-type: none"> • Hverdagsrehabilitering – Hva er viktige aktiviteter for deg nå – pasient • Kan pasienten påvirke hva du gjør – hva tenker du om dette?
<ul style="list-style-type: none"> • Verdier – hvilke verdier er viktig for deg som hjemmesykepleier – får du virkeliggjort disse? <ul style="list-style-type: none"> - Når får du en god følelse for jobben - Når får du en dårlig følelse for jobben - Flytsonen – realiserer verdiene dine
<ul style="list-style-type: none"> • Nærhet til pasienten?
Jobcrafting
<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan er mulighetene for deg til å forme din arbeidshverdag?
<ul style="list-style-type: none"> • Hva gjør du selv for å trives på jobb?
<ul style="list-style-type: none"> • Hva gjør eller kunne ledelsen gjort for at du kunne trives i jobb?
<ul style="list-style-type: none"> • Hvis du kunne gitt lederen din et råd for hvordan hun/han kunne beholde deg som ansatt?
<ul style="list-style-type: none"> • Ville du ha arbeidet i hjemmesykepleien om du fikk like mye penger for å gå hjemme?
Rettferdighet
<ul style="list-style-type: none"> • Er det noen som har det bedre på jobb enn andre? <ul style="list-style-type: none"> a. Hvorfor?
<ul style="list-style-type: none"> • Kan du si noe om din opplevelse av arbeidsfordelingen på jobb? • Er dette rettferdig? • Hvordan fordeles byrdene?
Vendepunkt
<ul style="list-style-type: none"> • Har du noen eksempler fra perioder som har vært krevende og lite motiverende og så snudde det?
<ul style="list-style-type: none"> • Har du hatt lyst til å slutte
<ul style="list-style-type: none"> • Hva gjør det spennende for deg å jobbe i hjemmesykepleien
<ul style="list-style-type: none"> • Hva gjør at det kan bli kjedelig?
Avslutning
<ul style="list-style-type: none"> • Hva tenker du er de tre viktigste faktorene for at hjemmesykepleiere skal være motiverte og oppleve mening i jobben sin?