

**Kandidatuddannelsen i Ergoterapi, Klinisk Sygepleje og  
Jordemodervidenskab – SDU**

**Faktorer som bidrager til et understøttende jordemoderfagligt arbejdsmiljø**  
Et kvalitativt studie baseret på fokusgrupper med jordemødre

**Factors contributing to a supportive midwifery practice climate**  
A qualitative study based upon focus groups with midwives

**Modultitel:** Kandidatspeciale (30 ECTS)

**Eksamensnummer eller navn:** Mie Mortensen

**Uddannelse:** Kandidatuddannelsen i jordemodervidenskab

**Semester:** 7. og 8. kvarter (svarende til 4.semester)

**Opgavetype:**

Speciale udarbejdet ved Kandidatuddannelsen i Jordemodervidenskab ved Syddansk Universitet  
(Traditionel specialeform)

**Vejleder:** Katja Schrøder

**Antal anslag (inklusive mellemrum):** 138.588 anslag (svarende til 57,7 normalsider)

**Afleveret den:** 29/5-18.

**Udlån:** ☒ Ja ☐ Nej  
(til brug for underviser i undervisningsøjemed)

# **Faktorer som bidrager til et understøttende jordemoderfagligt arbejdsmiljø**

**Et kvalitativt studie baseret på fokusgrupper med jordemødre**

---

## **Factors contributing to a supportive midwifery practice climate**

**A qualitative study based upon focus groups with midwives**



Speciale udarbejdet ved Kandidatuddannelsen i Jordemodervidenskab  
Syddansk Universitet  
juni 2018  
Af  
Mie Mortensen

Vejleder Katja Schrøder, jordemoder, cand.scient.san., ph.d.

Antal anslag: 138.588

## Resumé

### **Faktorer som bidrager til et understøttende jordemoderfagligt arbejdsmiljø** - Et kvalitativt studie baseret på fokusgrupper med jordemødre

Der er i dag en betydelig mangel på jordemødre i Danmark, og jordemoderfaget har store vanskeligheder med at fastholde sine ansatte. Jordemødre søger andre ansættelsesformer eller helt væk fra faget grundet utilfredshed med grundlæggende arbejdsforhold som arbejdsbyrde, løn og manglende faglig opbakning. Jobtilfredsheden blandt jordemødre ligger således blandt de laveste indenfor sundhedssektoren.

Formålet med dette studie er derfor at identificere indsatsområder i arbejdsmiljøet på et stort dansk fødested, med henblik på at skabe forbedringer i arbejdsmiljøet. Det endelige mål er at højne jobtilfredshed og i højere grad fastholde jordemødrene i deres fag. Problemfeltet adresseres med en socialkonstruktivistisk tilgang, hvor virkeligheden ses som en social konstruktion – noget vi mennesker skaber gennem vores interaktion og vores måde at tale om virkeligheden på. Interaktionsmåder inddrages derfor i specialet som interessefelt. Ud fra empirisk data produceret i 3 fokusgrupper med i alt 15 jordemødre, tages udgangspunkt i jordemødrenes italesættelser af væsentlige faktorer i deres arbejdsmiljø. Begreberne "ledelse" og "faglighed" analyseres ud fra et praksisrelateret udgangspunkt i forhold til teori om ledelsesstile (Daniel Goleman) og motivationsteori (Self-Determination Theory af Richard Ryan og Edward Deci).

Studiet finder at specielt 3 ledelsesstile (visionær, demokratisk og tilknyttende ledelsesstil) modsvarer jordemødrenes forestillinger om effektiv og synlig ledelse, og at opnåelse af indre motivation kan ske ved i højere grad at styrke jordemoderfaglig autonomi, kompetence og samhørighed. Studiets fund ligger til grund for endelige anbefalinger for arbejdsmiljøet målrettet det pågældende fødested.

## Abstract

### **Factors contributing to a supportive midwifery practice climate**

- A qualitative study based on focus groups with midwives

Today there is a significant shortage of midwives in Denmark, and midwifery has difficulties in maintaining its workforce. Midwives intend to move jobs or leave the profession altogether due to dissatisfaction with basic working conditions as workload, payment and the professional support they are given. Midwives' job satisfaction therefore rate amongst the lowest in the public health sector.

The objective of this study is to identify focus areas of the working environment on a large Danish labour ward, in order to make improvements. The final goal is to improve job satisfaction and maintain the midwifery workforce. This issue is addressed using a social constructivist approach, which perceives reality as socially situated – and knowledge constructed in interaction with others. As such interaction is included in this thesis as a point of interest. Empirical data based on 3 focus groups including 15 midwives, makes the starting point for exploring how midwives verbalize what is essential to them concerning their working environment. From a practice-oriented perspective the concepts “leadership management” and “midwifery professionalism” are analyzed using theory about leadership styles (Daniel Goleman) and theory about intrinsic motivation (Self-Determination Theory by Richard Ryan and Edward Deci).

The study concludes that especially 3 leadership styles are equivalent to the midwives' conception of effective and distinct leadership, namely the authoritative, the democratic and the affiliative leadership styles. Furthermore, the study concludes that achieving intrinsic motivation requires empowering midwifery autonomy, competence and relatedness. The findings of this study form the basis of final recommendations about the work climate at the maternity unit concerned.

## Indhold

|                                                                                                          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Introduktion.....</b>                                                                              | <b>3</b>  |
| 1.1. Baggrund med litteraturgennemgang.....                                                              | 3         |
| 1.1.1. Om arbejdsmiljø.....                                                                              | 4         |
| 1.1.2. Studier af jordemødres arbejdsmiljø .....                                                         | 4         |
| 1.1.3. Årsager til at søge væk fra jordemoderfaget .....                                                 | 6         |
| 1.1.4. Arbejdsmiljø på danske og svenske fødegange .....                                                 | 7         |
| 1.2. Formål og forskningsspørgsmål .....                                                                 | 8         |
| 1.3. Problemformulering .....                                                                            | 9         |
| 1.4. Begrebsafklaring .....                                                                              | 9         |
| 1.5. Forskningsdesign .....                                                                              | 10        |
| <b>2. Metode.....</b>                                                                                    | <b>11</b> |
| 2.1. Forskningsmæssig tilgang.....                                                                       | 11        |
| 2.1.1. Epistemologi (1. niveau) .....                                                                    | 11        |
| 2.1.2. Videnskabsteoretisk vinkel (2. niveau) .....                                                      | 12        |
| 2.1.3. Metodologi (3. niveau) .....                                                                      | 13        |
| 2.1.4. Metodisk niveau (4. niveau) .....                                                                 | 14        |
| 2.2. Metodiske overvejelser og fremgangsmåde .....                                                       | 16        |
| 2.2.1. Fokusgrupper.....                                                                                 | 16        |
| 2.2.2. Overvejelser om sammensætning af fokusgrupper .....                                               | 17        |
| 2.2.3. Rekruttering og strukturering af fokusgrupper .....                                               | 17        |
| 2.2.4. Moderatorguide .....                                                                              | 18        |
| 2.2.5. Afholdelse af fokusgrupper.....                                                                   | 19        |
| 2.2.6. Ethiske overvejelser .....                                                                        | 19        |
| 2.3. Analytisk og teoretisk tilgang – hvordan er analysemetoder og metodologier anvendt i praksis? ..... | 20        |
| 2.3.1. Metode til analyse af empirisk datamateriale .....                                                | 20        |
| 2.3.2. Fortolkningsmetodikker .....                                                                      | 23        |
| 2.3.3. Metode til analyse af interaktionsformer .....                                                    | 24        |
| 2.4. Litteratursøgning .....                                                                             | 25        |
| 2.4.1. Systematisk søgestrategi.....                                                                     | 26        |
| 2.4.2. Udvælgelsesstrategi.....                                                                          | 27        |
| 2.4.3. Overblik over fundet litteratur .....                                                             | 28        |
| <b>3. Analyse og resultater.....</b>                                                                     | <b>29</b> |
| 3.1. Ledelse .....                                                                                       | 29        |
| 3.1.1. Synlig ledelse.....                                                                               | 31        |
| 3.1.2. Visioner for afdelingen .....                                                                     | 32        |
| 3.1.3. Sammenfatning af analyse af ledelse .....                                                         | 33        |
| 3.2. Faglighed.....                                                                                      | 33        |
| 3.2.1. Autonomi i relation til indre motivation.....                                                     | 33        |
| 3.2.2. Kompetence i relation til indre motivation .....                                                  | 35        |
| 3.2.3. Samhørighed i relation til indre motivation .....                                                 | 36        |
| 3.2.4. Sammenfatning af analyse af faglighed.....                                                        | 37        |
| 3.3. Analyse af interaktionsformer .....                                                                 | 37        |

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3.1. Dannelse af alliancer .....                         | 38        |
| 3.3.2. Modsigelser og enigheder .....                      | 39        |
| 3.3.3. Håndtering af følelser .....                        | 41        |
| 3.3.4. Sammenfatning af analyse af interaktionsformer..... | 42        |
| <b>4. Diskussion af resultater.....</b>                    | <b>44</b> |
| 4.1. Ledelsesperspektiver på fødegangsarbejde.....         | 44        |
| 4.2. Samarbejde som strategi for at opnå respekt.....      | 45        |
| 4.3. Forholdet mellem indre og ydre motivation.....        | 46        |
| 4.3.1. Trusler mod universelle behov for motivation .....  | 47        |
| 4.4. Interaktion blandt jordemødre .....                   | 50        |
| 4.5. Nye tiltag for at bedre arbejdsmiljøet .....          | 52        |
| <b>5. Diskussion af metodiske erfaringer .....</b>         | <b>54</b> |
| 5.1. Erfaringer ved litteratursøgning.....                 | 55        |
| 5.2. Egen positionering .....                              | 56        |
| 5.3. Diskussion af metode.....                             | 57        |
| 5.4. Diskussion af metodologi .....                        | 59        |
| 5.5. Intern validitet.....                                 | 61        |
| 5.6. Ekstern validitet og overførbarehed .....             | 62        |
| <b>6. Konklusion .....</b>                                 | <b>64</b> |
| <b>7. Perspektivering.....</b>                             | <b>65</b> |
| <b>8. Referenceliste .....</b>                             | <b>67</b> |
| Bilagsoversigt.....                                        | 72        |

# 1. Introduktion

Der er i dag stor mangel på jordemødre i mange dele af verden, og jordemoderfaget har store vanskeligheder med at fastholde sine ansatte (Kjeldset, 2006, Barker, 2016, Pugh et al., 2013, RCM, 2016, Thumm and Flynn, 2018). Jordemødre søger andre ansættelsesformer eller helt væk fra faget, og nedsat jobtilfredshed er en vigtig faktor i forhold til enhver beslutning om at forlade et job (Warmelink et al., 2015, s.483). Sundhedssektoren udgør i det hele taget et særligt belastet område, idet udbrændthed forekommer hyppigere her end i andre personalegrupper (Arbejdsmiljøinstituttet, 2001).

I den første danske undersøgelse om udbrændthed, PUMA-undersøgelsen fra 1999-2005, viser resultaterne at jordemødre hører til de mest belastede faggrupper på sygehusene (ibid.). Lignende resultater ses 10 år senere i en nyere trivselsundersøgelse, som viser at indenfor Hovedstadsregionen ligger læger og tandlæger højest i forhold til tilfredshedsscoren – og jordemoderprofessionen i bunden. Det er specielt de store fødesteder som Hvidovre, Herlev og Rigshospitalet der har problemer med mistrivsel, hvorimod mindre fødesteder har højere tilfredshedsscore (Hagerup, 2014). Sidstnævnte bekræftes af et stort svensk studie (Hildingsson and Fenwick, 2015). Alt i alt er kun 60,3% af jordemødrene på de store fødesteder tilfredse med den faglige kvalitet i deres arbejde (Hagerup, 2014).

Ovennævnte viden skaber en stor nysgerrighed i forhold til at opnå en dybere forståelse for, hvorfor jordemødre er så belastede i deres arbejdsforhold og hvilke faktorer der er bestemmende for at fremme jobtilfredshed. Indeværende speciale undersøger derfor arbejdsmiljøet på en stor, dansk fødegang med udgangspunkt i jordemødrenes fortællinger og italesættelser.

## 1.1. Baggrund med litteraturgennemgang

Det følgende baggrundsafsnit skal give et indblik i studier om arbejdsmiljø centreret omkring jordemødre. Afsnittet vil starte i et overordnet perspektiv med viden om arbejdsmiljø i bred forstand, og derefter stille ind på jordemødres arbejdsmiljø og forhold på danske fødegange. Den systematiske litteratursøgning som ligger til grund for dette baggrundsafsnit er beskrevet i afsnit 2.4. og endeligt dokumenteret med søgeproces i bilag A.

### 1.1.1. Om arbejdsmiljø

Det danske Videnscenter for arbejdsmiljø definerer arbejdsmiljø som værende de fysiske, psykiske og sociale faktorer, der påvirker den ansatte i forbindelse med jobbet. Arbejdsmiljø er også initiativer og strategier der sættes i værk for at sikre en sund og sikker arbejdsdag samt forebyggende initiativer til at undgå arbejdsskader (Videnscenter for Arbejdsmiljø, 2018). Studier af arbejdsmiljø fremhæver at et understøttende arbejdsmiljø bidrager til lavere grad af udbrændthed og nedslidning, og til højere grad af job-tilfredshed og patient-tilfredshed (Thumm and Flynn, 2018).

Arbejdsmiljøet er en tungtvejende grund til at ønske tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet generelt. Flere faktorer bidrager til ønske om tilbagetrækning – for eksempel højt arbejdstempo, stort tidspres og arbejdskonflikter har indflydelse. Faktorer som kontrol, indflydelse og at få anerkendelse fra ledelsen er derimod med til at fremme arbejdsfastholdelsen (Fridriksson et al., 2017, Forskningscenter for arbejdsmiljø, 2017).

### 1.1.2. Studier af jordemødres arbejdsmiljø

I dette afsnit tages udgangspunkt i et helt nyt og meget stort amerikansk litteraturstudie af, hvad der understøtter et godt arbejdsmiljø for jordemødre. Litteraturstudiet baserer sig på 29 studier, som alle undersøger opfattelser af det jordemoderfaglige arbejdsmiljø (Thumm and Flynn, 2018). De inkluderede studier blev analyseret med koncept analyse og 5 overordnede emneområder (primary attributes) kunne identificeres:

**Effective leadership:** Ledelse som understøtter engagement i arbejdet og forøget kvalitet i arbejdet. To slags ledelse blev fremhævet i litteraturen, nemlig situationsbestemt ledelse<sup>1</sup> og transformationsledelse<sup>2</sup>. Effektiv og understøttende ledelse blev blandt andet kædet sammen med understøttelse af jordemoderfaglige værdier og work-life balance.

---

<sup>1</sup> Refererer i studiet til at tilpasse sin ledelsesstil til en individuel kontekst – for eksempel give konkret support til en ny jordemoder, men lægge op til fælles beslutningstagning i en større sammenhæng vedrørende implementering af nye retningslinjer.

<sup>2</sup> Ledelsesstil der i studiet lægger op til "Empowering" via supervision, tydelig og karismatisk ledelse og udvikling ved at inddrage de ansatte.

**Adequate resources:** Begrebet ressourcer dækker over både håndgribelige og uhåndgribelige elementer. 3 overordnede ressourceområder blev identificeret – tilstrækkelig tid, tilstrækkeligt personale og tilstrækkeligt udstyr.

**Collaboration:** Samarbejde kan beskrives som det at arbejde sammen mod et fælles mål, guidet af en fælles struktur og et fælles regelsæt. Dette område havde betydelig vægt i forhold til de øvrige emner. Vigtige elementer i effektivt samarbejde var respekt, tillid, kommunikation, tydelige visioner, nedtoning af konkurrence og tydelig afklaring af roller.

**Control of work:** Understøttelse af, at jordemødre kan få lov at arbejde selvstændigt ved at træffe beslutninger uden unødige restriktioner, og at de kan få lov at arbejde indenfor hele det jordemoderfaglige virksomhedsområde.

**Support for midwifery model of care:** Indebærer en holistisk tilgang med udgangspunkt i fælles beslutningstagning med kvinder og deres familier, og med vægt på at fremme den naturlige fødsel (Thumm and Flynn, 2018, s.101).

### At arbejde som kendt jordemoder

I et hollandsk studie fra 2014, var målet at få en forståelse for jordemødrenes arbejdsforhold ved at afdække associerende faktorer til job-tilfredshed og identificere forbedringstiltag. Undersøgelsen fandt at jordemødrene i store træk var glade for deres arbejde, og at det de vægtede højt, var den tætte kontakt med klienterne, samarbejdet med kolleger og en grundlæggende følelse af autonomi og frihed. I forhold til forbedringstiltag ønskede jordemødrene sig mindre administration, et lavere arbejdspress og et bedret tværfagligt samarbejde (Warmelink et al., 2015).

De grundlæggende forhold som vægtes højt i forhold til et understøttende arbejdsmiljø, ligner således fundene i litteraturstudiet. Dog ser det ud til, at de hollandske jordemødre oplever en højere grad af tilfredshed.

Det er relevant at nævne at en stor del af hollandske jordemødre varetager svangreomsorgen for raske gravide og fødende udenfor sygehusregi, og at de føder hjemme med over 30% af kvinderne (ibid.). Denne arbejdsmåde kan have påvirket jordemødrenes vurdering af tilfredshed i deres jordemoderarbejde.

Mange hospitalsenheder har indført en struktur i svangreomsorgen, som ligner den hollandske model meget, ved at prioritere kendthed og kontinuitet. Den gravide ses af

den samme jordemoder i hele graviditeten, og hvis muligt også til fødslen og i efterfødselsperioden. Konceptet kaldes "Caseload Midwifery", "Midwifery Group Practice" (MGP) eller på dansk "Kendt Jordemoder Ordning" (KJO). Denne struktur findes også hos privat praktiserende jordemødre og på uafhængige fødeklinikker. Et australsk og et newzealandsk studie undersøger tilfredshed (satisfaction og emotional well-being) blandt jordemødre med denne ordning. Det newzealandske studie viser, at selvom hospitalsansatte jordemødre arbejdede færre timer i gennemsnit end de privatansatte jordemødre i kendt jordemoderordning, havde de et signifikant højere niveau af angst og udbrændthed. Hospitalsansatte jordemødre følte lavere autonomi, empowerment og professionel anerkendelse (Dixon et al., 2017). Samme type fund blev gjort i det australske studie, hvor Midwifery Group Practice blev opstartet på et mellemstort hospital i Adelaide. Jordemødrene ansat i MGP havde en højere tilfredshed i forhold til den professionelle kontinuitet, autonomi og i forhold til at opnå et tæt forhold til gravide/fødende og deres familier (Collins et al., 2010).

### 1.1.3. Årsager til at søge væk fra jordemoderfaget

Der er som nævnt først i dette afsnit en stor flugt fra jordemoderfaget, hvilket gør det relevant at inkludere studier som undersøger årsager til at forlade jordemoderfaget.

I det følgende er der taget udgangspunkt i tre store studier om emnet, alle af nyere dato (efter 2012) og alle inkluderende lande fra den vestlige verden, Australien og New Zealand, lande som ligger indenfor dette speciales interessefelt.

Studierne viser samstemmende at jordemødre i høj grad overvejer eller har forladt faget. Mellem 21% og 47% af jordemødrene i de to første studier havde ønske om helt at forlade faget (Jarosova et al., 2017, Pugh et al., 2013), og i studiet fra Royal College of Midwives havde 2719 jordemødre allerede forladt faget, idet det var et inklusionskriterie for studiedeltagelse (RCM, 2016). Af det australske studie fremgik det at 54% af de jordemødre der ønskede at forlade jordemoderfaget, havde over 20 års erfaring (i denne gruppe er også repræsenteret jordemødre som havde ønske om overgang til pension)(Pugh et al., 2013).

Årsager til at ville forlade jordemoderfaget lignede hinanden i de tre studier, og handlede i høj grad om manglende sammenhæng mellem arbejds- og familieliv, men også om manglende opfyldelse af jordemoderfaglige grundværdier. Fastholdelsestiltag

relaterede sig primært til bedre bemanning, fleksible arbejdsmåder og fokus på udvikling. Studiernes fund ses overskueliggjort i nedenstående figur.

Figur 1. Studier af årsager til at søge væk fra jordemoderfaget

|                                                                                             | Job satisfaction and leaving intentions of midwives (Jarosova et al., 2016)                                                                                              | Western Australia facing critical losses in its midwifery workforce (Pugh et al., 2013)                                        | Why midwives leave – revisited (RCM, 2016)                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Årsager til at ønske at forlade faget                                                       | -Lønniveau<br>-Familie/arbejde-balance<br>-Professionelle muligheder                                                                                                     | -Arbejde/balance i livet<br>-Karriereskifte<br>-Familiære forhold                                                              | -Dårlig bemanning<br>-For dårlig kvalitet/omsorg man kunne give<br>-Stort arbejdspress                                 |
| Fastholdelses-tiltag (Foreslået af studiets forfattere, eller jordemødrenes svar i studiet) | (Foreslået af studiets forfattere):<br>-Vurdering af jobtilfredshed<br>-Programmer til karriereudvikling (mentorprogrammer)<br>-Rekrutterings- og fastholdelses-strategi | (Jordemødrenes svar i studiet):<br>-Fleksible arbejdsmåder<br>-Højere lønniveau<br>-Bedre bemanning i forhold til arbejdsbyrde | (Jordemødrenes svar i studiet):<br>-Tilstrækkelig bemanning<br>-Ændring af arbejdsbyrde<br>-Ændrede arbejdsbetingelser |

#### 1.1.4. Arbejdsmiljø på danske og svenske fødegange

I dette afsnit er medtaget forskning fra svenske studier, dels fordi der ikke eksisterer meget dansk forskning på området, og dels fordi danske og svenske obstetriske forhold ligner hinanden (Hildingsson and Fenwick, 2015).

To svenske studier med udgangspunkt i den samme dataindsamling undersøger hhv. udbrændthed hos jordemødre og jordemødres syn på deres arbejdsmiljø (Hildingsson et al., 2013, Hildingsson and Fenwick, 2015). Dataindsamlingen bestod af spørgeskemaundersøgelse inkluderende 475 svenske jordemødre. Resultaterne viser at mere end 1/3 af jordemødrene led af udbrændthed, og mere end 1/3 af jordemødrene havde overvejet at stoppe i faget (Hildingsson et al., 2013). Resultaterne bekræfter således andre studier gennemgået i dette afsnit.

Hovedfund viser i de svenske studier, at personlig udbrændthed havde stærk relation til jordemødre med alder <40 år og <10års erfaring (Hildingsson et al., 2013, Hildingsson and Fenwick, 2015). Modsatte fund gjorde Sunniva Engelbrecht i sin

ph.d.-afhandling om motivation og udbrændthed blandt jordemødre i Danmark (Engelbrecht, 2006). De deltagende jordemødre i hendes studie var alle over 35 år og med mere end 8 års erfaring. Studiet fremhæver at alder og generationstilhørsforhold<sup>3</sup> spiller en væsentlig rolle i forhold til udvikling af udbrændthed, således at denne gruppe i højere grad påvirkes af arbejde med skiftende arbejdstider, høje arbejdskrav og lave ressourcer (Engelbrecht, 2006, s.14-15). I danske/svenske studier findes der således modstridende fund i forhold til hvilke grupper af jordemødre der påvirkes mest i forhold til udbrændthed i deres fag. Enighed er der derimod i forhold til flere indsatsområder som fremmer personlig motivation og understøtter arbejdsmiljøet; det gælder i forhold til at prioritere at jordemødre kan arbejde indenfor hele deres virksomhedsområde, at skabe fleksible arbejds måder som imødekommer work-life balance, og at understøtte jordemoderfaglig identitet med en anerkendende tilgang.

## 1.2. Formål og forskningsspørgsmål

Baggrundsafsnittets viden om af arbejdsmiljø og grunde til at forlade jordemoderfaget, i sammenhæng med egne kliniske erfaringer, afføder derfor en stor nysgerrighed i forhold til at undersøge, om lignende forhold gør sig gældende på et specifikt dansk fødested. Overvejelser gøres i forhold til, om væsentlige faktorer i arbejdsmiljøet er de samme for en dansk jordemoder på et stort fødested, som for de mange inkluderede i baggrundsafsnittets studier, og om dette studies jordemødre har de samme forestillinger om udvikling og tiltag i fremtiden, som jordemødre har andre steder. Det har ligeledes forskningsmæssig interesse at undersøge interaktionen blandt jordemødre i en sammenbragt gruppe, for at få en dybere forståelse for den interaktion som kunne præge arbejdsmiljøet i hverdagen. Med viden om fagpersonalets oplevelser og holdninger skabes mulighed for at lave forbedringstiltag tilpasset det pågældende fødested. Formålet med dette speciale er derfor at skabe et teoretisk og empirisk grundlag for et videre arbejde med at optimere arbejdsmiljøet på et specifikt fødested i Danmark, med det endelige sigte at fastholde jordemødrene i deres fag.

---

<sup>3</sup> Generationstilhørsforhold forstås i afhandlingen som tilhørsforhold til en gruppe, hvis medlemmer er uddannet på samme tidspunkt og har den samme alder.

Formålet med studiet afføder følgende forskningsspørgsmål:

- Hvilke faktorer i arbejdsmiljøet oplever erfarne jordemødre som væsentlige?
- Hvad forbinder jordemødre med jobtilfredshed?
- Hvilke overvejelser gør jordemødre sig i forhold til at forlade jordemoderfaget, og hvad fastholder dem?
- Hvordan kan man forbedre jordemødres arbejdsmiljø?

### 1.3. Problemformulering

Forskningsspørgsmålene leder naturligt videre til følgende problemformulering:

Hvilke faktorer i arbejdsmiljøet oplever erfarne jordemødre som væsentlige, og kan der herudfra identificeres indsatsområder som kan forbedre deres arbejdsmiljø med henblik på at fastholde jordemødrene i deres fag?

### 1.4. Begrebsafklaring

**Faktorer:** Der vælges at anvende begrebet "faktorer" i forbindelse med dette kvalitative studie, til trods for en traditionel anvendelse i kvantitativ forskning. Med henvisning til andre kvalitative studier med samme anvendelse af begrebet, se følgende kilder (Warmelink et al., 2015, Sidebotham and Ahern, 2011). Begrebet ses i dette studie i en forståelse af at være specifikke forhold eller aspekter som influerer på arbejdsmiljøet. Indholdsanalysens genererede overordnede koder og underkoder ses derfor som værende væsentlige faktorer i arbejdsmiljøet.

**Erfarne jordemødre:** Jordemødre med 10 år eller mere siden endt jordemoderuddannelse.

**Indsatsområder:** Konkrete forbedringstiltag som kunne identificeres i forbindelse med dette speciale, men iværksættes udenfor dette speciales rammer.

**Empowerment:** Det engelske udtryk anvendes, da det vanskeligt oversættes til dansk. Skal ses i en forståelse af at styrke kompetencer og selvtillid.

**Work-life balance:** Det engelske udtryk anvendes, da det vanskeligt oversættes til dansk. Betyder sammenhæng mellem arbejdsliv og familie-/privatliv.

## 1.5. Forskningsdesign

Forskningsdesignet skal give et overblik over, hvilke midler der anvendes i udførelsen af den forskning der ligger til grund for indeværende speciale. Den forskningsmæssige ramme om dette studie beskrives ved at besvare følgende 4 spørgsmål:

**Hvor?** Et stort dansk fødested skal danne rammen om forskningen. Der tages udgangspunkt i en jordemodergruppe med professionelt virke på fødegang eller fødemodtagelse, idet arbejdsmiljøet i det akutte jordemoderarbejde er i fokus.

**Hvornår?** Den empiriske dataindsamling fandt sted i januar måned 2018.

**Hvem eller hvad?** Der vælges en informantgruppe bestående af jordemødre med over 10 år siden endt uddannelse, som arbejder med akut jordemoderarbejde og med lyst til at deltage i debat om arbejdsmiljø. Alle deltagere skal opfylde inklusionskriterierne som gennemgås i afsnit 2.2.2.

**Hvordan?** Kilde til dataindsamlingen vil være fokusgrupper, som bearbejdes tematisk med indholdsanalyse og analyseres i forhold til teori om ledelsesstile og motivationsteori. Der anlægges en socialkonstruktivistisk vinkel på forskningen, hvilket indebærer analyse af interaktionsformer.

## 2. Metode

### 2.1. Forskningsmæssig tilgang

Dette afsnit gennemgår forskningsmetodiske overvejelser på et teoretisk plan, delt op i en taksonomisk struktur som søger at overskueliggøre valgene på alle niveauer.

Michael Crotty<sup>4</sup> fremhæver vigtigheden af at nå frem til en tilgang indenfor sit forskningsområde, ved dels at tydeliggøre men også begrunde sin tilgang til forskningen. Han opstiller derfor en model med 4 niveauer – epistemologi, teoretisk perspektiv, metodologi og metoder (Crotty, 1998, s.4). Det er nødvendigt at adskille

niveauerne for at præcisere at hver del kan noget forskelligt, men også at de 4 niveauer informerer hinanden, hvilket tydeliggøres af kasserne og pilene der forbinder dem (Ibid.). Begrebet "methodological congruence" dækker over en proces hvor der er en logisk sammenhæng mellem de enkelte forskningsniveauer (Richards and Morse, 2013, s.34).

Med udgangspunkt i Crottys model laves for dette forskningsområde en tilsvarende Opstilling (figur 2).



#### 2.1.1. Epistemologi (1. niveau)

På det epistemologiske niveau søges en erkendelse af, hvordan viden opnås og hvori den består (Kvale and Brinkmann, 2009, s.65). Epistemologien giver et filosofisk grundlag for at beslutte hvilken type viden der er mulig, og hvordan vi kan sikre at denne viden er tilstrækkelig og gyldig (Crotty, 1998, s.8). Sat i relation til et konkret undersøgelsesfelt, giver det mening at tage udgangspunkt i, hvordan vi erkender verden, og spørge ind til hvordan vi får viden om verden (Nordentoft and Ravn Olesen, 2014, s.19).

<sup>4</sup> Nu afdød australsk forlæser i blandt andet forskningsstudier.

Det kvalitativt interpretivistiske paradigme fordrer at forskeren har et mål om at afdække menneskets forståelser af verden, snarere end at forklare den. Forskeren har således et ønske om at arbejde eksplorativt og beskæftiger sig med hvordan mennesker fortolker deres verden (Green and Thorogood, 2014, s.13-14). I indeværende speciale er det netop jordemødres meninger og betydninger i forhold til opfattelsen af deres arbejdsmiljø der har interesse.

### 2.1.2. Videnskabsteoretisk vinkel (2. niveau)

Det teoretiske perspektiv skaber en kontekst for vidensprocessen og den grundlæggende logik. Michael Crotty kalder dette niveau for "den filosofiske holdning der ligger bag ved metodologien" (Crotty, 1998, s.7).

Socialkonstruktivismen ser virkeligheden som en social konstruktion – noget vi skaber i fællesskab gennem vores interaktioner og vores måde at tale om virkeligheden på. Dette betyder, i socialkonstruktivismen, at verden/virkeligheden ikke har nogen eksistens uden menneskets italesættelser af den (Holm, 2015, s.137). Mange kilder behandler socialkonstruktivisme og socialkonstruktionisme synonymt, og der hersker en del begrebsforvirring omkring disse to tilgange (Green and Thorogood, 2014, s.17, Winther Jørgensen and Phillips, 1999, s.13). Overordnet set kan man argumentere for, at socialkonstruktionismen arbejder ud fra mere sprogspecifikke forståelser. I indeværende opgave fokuseres ikke på sproganalyse, hvorimod teorier som relaterer sig til interaktion, kultur og samfund bruges som analyseredskab. Dette er begrundelse for at bruge benævnelsen "socialkonstruktivisme" i det følgende.

Interaktionismens centrale holdning er at betydning af en handling eller af et fænomen sker i interaktion mellem mennesker, eller mellem mennesker og ting. Den amerikanske filosof og sociolog George Herbert Mead gik endda så langt som til at sige, at individets bevidsthed og individet selv bliver skabt gennem social interaktion (Järvinen and Mik-Meyer, 2005, s.10-11). På samme måde anførte sociologer som Erving Goffmann og Herbert Blumer at vi ud fra menneskers handlinger kan få viden om de institutioner som mennesket indgår i. Med andre ord viste de hvordan sociale identiteter skabes gennem menneskelig interaktion (Ibid.).

Man kunne derfor argumentere for, at interaktion og interaktionsformer er med til at skabe viden om miljøet vi befinder os i – eller arbejder i. Teori og analyse af

interaktionsformer er derfor interessant at udforske og inddrage i relation til arbejdsmiljø, og vil derfor indgå i dette speciale som interessefelt.

Vigtigt er det i denne forbindelse at understrege, at forskerens positionering må overvejes, idet man ikke kan arbejde i et forskningsfelt uden at bringe egne forforståelser med. Bordieu anfører at hvis vi som forskere tror, vi kan studere menneskers perspektiver på tilværelsen – uden selv at have et perspektiv på det vi studerer, så risikerer vi at vores resultater bliver en gentagelse af vores egne forforståelser (Järvinen and Mik-Meyer, 2005, s.13).

I dette speciale vil denne læring afføde en løbende refleksion over egen forskerposition, og bibringe nødvendige overvejelser om forforståelser som kunne blande sig i forskningen. Egen positionering i relation til metodiske erfaringer diskuteres i afsnit 5.2.

### 2.1.3. Metodologi (3. niveau)

Det metodologiske niveau beskæftiger sig med hvordan den indsamlede data behandles, altså på hvilken måde man ønsker at analysere. Begrebet "methodological diversity" dækker over en mangfoldighed af tilgange til en given dataindsamling, hvor det metodologiske valg afgør hvilken retning forskningen får. Diversiteten er med til at give mening til data og til at teoretisere data ud fra (Richards and Morse, 2013, s.6).

Den overordnede socialkonstruktivistiske vinkel fokuserer som beskrevet på en tilgang i forhold til interaktion, kultur og samfund, hvorfor de metodologiske valg vil relatere sig til dette niveau. Da indeværende speciale har et klart praktisk sigte, vil teorier som relaterer sig til de overordnede koder genereret i fokusgrupperne med jordemødre, være styrende for teorivalget.

Den første overordnede kode var ledelse, som holdes op imod teori om ledelsesstile. Dette gøres med udgangspunkt i den amerikanske psykolog Daniel Golemans teorier om de 6 ledelsesstile, og om emotionel intelligens som danner grundlaget for at tale om ledelsesstile. Emotionel intelligens forstås som evnen til at styre sig selv og sine relationer på en effektiv måde. Dette kræver grundlæggende egenskaber som selverkendelse, selvkontrol, social bevidsthed og social kompetence (Goleman, 2003, s.27). Goleman har ud fra studier af måder at udøve ledelse på, identificeret faktorer som er bestemmende for arbejdsklimaet på den pågældende arbejdsplads (Goleman,

2003, s.30). Golemans teori anvendes som analytisk redskab til at udvide forståelsen af jordemødrenes italesættelser af ledelse.

Den anden overordnede kode er faglighed, som skal ses i forhold til en forståelse af

Figur 3. Self-Determination Theory



jordemoderfaglige værdier, faglig udvikling og ansvar. De amerikanske psykologer Richard Ryan og Edward Deci udviklede Self-Determination Theory (SDT)<sup>5</sup> (Ravn, 2018a) i 1980'erne. Teorien bygger på en antagelse om, at mennesket i bund og grund har et ønske om at bestemme selv, og at hvis vi får lov til det, styrkes vores

personlige motivationsniveau. Teorien er senere videreudviklet i forhold til at identificere indre og ydre motivationsfaktorer<sup>6</sup> (Ryan and Deci, 2000). Teorien arbejder med 3 universelle behov som skal opfyldes for at opnå indre motivation (figur 3). Fokusgruppens italesættelser af faglighed analyseres ud fra Deci og Ryans teori, med det formål at undersøge jordemødrenes grundlæggende motivation i deres arbejde og skabe fornøden indsigt i forhold til fremtidige arbejdsmiljømæssige indsatser.

#### 2.1.4. Metodisk niveau (4. niveau)

En metode er en konsekvent og sammenhængende måde at indsamle, tolke og analysere data på. Herud fra kan forskeren vurdere sit teoretiske outcome (Richards and Morse, 2013, s.10). Kvalitative forskningsmetoder er mangeartede og har hver deres styrker og retninger, hvilket betyder at et interessefelt kan afdækkes med flere former for metodisk tilgang. Et interessefelt "ejer" ikke en bestemt metode, og forskere er dårligt stillede hvis ikke de formår at række udover deres eget forskningsfelt (Richards and Morse, 2013, s.6).

Der er i specialet truffet et valg omkring brug af to forskellige metoder til behandling af data: Fokusgrupper til produktion af data, og tematisk indholdsanalyse til at

<sup>5</sup> Self-Determination Theory er på dansk oversat til "Selvbestemmelsesteori" af Ib Ravn.

<sup>6</sup> Oversat fra de engelske udtryk "intrinsic og extrinsic motivation", hvor intrinsic motivation er relateret til at udføre en aktivitet for aktivitetens skyld, at den i sig selv findes interessant. Extrinsic motivation opnås via belønning eller for at undgå straf.

strukturere og analysere data ud fra. Begge metoder gennemgås kort på det teoretiske plan i det følgende, og i forhold til praktisk anvendelse i afsnit 2.2 og 2.3.

Fokusgrupper adskiller sig fra gruppeinterview, som altid er styret af en interviewer. En fokusgruppe er bragt sammen af forskeren for at deltagerne kan samtale/diskutere ud fra et emne (Richards and Morse, 2013, s.128, Halkier, 2015, s.137). Den der "leder" fokusgruppen kaldes en moderator, i modsætning til den der stiller spørgsmålene i et interview, som kaldes en interviewer (Halkier, 2016, s.52-55, Green and Thorogood, 2014, s.130-31). Moderatoren guider fokusgruppen med udgangspunkt i en moderatorguide, ved hjælp af startspørgsmål og eventuelle startopgaver. Disse har, som navnet antyder, til formål at starte en samtale eller en diskussion eller lede gruppen tilbage i fokus (Halkier, 2016, s.42-50). For at undgå sammenblanding eller forveksling af begreberne, besluttes det i det følgende at bruge benævnelserne fokusgruppe og moderator, og undlade i den sammenhæng at tale om interview.

Bente Halkier skriver om fokusgrupper, at denne metode kan generere data på gruppeniveau - om sociale gruppers fortolkninger, interaktioner og normer. Metoden egner sig derfor ikke til at skabe data om individers livsverdener. Med en socialkonstruktivistisk tilgang har både interaktionsformerne og indholdet af samtalerne forskerens interesse (Halkier, 2015, s.138).

Data genereret ved fokusgrupperne transskriberes i forhold til teori af Bente Halkier, som præsenterer en systematisk og grundig model (Halkier, 2016, s.72-74).

Data analyseres ved brug af tematisk indholdsanalyse. Fremgangsmåden ved Tematisk indholdsanalyse er lidt forskelligt beskrevet i de respektive kilder, hvorfor det vælges at følge Green & Thorogoods udlægning af metoden (Green and Thorogood, 2014, s.209 ff.).

Metoden består af 4 trin, som er overskueliggjort i tabel 1.

Tabel 1. Indholdsanalysens 4 trin

|                                                  |                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) At blive fortrolig med data                   | Ved at lytte til de genererede interviews og læse og genlæse transskriptionerne opnås en forståelse for data.            |
| 2) At identificere koder og temaer               | I en opsummerende proces findes udsagn med overensstemmende betydning. Fokus på gentagelser, ligheder og forskelle.      |
| 3) At kode data                                  | Ud fra de initiale temaer videreudvikles en mere overordnet kodeliste som repræsenterer overordnede koder og underkoder. |
| 4) At organisere koder og temaer – cut and paste | Dele af datamaterialet med overensstemmende koder samles.                                                                |

(Green and Thorogood, 2014, s.209-18, Green and Thorogood, 2018, s.262-64)

## 2.2. Metodiske overvejelser og fremgangsmåde

I dette afsnit gennemgås hvordan fokusgruppemetoden kan anvendes indenfor dette speciales interesseområde, samt hvordan metoden er anvendt i praksis.

### 2.2.1. Fokusgrupper

En af de store styrker ved fokusgrupper er, at de kan skabe forståelse for et emne, og af den kontekst emnet indgår i. Metoden kan ligeledes skabe en fornemmelse for, en gruppes accept af omstændigheder forbundet med emnet og giver derved mulighed for at inspirere til nytænkning (Reinhardt Jakobsen, 2011, kap.1). Denne styrke er oplagt at anvende i forhold til at skabe viden om, hvad jordemødre tænker om deres arbejdsmiljø, og i forhold til at skabe forandring og udvikling på området. En anden styrke er, at metoden inkluderer fortolkning af gruppeinteraktioner (Halkier, 2016, s.15), hvilket kan bidrage med værdifuld indsigt i jordemødrenes italesættelser. Metoden harmonerer således godt med specialets vidensinteresse.

Ved at starte fokusgruppen med en åben styring (åbne startspørgsmål og en indledende startøvelse) og slutte med en strammere styring (specifikke startspørgsmål og en startøvelse med et konkret sigte) skabes mulighed for at fokusere på både deltagernes perspektiver og interesser, og sikre at egne forskningsinteresser også bliver belyst (Halkier, 2015, s.142). Denne model kaldes den blandede tragtmudel, og vælges til denne dataproduktion.

### 2.2.2. Overvejelser om sammensætning af fokusgrupper

Bente Halkier introducerer to specifikke valg i forhold til at danne fokusgrupper (Halkier, 2016, s.29-34). Det første valg går på hvilke karakteristika der skal repræsenteres i fokusgruppen - om grupperne skal være segmenterede eller sammensatte. I indeværende studie er indgået overvejelser i forhold til at deltagerne gerne måtte have det, der i baggrundsafsnittet blev kaldt "generationstilhørsforhold" til hinanden. Det blev formodet, at jordemødre med længere erfaring (>10 år) havde en vis grad af fælles tilgang til det akutte arbejde, og således var orienterede ud over problematikker forbundet med det at være nyuddannet. Således blev en segmenteret gruppe prioriteret. Risiko i forhold til om homogenitet i gruppen ville hæmme den sociale udveksling blev overvejet, og fundet meget lille. Det andet specifikke valg går på om deltagerne skal tilhøre allerede eksisterende sociale netværksgrupper – altså skal kende hinanden på forhånd. Valget var ikke så aktuelt i denne situation, da deltagerne alle kom fra samme arbejdsplads, men aktuelt i forhold til at grupperne blev tilfældigt sammensat indenfor de rekrutterede jordemødre.

Ud fra opgavens vidensinteresse og ovennævnte overvejelser om gruppekonstellationer er udarbejdet følgende inklusionskriterier:

- 10 år eller mere siden endt uddannelse til jordemoder
- Fastansat på pågældende Hospital
- Primært vagter på fødegang og/eller i fødemodtagelse
- Ikke afdelings- projekt- eller lederfunktion
- Ikke orlov

### 2.2.3. Rekruttering og strukturering af fokusgrupper

26 jordemødre opfyldte inklusionskriterierne på det pågældende hospital<sup>7</sup>, og disse blev kontaktet på arbejdsmail (Bilag B). Jordemødrene blev opfordret til at melde sig til fokusgruppen via et link til en Doodle. I alt meldte 17 jordemødre tilbage, hvoraf 2 ikke kunne indplaceres i en af de to oprettede grupper. De 15 jordemødre fik en mail mere, med oplysninger om formalia og en kort introduktion til, hvad fokusgruppe er (Bilag C).

---

<sup>7</sup> På dette hospital er ansat i alt 146 jordemødre (primo 2018).

Efter afholdelse af de 2 fokusgrupper (som grundet sygdom og vagter endte med hhv. 6 og 4 deltagere), blev det besluttet også at samle en 3. gruppe. Denne gruppe kom til at bestå af 5 jordemødre. Den endelige gruppedannelse blev ikke, i nogle af grupperne, helt som planlagt fra start. Af samme grund blev det besluttet, at der gerne måtte være tilfældig sammensætning af de enkelte grupper. Antallet af deltagere i hver fokusgruppe måtte derimod gerne antage nogenlunde samme antal, og gerne udgøre mindre grupper af 4-6 deltagere. Mindre fokusgrupper kan med fordel bruges til studier af sensitive emner, og skaber god mulighed for at studere interaktionen i gruppen (Bloor, 2002, s.26-28, Halkier, 2016, s.37-38).

#### 2.2.4. Moderatorguide

Moderatorguiden skal være et udtryk for projektets erkendelsesinteresse (Halkier, 2016, s.45). I praksis betyder det, at moderatorguiden skal understøtte produktionen af viden i fokusgrupperne. Guiden kaldes af nogle kilder for "spørgeramme" eller "spørgeguide" (Reinhardt Jakobsen, 2011, kap.3), hvilket associerer til interviewform, begreber som derfor fravælges at anvende her.

Med udgangspunkt i opgavens problemformulering blev udarbejdet en moderatorguide (bilag D), som indeholdt en velkomst med en kort introduktion af projektet, etiske overvejelser, information om fokusgruppeformen, samt praktiske forhold. Arbejdsredskaberne i moderatorguiden var dels åbne, brede startspørgsmål, specifikke startspørgsmål og 2 startøvelser. Startspørgsmålene var af både beskrivende og vurderende karakter for at lægge op til, at deltagerne kunne reagere på mange forskellige måder (Halkier, 2016, s.45). Overvejelser om at skabe grundlag for dynamik i gruppen gjorde, at startspørgsmålene var relativt få, og at startøvelserne lå fordelt undervejs i seancen. Moderatorguiden sluttede med en kort debriefing, ved at stille spørgsmål om, hvordan deltagerne havde oplevet fokusgruppen.

Bogen "Fokusgrupper for begyndere" (Reinhardt Jakobsen, 2011, kap.7) giver gode anvisninger i forhold til moderator-position, praktisk håndtering af samtaler og håndtering af f.eks. asymmetri i fokusgruppen. Disse helt konkrete anvisninger og gode råd blev taget til efterretning og anvendt i praksis under fokusgrupperne.

### 2.2.5. Afholdelse af fokusgrupper

Der blev truffet enkelte beslutninger før afholdelse af fokusgrupperne i forhold til form og struktur:

- Af praktiske årsager blev fokusgrupperne afholdt i et undervisningslokale på hospitalet.
- Tidspunktet lige efter endt dagvagt.
- Tidsrammen var præcis 1 time (og ikke mere), for at sikre at jordemødrene ville sige ja til at deltage.
- Det var vigtigt at overholde den udmeldte tidsramme og at lægge op til en konstruktiv proces, for at projektet kunne fremstå professionelt (Halkier, 2016, s.66).
- Fokusgrupperne blev optaget med både lyd og billede, hvilket alle deltagere accepterede.

Det lykkedes at imødekomme alle beslutninger vedrørende form og struktur.

### 2.2.6. Etiske overvejelser

Data er indsamlet på et stort hospital i Danmark, hvor jordemoderledelsen var orienterede om projektformål og afholdelsen af fokusgrupper.

Informantgruppen blev oplyst om formål med fokusgruppen, specialet, og det videre sigte med at udvikle arbejdsmiljøet på deres fødested. De blev sikret anonymitet og fortrolighed, og alle afgav samtykke i forbindelse med afholdelsen af fokusgrupperne. Som beskrevet i *Qualitative Methods for Health Research* er det det væsentligt, at informanterne er klar over undersøgelsens formalia (Green and Thorogood, 2014, s.310 ff.).

Studiets emnevalg kunne bringe informanterne i en loyalitetskonflikt, idet de blev opfordret til at snakke om forhold der ikke fungerede for dem i deres arbejdsliv, og forhold de synes skulle laves om. Det var derfor væsentligt at informere om, at ledelsen eller andre kolleger ikke har indblik i bearbejdelsen af data. Deltagerne blev informeret om, at de under fokusgruppen kunne stoppe eller træde i baggrunden, hvis de blev følelsesmæssigt berørte af emner som blev italesat.

I forhold til anonymisering af deltagerne, blev der truffet et valg om at informantkarakteristika ikke skulle fremgå af studiet, idet genkendelse af deltagerne ellers ville være for oplagt. Alle deltagere opfyldte naturligvis inklusionskriterierne omtalt under punkt 2.2.2.

Overvejelser blev gjort i forbindelse med forskerpositionen, som i dette tilfælde blev udgjort af en, for informanterne, velkendt kollega og tidligere afdelingsjordemoder. Forskerpositionen diskuteres mere indgående under punkt 5.2. Egen positionering.

Moderator skal indgyde informanterne tryghed om, at fokusgruppen kan "håndtere" også følsomme oplysninger (Green and Thorogood, 2014, s.147-48). Samtidig skal forskeren være opmærksom på det asymmetriske magtforhold der gælder, når moderator er den der er styrende (Green and Thorogood, 2014, s.109).

Fokusgruppen blev afsluttet hver gang med en kort debriefing, som anbefalet af Bente Halkier (Halkier, 2016, s.66).

Ifølge Datatilsynet og National Videnskabsetisk Komité skal denne type kvalitativ forskning ikke anmeldes (Datatilsynet, 2018, National Videnskabsetisk Komité, 2017).

## 2.3. Analytisk og teoretisk tilgang – hvordan er analysemetoder og metodologier anvendt i praksis?

Analyse på kode- og tematisk plan har til formål at gøre store datamængder mindre på en systematisk, analytisk måde. Fortolkningsmetodikker anvendes som redskaber til at fordyber sig i indholdet i betydningsdannelserne i små dele af den empiriske data, med det formål at udvide forståelsen af disse dele (Halkier, 2016, s.80). Hvordan de 2 analyseplaner er anvendt, gennemgås i det følgende.

### 2.3.1. Metode til analyse af empirisk datamateriale

Lydoptagelser genereret i fokusgrupperne blev transskriberet ved hjælp af softwareprogrammet Express Scribe Transcription<sup>8</sup>. Hver transskription blev foretaget indenfor en uge efter fokusgruppen fandt sted, og af forfatter til specialet, som også fungerede som moderator i fokusgruppen. Al optaget tale og lyd gengivelse blev transskriberet så nøjagtigt som muligt, og ud fra regler for transskribering beskrevet af Bente Halkier (Halkier, 2016, s.72-74). Enkelte egne transskriptionstegn blev tilføjet, og en samlet oversigt over transskriptionsregler ses i bilag E. Det var vigtigt at transskribere så fyldestgørende som muligt, idet interaktionsformerne skulle kunne inddrages. Handlinger som afbrydelser, tilkendegivelser, hovedrysten, deltagelse er derfor også inddraget sideløbende med egentlig tale. Der blev i alle 3 fokusgrupper lavet billedoptagelser som supplement til lydoptagelserne, for at sikre at

---

<sup>8</sup> Express Scribe Transcribe Software Pro. <http://www.nch.com.au/scribe/index.html>

man ved transskriptionen kunne adskille og identificere stemmerne. Denne mulighed blev der dog ikke brug for at anvende. Billedoptagelserne blev heller ikke anvendt i forhold til interaktionsanalysen, der udelukkende tog udgangspunkt i de transskriberede lydoptagelser.

Den tematiske analyse af transskriptionerne fulgte de tidligere nævnte 4 trin i Tematisk Indholdsanalyse (Green and Thorogood, 2014, s.209-18, Green and Thorogood, 2018, s.262-64):

Trin 1) At blive fortrolig med data: Lydfiler, billedfiler og transskriberet materiale blev gennemgået for at få en forståelse for data i forhold til flere sanseplaner, inden den egentlige analyse startede.

Trin 2) At identificere koder og temaer: I en induktiv proces udledtes temaer af det sagte, disse temaer blev på dette trin benævnt "initiale temaer"<sup>9</sup>. Som processen skred frem i trin 2, stod det klart at nogle af de initiale temaer kunne kaldes det samme, hvorved der allerede her blev trukket tråde til trin 3. Rent praktisk blev hele transskriptionen sat ind i en tabel med en søjle i højre side kaldet "trin 2" hvor de initiale temaer kunne påføres (se bilag F. Uddrag af tematisk indholdsanalyse). Der blev lagt vægt på ikke at blande fortolkningsanalytiske eller interaktionelle dagsordener ind i denne del af analysen, men samtidig var der klarhed omkring det faktum, at lige så snart man sætter en tematisk overskrift på noget en anden har sagt, er der foregået en form for tolkning (Green and Thorogood, 2014, s.210-214).

Trin 3) At kode data: På dette trin udvikles en mere overordnet kodeliste med tilhørende underkoder. Dette trin foregik rent praktisk ad to omgange, da det overskuelighedsmæssigt fungerede bedst sådan (Bilag G. Tematisk indholdsanalyse trin 3). I første proces blev alle de initiale koder fra trin 2 samlet i en tabel i venstre søjle, og i en højre søjle blev koderne samlet til overordnede koder. I anden proces blev der taget fat i de overordnede koder for at finde underkoder som afspejlede og inkluderede alle initiale temaer. Man kunne sige at underkoderne kom til at tydeliggøre, at en overordnet koder kunne tilgås fra flere vinkler; et eksempel kunne være en overordnet kode som "ledelse", der fik underkoder som "ansvarlighed,

---

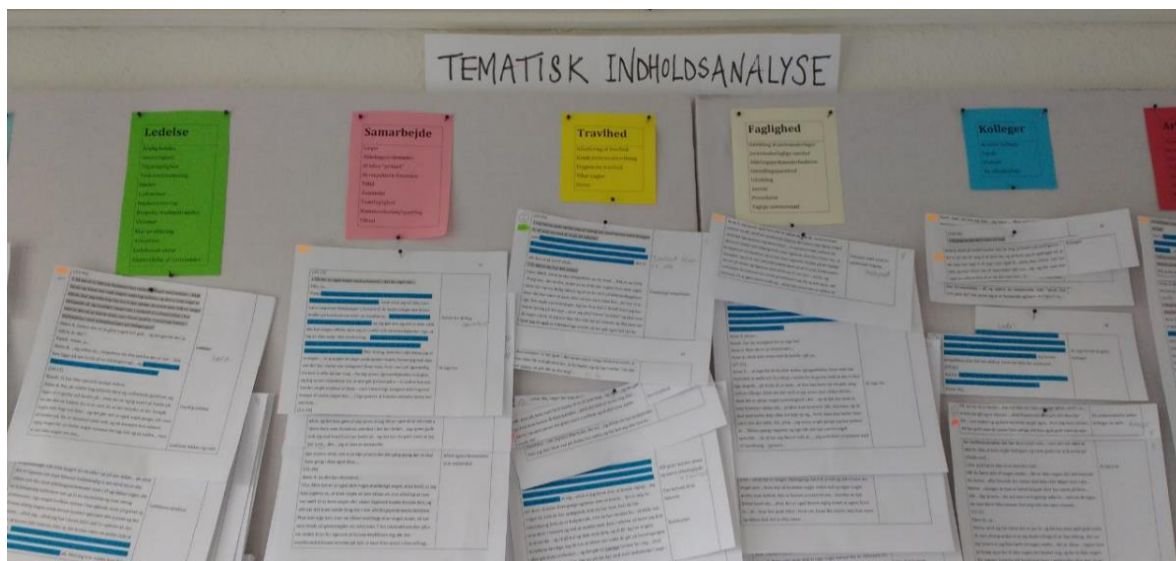
<sup>9</sup> Med henvisning til kilden (Green and Thorogood, 2018, s.263): "The difference between a "theme" and a "code" is not clear-cut: indeed the terms are often used interchangeably. Here we refer to "codes" as the labels for the themes that have been identified so far".

tilgængelighed, respekt, visioner, klar profilering”. I alt blev der ud fra de 3 fokusgrupper genereret 8 overordnede koder med tilhørende underkoder. De overordnede koder var: Fysiske arbejdsforhold, Ledelse, samarbejde, travlhed, faglighed, kolleger, arbejdsglæde og balance i arbejdslivet.

Trin 4) At organisere koder og temaer: Datamaterialet deles op i bidder og ordnes i forhold til hvilken overordnet kode hver bid hører ind under. Dette blev gjort ved fysisk at printe hele transskriptionen, klippe dele ud i forhold til overordnede koder, for så at samle disse dele. I denne proces blev der samtidigt genovervejet, om underkoder og overordnede koder passede sammen.

Trin 4 kom i praksis til at foregå ved at arbejde på en stor opslagstavle (Figur 4). De 8 overordnede koder med tilhørende underkoder blev placeret horisontalt. Herefter blev de udklippede sekvenser af transskriptionerne placeret vertikalt under den tilhørende kode. Den samlede bearbejdede datamængde tydeliggjorde, at specielt 3 overordnede koder indeholdt store datamængder – nemlig ledelse, samarbejde og faglighed.

Figur 4. Praktisk arbejdsredskab til tematisk Indholdsanalyse



(Foto: Mie Mortensen, februar 2018)

De 3 nævnte overordnede koder med tilhørende underkoder ses som værende de væsentligste faktorer for jordemødrene i deres arbejdsmiljø:

| Ledelse                    | Samarbejde             | Faglighed                    |
|----------------------------|------------------------|------------------------------|
| Synlig ledelse             | Læger                  | Udvikling af jordemoderfaget |
| Ansvarlighed               | Afdelingsjordemødre    | Jordemoderfaglige værdier    |
| Tilgængelighed             | At blive "prikket"     | Afdelingsjordemoderfunktion  |
| Problemhåndtering          | At respektere hinanden | Omstillingsparathed          |
| Møder                      | Tillid                 | Udvikling                    |
| Lydhørhed                  | Autonomi               | Ansvar                       |
| Implementering             | Tværfaglighed          | Procedurer                   |
| Respekt/medinddragelse     | Kommunikation/sparring | Faglige sammenstød           |
| Visioner                   | Påbud                  |                              |
| Klar profilering           |                        |                              |
| Arbejdsro                  |                        |                              |
| Ledelsesstruktur           |                        |                              |
| Fastholdelse af jordemødre |                        |                              |

### 2.3.2. Fortolkningsmetodikker

Daniel Golemans teori om ledelsesstile blev brugt som analytisk greb til analyse af den overordnede kode "ledelse". Teorien tydeliggør ledelsesstilenes karakteristika - i forhold til lederens fremgangsmåde, nødvendige underliggende kompetencer og i forhold til indvirkning på arbejdsklimaet. Sidstnævnte indvirkning er udspecificeret i en korrelationsmodel, som angiver hvordan klimafaktorerne fleksibilitet, ansvar, standarder, belønninger, klarhed og engagement hver især er korrelerede til de 6 ledelsesstile (Bilag H. Korrelation mellem ledelsesstile og faktorer bestemmende for arbejdsklimaet). Mange af disse klimafaktorer kunne identificeres i den transskriberede udskrift af "ledelse", hvorved der formede sig et billede af, hvilke ledelsesstile jordemødrene efterspurgte. Som eksempel kan nævnes at jordemødrene italesatte behov for ledelsesmæssig ansvarlighed, tydelighed og inddragelse hvilket modsvares godt af klimafaktorerne "ansvar", "klarhed" og "fleksibilitet/belønning". Disse klimafaktorer scorer alle højt i den visionære ledelsesstil. Goleman fremhæver at størst succes har ledere der formår at veksle mellem flere ledelsesstile, både i forhold til at skabe et positivt arbejdsklima og i forhold til at skabe bedre økonomiske resultater (Goleman, 2003). Denne viden affødte at der i den analytiske proces blev identificeret 3 ledelsesstile som i sammenhæng udgjorde en stærk enhed (visionær, demokratisk og tilknyttende ledelsesstil).

Som supplement til ovennævnte teori er anvendt teori om tværprofessionelt samarbejde af Andy Højholdt (Højholdt, 2016). Ved at sammenholde de to teoriers faglige grundlag ses at samarbejdsformer modsvarer af specifikke ledelsesstile. Det gav derfor mening også at undersøge fokusgruppernes italesættelser i forhold til teori om tværprofessionelt samarbejde. Idet analysen senere i opgaveprocessen tydeliggjorde at ledelse og samarbejde var tæt forbundne områder, blev det prioriteret at analysen tog udgangspunkt i ledelse, hvorfor nævnte teori om tværprofessionelt samarbejde kun er nævnt som supplement.

Faglighed handlede for jordemødrene i høj grad om at blive respekteret og at få mulighed for at arbejde selvstændigt, hvilket de satte i forbindelse med arbejdsglæde og at have lyst til at gøre en indsats i deres arbejdsliv. Self-determination Theory (STS) forholder sig til 3 universelle behov som ligeværdigt skal være opfyldt for at vi som mennesker kan opnå indre motivation (Ryan and Deci, 2000):

Autonomi - sættes i forbindelse med følelsen af valgfrihed, anerkendelse og selvbestemmelse.

Kompetence – mennesket har et behov for at lære og at udvikle sig. Følelsen af at være kompetent bidrager til indre motivation.

Samhørighed<sup>10</sup> - bygger på studier som undersøger hvordan tryghed og følelsen af at høre til et sted, er befordrende for graden af indre motivation.

Analytisk er de tre behovsbegreber lagt ned over fokusgruppedata, ved at tage udgangspunkt i udsagn som modsvarede begreberne og sammenholde flere udsagn indenfor hver begrebskategori. Der dannedes herved et tydeligt billede af, hvordan og i hvilken grad jordemødrenes basale motivations-behov var opfyldt. I diskussionen blev STS-teori anvendt i sammenhæng med ledelsesteori i forhold til overvejelser og bud på tiltag som kunne imødekomme understøttende arbejdsmiljøtiltag.

### 2.3.3. Metode til analyse af interaktionsformer

Som følge af den valgte socialkonstruktivistiske tilgang er det relevant at inddrage et redskab til analyse af interaktionsformer. Analyseredskabet vil dels være styrende for analyseprocessen, men også bestemme på hvilket niveau interaktionen skal indgå

---

<sup>10</sup> Oprindeligt "Relatedness". Her bruges ordet som oversat af Ib Ravn (Ravn, 2018a)

(Halkier, 2015, s.149). Da dette speciales vidensinteresse har et praktisk sigte, inddrages analyse af interaktionsformer ud fra en række spørgsmål, som ofte anvendes til denne analyseform (Halkier, 2016, s.87, Wibeck et al., 2007, s.252-53, Stevens, 1996).

1. I hvor høj grad tog gruppen emnerne til sig?
2. Hvorfor, hvordan og hvornår blev emner startet?
3. Hvilke udtryk udløste konflikt?
4. Hvor var der modsigelser?
5. Hvilke fælles erfaringer blev udtrykt?
6. Hvilke alliancer blev dannet?
7. Var der bestemte udtryk, som blev "tiet ihjel"?
8. Var der bestemte udtryk, som dominerede?
9. Hvordan løste gruppen uenigheder?
10. Hvilke emner udløste konsensus?
11. Hvis interesser blev repræsenteret i gruppen?
12. Hvordan blev følelser håndteret?

Spørgsmålene blev brugt som styrende for egen analyseproces, hvorefter interessante og markante interaktionsformer udgjorde den endelige analyse som fremgår af analyseafsnittet 3.3. Arbejdet med spørgsmålene er foregået i forhold til alle 3 fokusgrupper og i forhold til alle overordnede koder, idet interessant interaktion kunne foregå på alle tider i fokusgruppen, og ikke kun inden for de overordnede koder i fokus.

Lydoptagelser blev genhørt og transskriptioner genlæst for derved at kunne stille og besvare de 12 spørgsmål i forhold til interaktionen. Rent praktisk blev spørgsmål og fokusgrupper sat op i et skema, hvor eksempler på relevant interaktion blev fremhævet med henvisning til tidspunkter i transskriptionerne (se bilag I. Uddrag af interaktionsanalyse). Ved at samle spørgsmålene på tværs af grupperne, blev det muligt at udtrække konklusioner i forhold til interaktionsformer. Ikke alle spørgsmål vil derfor kunne genfindes i analyseafsnittet, da spørgsmålene har været styrende for analyseprocessen og ikke for selve resultatet af analysen.

## 2.4. Litteratursøgning

Da området arbejdsmiljø er ganske omfattende, har det været nødvendigt at være skarp i udvælgelsen af relevant litteratur. Den systematiske litteratursøgning er primært relateret til baggrundsafsnittet, som omhandler arbejdsmiljø set i en

jordemoderfaglig kontekst. Litteratur relateret til videnskabsteoretisk og metodisk teori, eller til fokusgruppe-genererede koder er således ikke en del af den systematiske litteratursøgning.

I følgende afsnit gennemgås strukturen i hele litteratursøgningen, og valg og præferencer i forhold til udvælgelsen forklares.

#### 2.4.1. Systematisk søgestrategi

En grundig litteratursøgning øger chancen for at finde alle relevante referencer, og bidrager til robuste konklusioner (Frandsen, 2014). KESI-modellen tydeliggør at litteratursøgning kan foregå på forskellige niveauer alt efter vidensinteresse og praktiske muligheder. I indeværende litteratursøgning gav det derfor mening at lave søgningen som en idealsøgning, hvor målet er at finde alle relevante studier på området. Ud fra principper om at sikre validitet og reproducerbarhed, dokumenteres både søge- og sorteringsproces derfor udførligt (ibid.). Søgeprocessen for indeværende studie er dokumenteret i bilag A. Systematisk litteratursøgning.

I afsøgningen af litteratur om jordemødres arbejdsmiljø blev først udarbejdet en konceptualiseringsmodel i forhold til interesseområdet. PICO-modellen beskriver 4 elementer af et fokuseret klinisk spørgsmål - P(Population), I(Intervention), C(Comparison) og O(outcome) (Frandsen, 2014). I indeværende afsøgningsproces var der ikke den store tvivl om elementerne population, intervention og comparison, hvorimod O(Outcome) kunne antage flere retninger. Umiddelbart havde studier af jordemødres arbejdsmiljø i forhold til arbejdsglæde, tanker om udbrændthed og om deres lyst til deres fag størst interesse. Det blev derfor besluttet at disse emner skulle afspejles under outcome og i den efterfølgende facetmodel. Der fremkom i alt 4 søgefacetter med overskrifterne: Jordemødre, arbejdssted, arbejdsmiljø og resultater.

Der blev valgt at søge i 3 databaser – PubMed, Cinahl og PsycInfo, for at afsøge både det medicinske, sygepleje- og jordemoderfaglige og det psykologiske område. For alle søgninger blev anvendt trunkering på nogle af søgeordene, og der blev brugt boolske operatorer - OR blev brugt mellem søgeordene indenfor hver facet, og AND for at kombinere facetterne (Buus et al., 2008, Frandsen, 2014).

Der blev lavet følgende søgeafgrænsninger:

- Der tilføjes søgefilter, så kun studier fra efter 1/1-2000 medtages.
- Der tilføjes søgefilter så kun human forskning medtages.
- Der tilføjes søgefilter, så kun studier på dansk, engelsk, svensk eller norsk medtages.
- Alle studier kun baseret på sygeplejersker udelades.
- Alle studier med oprindelse udenfor den vestlige verden eller Australien/New Zealand udelades.

### 2.4.2. Udvalgsstrategi

#### Søgning i PubMed

Ved kombination af alle søgefacetterne 1+2+3+4 fremkom 58 hits (se bilag A. Søgning 14 i PubMed). Overskrifterne for de 58 studier blev gennemgået, og det stod klart, at søgningen ikke gav brugbart materiale. Da det var tydeligt at der fremkom ganske forskellige antal hits afhængigt af, hvilke facetter der blev inkluderet, blev der truffet et valg om at prioritere facet 1 (jordemødre) og facet 3 (arbejdsmiljø). Der blev ligeledes truffet et valg om at prioritere facet 4 (resultater) fremfor facet 2 (Arbejdssted). Søgning 16 inkluderede de nu valgte facetter (1+3+4), og de 112 hits blev gennemgået for overskrifter. Det var klart at denne søgning gav brugbare hits og i et passende omfang. Der blev valgt 13 studier til gennemlæsning af abstracts ud fra nævnte søgeafgrænsninger, herudfra blev valgt 6 studier til videre gennemlæsning (se bilag A. Valgte studier fra litteratursøgning i PubMed).

#### Søgning i Cinahl

Søgningen i PubMed viste, at søgning med facetterne 1+3+4 gav størst, men også mest præcist udbytte, så denne søgestrategi fortsættes for de to andre søgedatabaser. Søgning 4 angiver søgning på facet 1+3+4 (82 hits) (se bilag A. Søgning 4 i Cinahl).

De 82 hits blev gennemgået i forhold til overskrifter ud fra søgeafgrænsningerne. Heraf blev valgt 22 til gennemgang i forhold til abstracts. Mange studier imødekom denne opgaves interessefelt, hvorfor det blev besluttet at prioritere nyere studier, fra efter 2008. Efter frasortering af dubletter gav søgningen i alt 6 nye studier til gennemlæsning (se Bilag A. Valgte studier fra litteratursøgning i Cinahl).

### Søgning i PsycInfo

Søgning 7 angiver søgning på facet 1+3+4 (8 hits) (se bilag A. Søgning 7 i PsycInfo).

De 8 hits blev gennemgået for overskrifter, dubletter fra tidligere blev sorteret fra og efterlod 2 studier til gennemlæsning for abstracts. Kun 1 studie opfyldte søgekriterierne i forhold til tidligere nævnte søgeafgrænsninger (se bilag A. Valgt studie fra litteratursøgning i PsycInfo).

#### 2.4.3. Overblik over fundet litteratur

I alt blev fundet 13 studier ved den systematiske litteratursøgning som skønnes at have stor relevans i forhold til at undersøge jordemødres arbejdsmiljø.

Den systematiske litteratursøgning i de 3 søgedatabaser blev suppleret med en sideløbende kædesøgning, som øger litteratursøgningens genfinding<sup>11</sup> (Buus et al., 2008). Endelig er der suppleret med søgninger om arbejdsmiljø generelt hos Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø, hos Nordisk Råd og hos Arbejdsmiljøinstituttet, ligesom der er søgt i Tidsskrift for jordemødre. Denne supplerende litteratursøgning bibragte 11 studier/artikler mere (se bilag A. Supplerende søgninger). Erfaringer gjort ved litteratursøgningen diskuteres i afsnit 5.1.

---

<sup>11</sup> En høj genfinding ved kombineret blok- og kædesøgning betyder, at man finder de samme - og kun de samme - referencer igen og igen (Buus et al., 2008).

### 3. Analyse og resultater

Som nævnt i metodeafsnittet tydeliggjorde den tematiske indholdsanalyse at specielt 3 overordnede koder (ledelse, samarbejde og faglighed) indeholdt store datamængder, og disse koder blev derfor styrende for den videre analyseproces. Undervejs i analysen stod det imidlertid klart, at ledelse og samarbejde var vanskelige at adskille, og der blev truffet et analytisk valg om at arbejde videre med ledelse og blot inddrage samarbejde herunder. Dette valg er diskuteret under punkt 5.4. Diskussion af metodologi.

De nu valgte overordnede koder, ledelse og faglighed, analyseres i det følgende i forhold til de gennemgåede teorier om Golemans ledelsesstile og Ryan og Decis Self-Determination Theory. I den efterfølgende diskussion vil disse fund kædes sammen og holdes op imod de gennemgåede fund fra andre studier.

#### 3.1. Ledelse

Alle tre fokusgrupper italesatte og inddrog ledelse som en væsentlig faktor i deres diskussioner. Det var tydeligt at dette var et felt der optog dem meget, og som de følte et specielt behov for at diskutere, blandt andet fordi der havde været stor udskiftning på både leder- og mellemlider-plan over en længere periode. Den manglende fornemmelse af, hvor ledelsen var henne, affødte flere problematikker. Jordemødrene følte ikke at de blev hørt og inddraget, hvilket i sidste ende efterlod dem med en følelse af manglende respekt fra ledelsens side.

*Sigrid: "... jeg bliver ærgerlig over, at man ikke bruger de ressourcer der i gruppen... at man ikke inddrager ekspertisen i erfarne jordemødre... det ærgrer mig på et dagligt plan... det gør mig trist."*

Følelsen af manglende respekt er helt tydeligt italesat i forhold til at være stillet noget i udsigt som ikke holdt efterfølgende, og meget tydeligt i forhold til metaforen om at føle sig som en arbejdsmyre:

*Birgit: "Vi havde jo sådan et møde om XX [fødemodtagelsen]... øh, hvor den ting den konklusion der var... altså var helt anderledes end det der blev effektueret bagefter... og det er simpelthen et tillidsbrud... altså så er møder jo værdiløse."*

*Britta: "Vi er skraldespanden, vi bliver ikke hørt, vi bliver ikke bemærket, vi er helt nede... altså vi er arbejdsmyrer, og det er den oplevelse jeg har og jeg er*

*virkelig chokeret over det, at man efterhånden har et hierarki, hvor jeg er degraderet til en arbejdsmyrer... mine ord tæller ikke..."*

Begrebet anerkendende ledelse dækker over en ledelsestilgang hvor fokus er på at udvikle medarbejderens ressourcer og muligheder, og hvor et mål er at ledelse og medarbejdere arbejder sammen ved at koordinere fælles handling (Hansen, 2016, s.254). Denne ledelsesmåde hænger godt sammen med hvad Daniel Goleman kalder social bevidsthed, som indebærer at lederen besidder empati og organisatorisk bevidsthed. Det er især den visionære og den demokratiske ledelsesstil som bygger på disse grundlæggende værdier (Goleman, 2003). De underliggende kompetencer i forhold til emotionel intelligens indenfor disse ledelseskategorier, er selvtillid, at lederen viser vejen og er katalysator for forandring, men også at lederen har stærke kompetencer i forhold til samarbejde og kommunikation. Disse egenskaber efterlyste jordemødrene i høj grad.

*Sigrid: "... altså en visionær ledelse... der viser hvor er det vi vil hen, hvad er det vi hele tiden stræber på at bliver bedre til... som med mellemrum frisker det op for medarbejderne og siger "vi er godt på vej"... "se, nu har vi fået løst det her, og jeg tænker vi gør sådan her i den kommende periode..."*

At jordemødrene følte sig set og hørt var vigtigt for mange, og blev italesat som noget der direkte gav arbejdsglæde:

*Mette: "Noget der kan gøre mig glad i mit arbejde, det er lydhørhed... at jeg bliver hørt, lyttet til som jordemoder – både af kolleger, men også af ledelsen... hvad er det der gør at vi får en god dag, hvad er det der gør at vi kan fungere?"*

Et godt eksempel på at lydhørhed fra ledelsens side havde virket i en konkret situation, var da Mona, af familiære årsager, ikke kunne honorere vagterne i sit vagtskema:

*Mona: "... på det tidspunkt spurgte ledelsen om de kunne gøre noget for at jeg skulle blive... og så sagde jeg jo at.... ja, jeg er rigtig glad for mit arbejde, jeg elsker at være jordemoder... og så blev det til, at jeg fik hver anden søndag nat fast og fredag aften.... Og jeg er rigtig glad for det, og følte mig jo hørt..."*

Områderne ledelse og samarbejde hører i mange sammenhænge sammen. Andy Højholdts teori om samarbejdsformer tydeliggør at det at samarbejde som et hold kun bliver godt, hvis der er plads til, at hver medarbejder løser sin specifikke opgave med fokus på et fælles mål, og dette gøres ved at medarbejdernes individuelle, professionelle kompetencer kommer i spil (Højholdt, 2016, s.39). Samtidig indebærer

denne samarbejdsform styringsopgaver som at sikre tydelige visioner og rammer, og at støtte selvstændige tiltag og individuelle professionelle kompetencer (ibid.). Denne samarbejdsform viser således direkte tilbage til tidligere nævnte ledelsesformer.

### 3.1.1. Synlig ledelse

Et udtryk som blev fremhævet i alle 3 fokusgrupper var ”synlig ledelse”, hvilket til dels var affødt af tidligere nævnte hyppige udskiftninger i ledelsen. Jordemødrene følte ikke de havde kontakt til den øverste ledelse, og faktisk vidste de heller ikke hvem deres nærmeste leder var, grundet den store udskiftning.

*Britta: ”de ledere vi har nu, dem kender vi jo ikke... hvad står de for? Hvad laver de?”*

*Sigrid: ”Jeg synes også ledelsen er et forbillede for... ligesom det er med forældre... hvordan løser vi problemer her i familien, hvordan løser vi problemer her på arbejdspladsen?”*

Sigrid giver udtryk for, at man kan sammenligne jordemødrene med børnene i en familie, som skal være trygge ved at forældrene tager sig af dem og viser vejen i forhold til problemløsning. I forhold til Golemans ledelsesstile er det igen den visionære og den demokratiske ledelsesstil der scorer højest i forhold til at varetage denne type opgave, da ansvars-faktoren scorer højt.

Liv og Pernille kom med udtalelser som, på et helt konkret plan, viste hvad de kunne forestille sig synlig ledelse handlede om:

*Liv: ”... men det er jo det der når man har mistet tilliden, så er det fandme svært at genopbygge den. Og specielt når døren altid er lukket og gardinet er trukket for...”*

*Pernille: ”... jeg kommer jo fra XXX Hospital... hvor jeg var rigtig glad for at være øh, og der havde vi faktisk en cheffjordemoder som hver dag... med mindre hun var til et møde ude af huset, men de dage hun var i huset, kom ned og sad og spiste...”*

Synlig ledelse handler dels om at være tilstede - at blive set i hverdagen og at ledelsen ser sine ansatte. Men lige så vigtigt er det at de ansatte føler sig anerkendte og involverede, det er helt afgørende for motivationen, konkluderer Mette Lund Kristensen, som forsker i ledelsesformer (Kristensen, 2014).

### 3.1.2. Visioner for afdelingen

I forbindelse med at jordemødrene i høj grad manglede synlighed fra deres ledelse, efterspurgte flere at der blev afholdt store fælles møder for hele personalegruppen på fødegangen og fødemodtagelsen. Møder ville for jordemødrene betyde at de mødte deres ledere, men også at de blev præsenterede for afdelingens ledelsesstrategi, som de ikke følte sig bekendte med. Dette blev tydeligt markeret af Esther, Sigrid og Bodil:

*Esther: "fælles fodslag til, hvor er det vi gerne vil hen... hvad er det for nogle visioner vi har for det her sted... hvad vil vi gerne ha' det er for et fødested med hvilke nogle jordemødre, og hvad for et kollegaskab skal vi have... hvad skal det være for et sted, hvis man skal sælge det til nogen... hvad er det vi kan? Det synes jeg, jeg savner helt vildt..."*

*Sigrid: "at man gjorde det mere synligt for den enkelte medarbejder, hvad er det der er vores flagskibe... altså hvad er det vi gerne vil kendes for? Hvad er det vi arbejder hen imod? Det kunne jeg tænke mig..."*

*Bodil: "... altså simpelthen laver et strategi-seminar, øhm hvor man sætter sig ned og siger: "Hvad er visionen for denne her afdeling? Hvor er vi på vej hen?"*

At markere tydelige visioner ligger naturligvis som en kerneekspertise i den visionære ledelsesstil, som i det hele taget er den ledelsesform som fremmer alle klimaaspekter, viser Golemans forskning (Goleman, 2003, s.34). Men selvom den kommanderende og den eksempelsættende ledelsesform scorer absolut lavest i forhold til den samlede indvirkning på arbejdsklimaet, kan man i krisesituationer nyde fordele af, at lederen udstikker en klar retning og viser vejen. I forbindelse med jordemødrenes ønsker om store møder, efterspørger de faktisk også konkrete beslutninger som viser dem vejen:

*Sigrid: "... altså en ledelse som man ved hvad står for... altså en der er sådan meget tydelig for den enkelt medarbejder. Det er dér vi skal hen... altså der viser hvor det er vi vil hen, hvad det er vi arbejder med..."*

Samlet set vil ledelsesstile som er centreret omkring en tydelig ledelse der viser vejen, men samtidig formår at inddrage jordemødrene og udnytte de ressourcer der er i denne arbejdsgruppe, være et godt bud på den ledelsesstil der efterspørges. Disse kvaliteter findes i den visionære og den demokratiske ledelsesstil. Ud fra jordemødrenes italesættelser er det samtidig vigtigt for dem at ledelsen viser interesse og empati på et personligt plan. Sidstnævnte kunne ledelsen for eksempel gøre ved at vende tilbage og følge op på tiltag og forandringer, men også ved at vise interesse for

jordemødrene, ved at spørge til dem. Disse kompetencer af mere emotionel karakter findes især i den tilknyttende ledelsesstil.

### 3.1.3. Sammenfatning af analyse af ledelse

Som Goleman konkluderede i sin forskning, er den mest effektive form for ledelse at en leder formår at veksle mellem flere ledelsesstile (Goleman, 2003). Denne læring er meningssskabende i forhold til at lægge et ledelsesteoretisk perspektiv ned over fokusgruppernes italesættelser af effektiv ledelse. Golemans teori kan ydermere tilføje den genererede viden fra fokusgrupperne en helt klar tydelighed i forhold til at nå frem til, hvad det præcis er jordemødrene mener de har brug for. Denne analyse har sat fokus på 3 ledelsesstile som modsvarer jordemødrenes forestillinger om effektiv ledelse, nemlig visionær, demokratisk og tilknyttende ledelsesstil. Kombinationen af den visionære leder der udmelder og sætter standarder og den tilknyttende leders omsorgsfulde tilgang beskrives som særdeles kraftfuld (Goleman, 2003). Denne viden kan bruges som markør for udvidelse af ledelsens stilrepertoire, i forhold til at den enkelte leder sætter fokus på nye og flere måder at lede på, eller fokus kunne sættes på, at lederen opbygger et team omkring sig, som benytter nogle af de stile hun ikke selv formår at benytte.

## 3.2. Faglighed

Alle 3 fokusgrupper vendte mange gange tilbage til samtaler som inddrog faglighed, og denne overordnede kode ses derfor, på lige fod med ledelse, som en væsentlig og bestemmende faktor for jordemødrenes arbejdsmiljø. Jordemødrenes italesættelser af faglighed udgik blandt andet fra en kontekst om udvikling, autonomi, ansvar og jordemoderfaglige værdier. Self-Determination Theory (herefter SDT) bygger, som nævnt i metodeafsnittet, på 3 universelle behov – autonomi, kompetence og samhørighed, som forudsætninger for at opnå indre motivation (Ryan and Deci, 2000, Ravn, 2018b). Disse behov lægges nu ned over jordemødrenes italesættelser af faglighed.

### 3.2.1. Autonomi i relation til indre motivation

At arbejde selvstændigt ligger som et grundvilkår i jordemoderens arbejdstilgang, og er et område som de fleste jordemødre værner om, og kæmper for at bevare. Autonomi er imidlertid ikke det samme som at gøre sig uafhængig af andre, det er at være sig bevidst om andres indflydelse, og acceptere eller afvise den (Ravn, 2018b).

Både Sigrid og Tove udtrykker meget klart at autonomi er vigtigt for dem, ved at bruge en meget klar retorik i forhold til at arbejde ved fravær af autonomi.

*Sigrid: "jeg kan mærke at det rammer et arbejdsmiljømæssigt og et fagligt punkt hos mig, når man demonterer fagligheden hos basisjordemødrene. Når man fratager dem autonomien..."*

*Tove: "Jeg synes øh, i alle de år jeg har været jordemoder, at vores arbejde bliver mere og mere reduceret til at være lejepasser... det handler bare om, at få lov at arbejde selvstændigt..."*

For Bodil handler autonomi også om at fastholde normaliteten i sin faglighed, hvilket hun finder svært når lægerne "blander sig". Så autonomi handler for hende udover respekt, også om hvordan hun bliver presset til en faglighed som overskrider grænsen for hendes selvstændige virksomhedsområde.

*Bodil: "Jeg synes vægten... den er virkelig tung ovre på de patologiske forløb... og hvis ikke de er patologiske, så er vi også nogle gange med til at gøre dem patologiske... vi behøver ikke involvere lægerne i det der er vores selvstændige virksomhedsområde. Det har de godt nok svært ved at respektere..."*

At blive frataget sin autonomi kan ses i lyset af at blive "over-ruled" af en overordnet kollega. Ordet "kontraordre" associerer ligefrem til at se autonomi i en militaristisk kontekst:

*Pia: "... Og så bliver de prioriteret ret højt i denne her afdeling, lægerne, så de overruler os ret ofte uden at de ved hvem det er der står inde på stuen, og måske har lidt mere kompetence eller fokus på det..."*

*Birgit: "... når man går ind og har læst VIP'en og går ind til en der for eksempel skal have lagt ballonkatheter op, og man føler man 100% har informeret patienten... og har stillet det hele parat, så kommer der en bagvagt ind, der så lige har været på Sandbjerg-møde der, og en-to-tre så kommer der en kontraordre..."*

Det er tydeligt at jordemødrene har et dybfølt, fagligt og personligt forhold til at arbejde ud fra en autonom kontekst. Ovennævnte citater udtrykker jordemødrenes vrede og personlige sorg over at blive frataget deres autonomi, og viser samtidig at de tillægger det at blive respekteret stor værdi. Autonomi er således det første bestemmende behov som er repræsenteret blandt jordemødrene i forhold til at understøtte den indre motivation.

### 3.2.2. Kompetence i relation til indre motivation

Det andet grundlæggende behov, som understøtter den indre motivation, er ifølge Ryan og Deci at besidde kompetencer, og at bliver anerkendt for disse. Kompetencer sættes ligeledes i forbindelse med at få de optimale udfordringer, at få feedback på det arbejde man gør, og at undgå nedværdigende evalueringer (Ryan and Deci, 2000). Kompetencer og autonomi hænger imidlertid ofte sammen, hvilket fremgår af Ryan og Deci:

*"Studies have shown, that feelings of competence will not enhance intrinsic motivation unless accompanied by a sense of autonomy or, in attributional terms, by an internal perceived locus of causality" (Ryan and Deci, 2000, s.70)*

Denne kobling mellem kompetencer og autonomi udtrykker Sigrid på følgende måde:

*Sigrid: "... måden at blive vist tillid til, at man kan håndtere et forløb, at der ligger en selvfølgelighed i at.... At jeg kan håndtere dette her forløb... men på denne her afdeling synes jeg at der er... at vi tit bliver frataget vores autonomi, vores ekspertviden..."*

Jordemødrene stiller høje faglige krav til sig selv, og har klare meninger om, hvad der gør at de "rykker". Nedenstående citater viser imidlertid også at jordemødrene selv synes de besidder kompetencer i forhold til at skabe gode oplevelser og faglig udvikling.

*Bodil: "... og være med til at gøre en forskel for de familier der føder her... og virkelig forsøge at lave stjernestunder ud af det... og det kan godt at være det lyder fuldstændig pladret, men det er virkelig det jeg går efter... at de skal have nogle helt sublime oplevelser..."*

*Sigrid: "... jeg elsker når folk rykker – at man ikke har gået ind og har gjort det for dem, men man har superviseret dem i at blive et step dygtigere, det elsker jeg. Og det synes jeg vi har for lidt fokus på..."*

Mange arbejdsmiljømæssige forhold kan imidlertid ryste ellers gode, faglige og personlige kompetencer, heriblandt travlhed. Når Sofie og Britta siger følgende, viser de samtidig, at når kompetencer undermineres af travlhed, så er det noget der påvirker dem:

*Sofie: "Det der fylder allermest hos mig, det er at når man sidder ovre i XX [fødemodtagelsen] så er det oftest sådan at man er nødt til at skrive journaler sidst på aftenen... og så vil der være detaljer der går tabt, fordi man har glemt... hvad var det nu lige med hende der... så det er tit sådan noget med at gå og tænke... arj, der er nok et eller andet jeg har glemt..."*

*Britta: "men det er jo en stor frustration at skulle være ligeglad, for jeg kan godt lide at gøre alting ordentligt og korrekt..."*

### 3.2.3. Samhørighed i relation til indre motivation

Det tredje og sidste grundlæggende behov, som understøtter indre motivation, er samhørighed. Ryan og Deci henholder sig i høj grad til studier af børn og forældre, som viser, at indre motivation kan genfindes i børns adfærd, når der findes en høj grad af tryk og tilknytning. Ligeledes findes højere grad af udforskende adfærd hos børn hvis de er trygge og oplever at de støttes i deres autonome adfærd. Der argumenteres for, at lignende forhold gør sig gældende senere i livet (Ryan and Deci, 2000, s.71). Blandt studerende er det vist, at det at have et stærkt tilhørsforhold til sin skole er positivt associeret med generel motivation, akademisk formåen og personlig tro på succes (Anderman, 2003).

*Bodil: "... det giver mig noget at have et samarbejde med mine kolleger – at kunne bibringe noget i et fag som ikke bare handler om teknologi og den nyeste undersøgelse siger..."*

Samtalen kom i fokusgruppe 2 til at handle om, hvordan det er at arbejde som jordemoder i et vikarbureau. Følgende ordveksling tydeliggør at jordemødrene finder det vigtigt at høre til et sted, at det giver dem glæde:

*Pernille: "... men det må være et sølle liv ikke at have nogle kolleger, og være glad for at komme på arbejde med..."*

*Sofie: "man hører ikke til et bestemt sted..."*

*Pernille: "Du hører ikke til nogen steder..."*

*Esther: "... altså grunden til at jeg skulle tilbage til en fast stilling, det var lige præcis at jeg ikke hørte til nogen steder... det er sådan... jeg er bare på besøg, der er ikke nogen der kender mig, og der er ikke nogen der spørger..."*

Nogle af jordemødrene følte imidlertid at selvom de var fastansatte og hørte til et sted, kunne de godt føle sig som fremmede, på grund af mængden af vikarer og nyansatte kolleger.

*Britta: "... altså jeg har jo været her i forfærdelig mange år, jeg har faktisk været her i 38 år... og jeg har følt at det var mit hospital og min afdeling... det føler jeg ikke længere... og det er jeg rigtig ked af.... Det er næsten ligesom at blive skilt..."*

Tilkendegivelserne fra jordemødrene viser med al tydelighed at følelsen af at høre til på arbejdspladsen er særdeles vigtig for dem. Denne følelse styrkes for dem når de for eksempel inddrages i afdelingens udviklingsmæssige opgaver, når de føler en personlig interesse fra deres ledere, eller når de føler respekt fra samarbejdspartnere.

#### 3.2.4. Sammenfatning af analyse af faglighed

Self-Determination Theory er i dette afsnit brugt som tilgang til at se på grundlæggende faktorer i forhold til opnåelse af indre motivation i en jordemoderfaglig kontekst. Teorien har tilført empirien et brugbart redskab i forhold til erkendelse af, hvorfor jordemødre ikke besidder tilstrækkelig indre motivation i forhold til at opnå personlig og faglig tilfredshed. Ryan og Deci tydeliggør at autonomi, kompetence og samhørighed er helt nødvendige facilitatorer for at opnå vækstpotentiale, og dermed social udvikling og personligt velbefindende (Ryan and Deci, 2000). Fravær af disse faktorer medfører derfor nedsat motivation og manglende tilfredshed.

I analysen af jordemødrenes italesættelser af faglighed, ses at alle tre grundlæggende faktorer er truet af flere forhold, som for eksempel manglende anerkendelse som kan relateres til samarbejds- og ledelsesformer, travlhed og mange vikaransatte i afdelingen, men også forårsaget af helt grundlæggende holdninger til det jordemoderfaglige virksomhedsområde.

#### 3.3. Analyse af interaktionsformer

Al adfærd har kommunikativ betydning. Det er ikke muligt ikke at kommunikere, da det modsatte af adfærd ikke findes (Hermansen et al., 2009, s.55). Adfærd er således altid til stede og har betydning for kommunikation og interaktion når mennesker er sammen. Ordet "interaktion" signalerer at kommunikation er en aktivitet der foregår mellem ("inter") to eller flere samtaledeeltagere (Nordentoft and Ravn Olesen, 2014, kap.5). Inddragelse af aspekter relateret til de interaktive og kommunikative processer bidrager med perspektiver på, hvordan det betydningsmæssige indhold skabes (Halkier, 2016, kap.4). Man kan således argumentere for, at når interaktionen og adfærd er korellerede, så har interaktionen betydning for, hvordan vi som mennesker agerer med hinanden – i såvel private som i professionelle sammenhænge. Ligeledes er det oplagt at antage, at interaktionsformer i en fokusgruppe kan være anvisende for den interaktion der foregår i det professionelle arbejdsliv. Fokusgruppen repræsenterer i indeværende studie en segmenteret gruppe der kender hinanden på

forhånd, og som i høj grad arbejde ud fra det samme værdigrundlag i deres professionelle liv – et værdigrundlag som de også bringer med sig ind i fokusgruppen. Denne sammenhæng gør det oplagt at indtænke interaktionsformer i et arbejdsmiljømæssigt perspektiv.

Interaktionen i fokusgrupperne analyseres i det følgende med udgangspunkt i en række præ-definerede spørgsmål (Halkier, 2016, s.87, Wibeck et al., 2007, s.252-53, Stevens, 1996) (se bilag I. Uddrag af interaktionsanalyse). Overvejelser og konklusioner i forhold til interaktionsformer er herefter samlet på tværs af grupperne.

### 3.3.1. Dannelse af alliancer

En alliance er to eller flere parter der står sammen ved at dele et fælles ansvar. Alliancen kan modstå et højere usikkerhedsniveau end enkeltindivider og fremstår derfor som stærke enheder (Andersen, 2008, s.78). I fokusgrupperne ses tydelige alliancedannelser på flere plan.

I alle 3 fokusgrupper dannede jordemødrene alliancer mod ledelsen, som de overordnet så som en gruppe der havde fejlet og som ikke talte jordemødrenes sag. Enkelte udsagn viste dog at man havde forståelse for den vanskelige opgave ledelsen var stillet. Alliancer mod ledelsen blev tydeliggjort i forhold til italesættelser om en usynlig ledelse, om at jordemødrenes respekt kunne ligge på det hvide af en lillefingernegl og at ledelsen var væk. Mette sagde direkte, at hun troede at de var mange der helt havde mistet tilliden til ledelsen. Et samstemmende træk i alle fokusgrupper var, at når snakken faldt på ledelse blev stemningen opildnet og mange bød ind – emnet samlede jordemødrene i en tydelig fælles front.

I forbindelse med startopgave 1 hvor gruppen skulle komme med bud på, hvad de tænkte om arbejdsmiljø generelt, kom fokusgruppe 1 ind på, at det var tankevækkende at de i deres gruppe havde fokuseret så lidt på det fysiske arbejdsmiljø. Sigrid bragte i den forbindelse sygeplejerskerne på barselsgangen i spil, som havde problemer med deres stole:

*Sigrid: "Altså når vi sidder til LMU<sup>12</sup>, så sidder sygeplejerskerne og snakker om at "der er noget med den stol der..."*

---

<sup>12</sup> LMU er forkortelse for Lokale MED-Udvalg. En Samarbejdsorganisation med opgaver indenfor personale, samarbejde og arbejdsmiljø.

*Pia: "Åh, herregud..."*

*Sigrid: "... og så videre ikke også, og det er simpelthen svært at tage alvorlig..."*

(flere griner)

*Sigrid: "... altså der når vi aldrig derved, hvor vi kan sidde og bagatellisere det..."*

Jordemødrene griner af sygeplejerskernes problematik, som de finder lidt latterlig, formodentlig fordi de føler at de selv har større ting at slås med. Alliancedannelsen ses i ordvekslingen, men også idet de samstemmende griner og gestikulerer at problematikken er ude af proportioner for dem.

I fokusgruppe 3 dannedes en stærk alliance af jordemødre som syntes at Sundhedsplatformen var et uoverskueligt IT-system som gjorde dem fuldstændig magtesløse. Mona var af den modsatte holdning, og følte faktisk at systemet var nemmere at arbejde i og havde åbenlyse fordele, hvilket hun gav klart udtryk for. Alliancen forsøgte at "omvende" Mona uden held, hvorefter Birgit sagde følgende:

*Birgit: "altså... man skal ikke være særlig grundig, så bliver man frustreret over det... man skal kunne magte at være en lige smule ligeglad... men sådan er det..."*

Mona kunne opfatte denne udmelding, som om Birgit mente, at hun ikke var særlig grundig, og udmeldingen kunne ses som en stærk måde at udøve pres på Mona i forhold til at skifte mening. Denne interaktionsform stemmer godt overens med, at studier viser at enstemmige grupper udøver stærkt pres på individer for at få dem til at acceptere gruppenormen (Knoop, 2018).

### 3.3.2. Modsigelser og enigheder

Samarbejdsrelationerne mellem jordemoder og afdelingsjordemoder var til stor debat i alle 3 fokusgrupper. I fokusgruppe 1 introducerede Majken (som var tidligere vicechefjordemoder på stedet) en strategi for samarbejdet som havde virket for hende:

*Majken: "... men jeg synes det hjælper.... og være lidt mere up-front selv. Altså ring ud til afdelingsjordemoderen inde fra stuen, eller ringe til forvagten eller bagvagten eller hvem det nu er der er in charge.... fordi så oplever jeg at have hænderne på, på en anden måde, at så bliver jeg respekteret..."*

Denne strategi tilsluttede Sigrid sig fuldstændigt, hvorimod nogle af de andre var skeptiske og viste at denne måde at samarbejde på, var dem voldsomt imod.

Modstanden vistes ved at en lænede sig tilbage i stolen med korslagte arme, mens en anden, med skepsis i stemmen, sagde:

*Pia: "Jamen siger du også at vi ikke er gode nok til at melde ud hvad der foregår inde på stuen?"*

Begrebet komplementær interaktion kendetegner en interaktion præget af ulighed, og kan ses når partnernes adfærd er af forskellig type (Hermansen et al., 2009, s.60-61). Majkens udmelding kom til at have stor vægt i den efterfølgende debat, måske fordi hun udtrykte sig velovervejet, men måske også grundet hendes tidligere status som mellemlider. Den komplementære interaktion kan for eksempel udløse "underkastelse" hos modparten, hvilket kan forklare hvorfor Majkens udmelding kom til at stå så stærkt.

I fokusgruppe 3 var der stor uenighed om, hvordan samarbejdet med lægerne blev karakteriseret. Nogle mente at samarbejdet var en "kamp med mange diktater" og andre at samarbejdet ofte var "præget af gode diskussioner". Bodil kom til at fungere som mægleren der kunne se at begge sider var repræsenteret i samarbejdet.

Denne mæglerrolle påtog Mona sig også i forbindelse med den første startopgave:

*Bodil: "Det kunne være vi skulle, lige ganske kort sige hvad vi har skrevet ned og hvad vi mener med det hvis ikke det fremgår helt..."*

*Britta: "Det synes jeg da fremgår meget tydeligt..."*

*Bodil: "Gør det det?"*

*Mona: "Det er nok fordi vi har det oppe i hovedet"*

*Bodil: "Hmm..."*

*Britta: "Ja..."*

Bodil fraveg sit forslag og Britta endte med at styre processen i startopgaven. Efter et stykke tid kom resten af gruppen dog også på banen, foranlediget af moderatoren som foreslog at Britta kunne fortælle de andre hvad det var hun gjorde når hun ordnede sedlerne. Brittas indledende fremtoning fortæller noget om, hvordan små enkeltheder i interaktionen kan præge den samlede interaktion. Fokus på processer i et mikrosociologisk perspektiv skaber viden om, at der er en selvfølgelig orden i menneskers interaktion med hinanden – hvilket både gælder i private og i professionelle sammenhænge (Nordentoft and Ravn Olesen, 2014, kap.5). Den sociale orden viser sig

i dette eksempel i form af, at Britta "får lov" til at styre startopgaven uden afbrydelser fra de andre. Gruppen kender Britta og ved, at de kan udfordre hendes lederskab længere henne i processen, hvilket de også gør. Startopgaven slutter derfor som en fælles opgaveløsning.

### 3.3.3. Håndtering af følelser

I fokusgruppe 1 blev Majken tydeligt berørt da hun fortalte om, at det var svært at være vidne til, at afdelingsjordemødre og vicechefer forlod arbejdspladsen, og at hun sad tilbage med en følelse af, at situationen havde været "ikke-tacklet" af ledelsen.

Tove fortalte om hvordan hun blev rigtig ked af det når hun mødte i vagt og (sammen med de øvrige jordemødre) fik en skideballe. Hun udtrykte ligefrem at det at få et påbud fra ledelsen i et nyhedsbrev, kunne føles som en skideballe. I fokusgruppen blev hendes udmelding besvaret med:

*Pia: "Det må man da sige, det er en lille smule positivt at der er nogen der melder noget ud (griner)..."*

*Mette: "Negativ kritik er bedre end ingen kritik..."*

Tove mødes ikke af de andre i sin følelse. For at blive i Majkens retorik fra tidligere, blev hendes følelser "ikke-håndteret".

Denne "ikke-håndtering" af følelser oplever Nina formodentlig også da hun meget tidligt i fokusgruppen italesætter følelsen af at gøre overgreb på de fødende kvinder:

*Nina: "... jeg synes nogle gange at jeg sådan... føler... at jeg er med til at gøre overgreb... på nogle af de her kvinder i deres forløb.... Ud fra de der beslutninger der ligesom er taget. Altså nogle gange føler jeg at jeg sådan skal stille op til noget altså... jeg bliver ramt på min samvittighed, kan jeg mærke..."*

Der bliver spurgt til, om Nina kan sige fra, men eller går snakken videre over i den obstetriske baggrund for at opsætte ve-stimulerende drop. Nina vender tilbage og forsøger en gang til:

*Nina: "... men det er jo også interessant nok men altså... det der med at jeg føler det er svært at tale om... her i afdelingen..."*

Flere siger "ja" men ingen byder ind og taler om den følelse Nina præsenterer. Moderatoren spørger om det er noget de andre kender til, og de andre byder ind men ser fortsat problematikken i en obstetrisk diskurs. Den svenske professor i psykologi

Karin Aronsson arbejder ud fra en antagelse om, at psykologiske fænomener er indlejret i diskursive rammer, altså at følelsen skabes af den sammenhæng den findes i (Nordentoft and Ravn Olesen, 2014,s.153). Havde gruppen rummet Ninas fortælling i en omsorgs-diskurs havde de i højere grad mødt Ninas behov. Hun bragte formodentlig sit dilemma op i gruppen for at møde forståelse eller genkendelse fra de andre, snarere end spørgsmål om hun kunne have undgået situationen eller faglige forklaringer. Eksemplet tydeliggør at interaktionens rammer er bestemmende for hvordan vi føler os mødt.

Når vi som mennesker udviser selvbeherskelse, indlevelsesevne og situations-fornemmelse, er vi ifølge Daniel Goleman i besiddelse af social intelligens (Goleman, 1997). Et godt eksempel på anvendt social intelligens, ses i fokusgruppe 2, som generelt var præget af åbenhed og respekt omkring at give plads til hinanden. Gruppen bestod kun af 4 jordemødre, hvilket de selv mente faciliterede et åbent samtalemiljø. I forbindelse med, at fokusgruppen blev spurgt om, hvad der kunne være en grund til at gå ked af det hjem fra arbejde, fortalte Pernille om en situation hvor hun følte sig dårligt og uretfærdigt behandlet af afdelingsjordemoderen. Pernille var tydeligt berørt af at fortælle om oplevelsen. Gruppen lyttede til fortællingen, og spurgte derefter ind til en afklaring på problematikken, og kobled derefter oplevelsen til en snak om retfærdighed. Pernille følte sig formentlig hørt og rummet af fokusgruppen, da hun efter en lille pause var klar til at snakke videre om andre emner.

#### 3.3.4. Sammenfatning af analyse af interaktionsformer

Jordemødrene dannede alliancer på flere niveauer, og anvendte dem aktivt i debatten for at tydeliggøre deres budskab og med det strategiske formål at kunne modstå et højere usikkerhedsniveau. Den anerkendende tilgang var repræsenteret af nogle af jordemødrene, men generelt var der flere tilkendegivelser om uenighed. At håndtere følelser er en kerneekspertise i jordemoderfaget, alligevel blev mange følelser "ikke-håndteret" i fokusgruppen. Når man, som tidligere nævnt, argumenterer for at interaktionsformerne i fokusgrupperne kan omsættes til de interaktionsformer der findes i jordemødrenes professionelle liv, skabes en dybere forståelse for betydningsdannelserne i hverdags-interaktionen blandt jordemødre. Denne viden kan anvendes i forhold til en arbejdsmiljømæssig indsats i forhold til at sætte fokus på den fagprofessionelle adfærd.

Analyseafsnittets sammenfatninger diskuteres i det følgende afsnit op imod andre studier af arbejdsmiljø, ligesom der fokuseres på konkrete bud på, hvordan dette studies fund kan omsættes til praksis.

## 4. Diskussion af resultater

Baggrundsafsnittets og dette studies analyser tydeliggør, at jordemødre udgør en yderst belastet faggruppe. Det tegnede billede viser en mange-facetteret problematik, som bunder i flere forskellige arbejdsmiljømæssige forhold. Den overordnede problematik som kontinuerligt er bestemmende for feltet, er dog at jordemødrene ikke føler sig set og hørt, og dermed ikke føler sig tilstrækkeligt inddragede i værdiskabende processer. Den følgende diskussion skal derfor ses i denne overordnede forståelse, og antager jordemoderens perspektiv.

### 4.1. Ledelsesperspektiver på fødegangsarbejde

I analysens del om ledelsesstile blev identificeret 3 ledelsesstile som modsvarede jordemødrenes ønsker for synlig ledelse. Den visionære, den demokratiske og den tilknyttende ledelsesstil blev beskrevet som en effektiv og stærk kombination, og netop disse ledelsesstile indeholdt mange af de kvaliteter som jordemødrene efterspurgte. Effektiv ledelse bliver identificeret som værende 1 ud af 5 "primary attributes" som understøtter det jordemoderfaglige arbejdsmiljø i det store amerikanske litteraturstudie, nævnt i baggrundsafsnittet (Thumm and Flynn, 2018). Effektiv ledelse bliver i dette studie sat i forbindelse med situationsbestemt ledelse og transformationsledelse. Førstnævnte ses i studiet i en forståelse af at udøve ledelse i en individuel kontekst, ved både at være tydelig og inkluderende, og transformationsledelse i en forståelse af, at tage udgangspunkt i "empowering", at være understøttende i forhold til udvikling, og selv være eksempelsættende som leder. Indlejret i begge typer ledelse er derfor synlighed, tydelighed og stærke visioner. Der er således stor overensstemmelse mellem fund i dette store litteraturstudie og fund gjort i indeværende speciale i forhold til ledelsesstile som dækker de ønsker jordemødre fremsætter. Mette Lund Kristensen som forsker i organisationskultur og ledelsesformer pointerer, at medarbejdere efterspørger en tydelig ledelse, som er tilstede i hverdagen og som involverer sig. Medarbejderne har brug for feedback og anerkendelse, og de har brug for at ledelsen viser dem vej i forhold til hvilken arbejdskultur der er på arbejdspladsen (Kristensen, 2014). Dette understøttes tydeligt i flere studier som sætter manglende ledelsesmæssig støtte i forbindelse med udbrændthed og belastet arbejdsmiljø (Dixon et al., 2017, Hildingsson and Fenwick, 2015). I det store studie fra Royal College of Midwives ligger manglende støtte fra

ledelsen helt i toppen i forhold til grunde til at forlade jordemoderfaget, idet 35% svarede at de ikke var tilfredse med den ledelsesmæssige støtte (RCM, 2016). Behovet for Ledelsesmæssig støtte, tydelighed og ledelsesevner kan således i høj grad genfindes i studielitteraturen.

Jordemødrene i fokusgrupperne havde høje ønsker om flere møder i afdelingen, noget jordemødrene i den hollandske studie (Warmelink et al., 2015) synes var en hæmsko i forhold til deres arbejde, og noget de ikke ønskede at ofre tid på. Fokusgruppens jordemødre forbandt møder med at høre deres ledere tale til dem, fortælle dem om visioner og involvere jordemødrene. På denne måde følte jordemødrene, at ledelsen viste at jordemødrene var vigtige for dem, hvilket tydeligt viser tilbage til diskussionens overordnede perspektiv om at blive set og hørt. De hollandske jordemødre følte omvendt at møder skulle minimeres i antal, og at de hellere ville bruge tid og ressourcer på jordemoderarbejde (ibid.). De hollandske jordemødre havde en høj grad af tilfredshed, og nævner slet ikke ledelse som en belastet faktor i arbejdsmiljøet, hvilket kan forklare hvorfor de ikke ønsker at prioritere møder højere.

Der er imidlertid ingen sikkerhed for, at fordi jordemødrene har forestillinger og ønsker som kan oversættes ind i en ledelsesform, at så er det også det der i virkeligheden er brug for. I indeværende speciale tages udgangspunkt i et jordemoderperspektiv. For at tilføre debatten et bredere perspektiv, måtte der naturligvis inkluderes økonomiske incitament, organisatoriske overvejelser og yderligere viden om ledelse, for at give et fyldestgørende billede af ledelsesbehovet.

## 4.2. Samarbejde som strategi for at opnå respekt

Udgangspunktet for denne del af diskussionen bunder i en del af den samtale der foregik i fokusgruppe 1, og som er brugt som en del af analyse om modsigelser og enigheder. Majken sagde at hun synes at det hjalp på samarbejdsrelationen til afdelingsjordemoderen "at være lidt mere up-front selv". Hun anvendte udtrykket for at tydeliggøre, at når hun selv henvendte sig til afdelingsjordemoderen for at orientere hende, så opnåede hun mulighed for at arbejde selvstændigt, uden indblanding. Hun afsluttede sit argument med: "... fordi så oplever jeg at have hænderne på, på en anden måde, at så bliver jeg respekteret". Majken føler altså at hun opnår respekt fra afdelingsjordemoderen, men Majken opnår formentlig også den afledte fordel, at afdelingsjordemoderen også føler sig respekteret. Denne måde at anvende

samarbejdet på, har altså fordele på flere planer, og italesættes af Majken som en bevidst strategi for at opnå respekt. Set i diskussionens overordnede perspektiv om at jordemødrene ikke føler sig set, hørt og inddraget, er denne strategi særdeles udbytterig, fordi ved at se, høre og inddrage afdelingsjordemoderen, opnår Majken præcis de samme fordele selv. Flere studier identificerer samarbejde som en vigtig faktor i forhold til at understøtte job-tilfredshed og arbejdsmiljø generelt (Thumm and Flynn, 2018, Warmelink et al., 2015, Jarosova et al., 2016). Majkens tilgang til det nævnte samarbejde, tjener imidlertid et helt specifikt mål om at opnå respekt på et personligt plan. I socialkonstruktivistisk tænkning opfattes samarbejde som en gensidigt samskabende proces, idet vi skaber hinanden og os selv i vores interaktion (Hermansen et al., 2009, s.68). I denne forståelse giver Majkens strategi derfor god mening, idet hun "skaber sig selv" ved sit samarbejde med afdelingsjordemoderen.

#### 4.3. Forholdet mellem indre og ydre motivation

En overordnet definition af motivation er at motivation er en usynlig kraft som driver en person til at handle (Andersen, 2008, s.257) og at motivation hænger sammen med optimisme – at man trods et nederlag kan rejse sig og præstere næste gang (Goleman, 1997, s.131). Edward Deci og Richard Ryan definerer indre motivation som den iboende lyst til at søge nye udfordringer, at udvide sin kapacitet, at udforske og at lære (Ryan and Deci, 2000, s.70). I indeværende speciale skal indre motivation derfor ses i samme forståelse som "job-satisfaction" eller arbejdsglæde.

I analysen af den overordnede kode "faglighed", blev taget udgangspunkt i teori om motivation og de universelle behov (autonomi, kompetencer og samhørighed), som nødvendigvis må opfyldes for at opnå indre motivation. Ydre motivation er naturligvis også bestemmende for, hvordan vi som mennesker præsterer og hvilken tilfredshed vi opnår, men er ikke anvendt som bestemmende for analysen. Ydre motivation er helt grundlæggende relateret til opnåelse af belønninger og at undgå straf (Ryan and Deci, 2000), og kunne i fokusgruppens italesættelser handle om lønforhold, ferie, at få et vagtskema der hænger sammen, at blive rost eller at få skældud. I Self-determination Theory eksisterer ydre og indre motivation i samme kontinuum, som indbefatter et motivations-spekter som strækker sig fra "amotivation" over forskellige grader af ydre motivation og videre til indre motivation. Graden af motivation er bestemt af internaliseringen af motivationen – altså hvor indlejret i egen adfærd og værdier

motivationen er. Ved underminering af indre motivation foreslår SDT at man vender sig mod den individuelle sociale kontekst, med sigte på udvikling af miljøet, for at undersøge på hvilket niveau autonomi, kompetence og samhørighed er blevet hindret (Ryan and Deci, 2000). Ud fra den antagelse at ydre og indre motivation ses i samme kontinuum, diskuteres nu de faktorer som kunne true jordemødrenes universelle behov, ud fra studier på området, og ud fra de italesættelser der er fremkommet i dette studie.

#### 4.3.1. Trusler mod universelle behov for motivation

I det følgende diskuteres hvordan de universelle behov for motivation kommer til udtryk og hvad der eventuelt truer udfoldelsen af disse behov, så grundlæggende motivation hæmmes. Diskussionen vil således fordybe sig i begreberne autonomi, kompetence og samhørighed ud fra indeværende studie, og sætte dem i relation til samme begreber, eller samme forståelse heraf, fundet i studielitteraturen.

Autonomi og kompetencer er tæt forbundne områder, som har en høj grad af overlapning. Autonomi sættes i forbindelse med at have kontrol, udvise fleksibilitet og at få lov at træffe egne faglige beslutninger, og der beskrives en høj grad af sammenhæng mellem følelse af autonomi og at arbejde ud fra jordemoderfaglige værdier (Thumm and Flynn, 2018, Dixon et al., 2017, Collins et al., 2010, Catling et al., 2017, Warmelink et al., 2015). Lignende sammenhænge mellem autonomi og nævnte kerneværdier blev også fundet i indeværende studie, hvor også trusler mod jordemødres autonomi blev identificeret. Tove anvendte udtrykket "at blive reduceret til lejepasser" som tydeliggør den frustration hun oplever når den beslutningsdygtige del af hendes arbejdsområde tages fra hende. Det at værne om jordemødres professionelle identitet, og at jordemødre kan få lov at arbejde indenfor hele deres praksisfelt, er i flere studier karakteriseret som et vigtigt indsatsområde (Thumm and Flynn, 2018, Catling et al., 2017). Sunniva Engelbrecht når frem til en anbefaling i sin afhandling om at redefinere jordemoderens kerneværdier i forhold til hendes primære funktion (Engelbrecht, 2006), hvilket harmonerer godt med problemfeltet at blive reduceret til lejepasser. Et andet udtryk, anvendt i fokusgruppen, som supplerer dette udtryk er "over-ruling" – som dækker over at jordemoderens beslutning bliver omstødt af en læge eller af en afdelingsjordemoder. I det store amerikanske litteraturstudie fremhæves det, at uenigheder mellem faggrupper adresseres på en

konstruktiv og respektfuld måde (Thumm and Flynn, 2018). En trussel mod autonomi kan således både være unødigt indblanding, men også måden en anden fagperson blander sig på.

I studier som inkluderer caseload midwifery og hjemmefødselsområdet pointeres det, at autonomi og kompetencer i høj grad fremmes ved disse arbejdsformer (Collins et al., 2010, Dixon et al., 2017) og ligeledes tydeliggør andre kilder at store fødesteder har højere grad af stress og et generelt dårligere arbejdsmiljø (Hagerup, 2014, Hildingsson and Fenwick, 2015). Travlhed blev nævnt i dette studies fokusgrupper i forbindelse med, at man var bange for ikke at gøre sit arbejde godt nok, og at travlhed gjorde, at man var nødt til at være lidt ligeglad med kvaliteten af sit arbejde. Travlhed kan således ses som en bestemmende faktor i forhold til at udgøre en trussel mod både jordemoderens autonomi og kompetencer. Området travlhed blev berørt overraskende lidt i fokusgrupperne, hvorimod de afledte konsekvenser optog deltagerne meget. Moderatoren spurgte deltagerne hvordan det kunne være, at de snakkede så lidt om travlhed, hvortil de svarede, at det var et vilkår at have travlt, og at det var et område de ikke forholdt sig til, fordi de ikke følte man kunne gøre noget ved det. Jordemødrene gjorde det klart at travlhed var bestemmende for deres arbejdsliv og kilde til store bekymringer, men at de ikke betragtede travlhed som et potentielt indsatsområde i deres arbejdsmiljø. Modsat ser det ud i andre studier hvor travlhed er en klar og bestemmende faktor i forhold til arbejdsmiljøet, i forhold til grunde til at forlade faget og i forhold til indsatsområder (RCM, 2016, Hildingsson et al., 2013).

Manglende inddragelse af jordemoderfaglige ressourcer på afdelingen blev set som en stor mangel i alle fokusgrupper. Der var flere eksempler på, at jordemødrene var klar over, at de besad kompetencer som ikke kom i spil. Den manglende inddragelse blev tolket som manglende interesse og tillid fra ledelsens side, og i et større perspektiv, at deres kompetencer ikke var vigtige i den samlede organisation. Den manglende ressourceinddragelse kom derfor til at true jordemødrenes kompetencer fordi jordemødrene i nogle sammenhænge kom til at tillægge deres kompetencer for lille værdi. Det fremhæves i litteraturstudiet at jordemødre i højere grad skal inddrages i at arbejde med organisatorisk udvikling og kliniske retningslinjer, med det formål at

jordemødre får øget kontrol over det jordemoderfaglige felt (Thumm and Flynn, 2018, s.100).

Samhørighed blev tydeligt italesat i fokusgruppen, i forhold til "at høre til et sted". I studierne er samhørighed i højere grad relateret til "glæde ved kolleger" hvorimod tilhørsfølelse i forhold til fødestedet som sådan, ikke er i fokus. Der ses som allerede nævnt en større tilfredshed på mindre fødesteder, i hjemmefødselsordninger og i Caseload midwifery (Collins et al., 2010, Warmelink et al., 2015, Hagerup, 2014), hvilket kan være udtryk for at det at danne relationer og føle medansvar er lettere i mindre enheder. Man kunne også argumentere for, at "relatedness" kunne opfattes som det at have tilhørsforhold til sit fag, og at dette kunne bruges som argument i forhold til at have stor motivation som hjemmefødselsjordemoder, hvor man jo traditionelt arbejder uafhængigt af hospitalsafdelinger. Dette argument understøttes af følgende definition:

*"Sense of belonging: The extent to which an individual feels accepted, respected and supported in their social environment" (Goodenow, 1993)*

Hvis det at have en følelse af at høre til, er bestemt af værdier som at føle accept, respekt og støtte, behøver samhørighed ikke være relateret til et sted eller en personalegruppe, men kan i lige så høj grad handle om at være tilpas der hvor man er, forudsat at man har disse iboende følelser. Set i denne optik italesatte fokusgruppens jordemødre "samhørighed" i forhold til deres kolleger; de understregede vigtigheden af at blive set, lagt mærke til og spurgt til, og at der blev fulgt op på tidligere samtaler. Jordemødrene havde således en høj grad af samhørighed og tillid til deres kolleger, hvorimod ledelsen og fødestedet som sådan ikke frembød samme tilhørsforhold. Forhold som havde haft betydning for denne manglende tilknytning, bundede for jordemødrene i allerede nævnte forhold som travlhed, manglende synlighed i ledelsen, mange vikarer og manglende inddragelse. I et enkelt australsk studie sættes fokus på mobning blandt jordemødre (Catling et al., 2017). Studiet viser at især nyansatte og studerende ses som "outsiders", men at også jordemødre ansat i kendt jordemoderordning bliver set ned på. Studiet beskriver et tydeligt hierarki i jordemodergruppen, som ligger til grund for mobningen på afdelingen. Dette fund er således meget anderledes end hvad der findes i fokusgruppen, og hvor en jordemoder italesatte relationen til kollegerne således:

*Pernille: "... men det må være et sølle liv, ikke at have nogle kolleger, og være glade for at komme på arbejde med... det må være et frygteligt sølle liv... for mig ville det være ensomt"*

Der ses således et tydeligt samhørsforhold på kollegialt niveau i indeværende studie, hvorimod samhørighed i et større perspektiv manglede.

Trusler mod motivationen er mangeartede, idet autonomi, kompetencer og samhørighed er forhold der trues af både organisatoriske, ledelsesrelaterede og ydre omstændigheder. Konkrete forslag til udvikling af arbejdsmiljøet vil derfor nødvendigvis tage udgangspunkt i flere forskellige områder for at tilfredsstille jordemødrenes behov. I kommende afsnit 4.4. inddrages interaktion for at stille skarpt på, om adfærdsmæssige forhold også kunne bidrage til at imødekomme et optimeret arbejdsmiljø. De konkrete tiltag i arbejdsmiljøet som dette studie når frem til, præsenteres i afsnit 4.5.

#### 4.4. Interaktion blandt jordemødre

Denne opgaves socialkonstruktivistiske vinkel er anlagt ud fra et ønske om at inddrage interaktionsformer i den analytiske behandling af fokusgruppedata, men også ud fra en antagelse om, at interaktionsformer i fokusgruppen kan være anvisende for interaktionen i det professionelle arbejdsliv blandt kolleger. I det følgende diskuteres alliancedannelse og håndtering af følelser i forhold til andre kilder og relaterede teorier.

Alliancedannelse anvendes som et strategisk redskab i forhold til at kunne modstå et højere usikkerhedsniveau, fordi der er flere om at dele "byrden" af ansvar (Knoop, 2018). I det professionelle virke vil der således naturligt dannes alliancer, men hvordan alliancens magt kommer til udtryk, afhænger i høj grad af, hvordan denne gruppes budskab formuleres. Sociologen Erwin Goffman er optaget af, hvordan mennesker er medskabere af social orden, og taler i denne forbindelse om begreberne "front stage" og "back stage". Med disse begreber tydeliggøres det at vi agerer forskelligt afhængig af konteksten – at vi for eksempel har én type adfærd i professionel sammenhæng og en anden under mere private former (Nordentoft and Ravn Olesen, 2014, s.128). Denne vekslen mellem adfærd kan ses i forbindelse med alliancedannelsen, idet alliancen overfor sin modpart agerer "front stage" og for eksempel i fokusgruppen agerer "back stage". Fokusgruppen kommer i denne sammenhæng til at fungere som et frirum hvor

alliancen kan udtale sig frit til hinanden. Det er det der sker når Sigrid fortæller de andre i fokusgruppen om hvordan sygeplejerskerne på barselsgangen er optagede af deres arbejdsmiljø i forbindelse med deres stole, og jordemødrene samstemmende griner af denne problematik (afsnit 3.3.). I andre sammenhænge kunne fokusgruppen derimod komme til at fungere ud fra "front stage" - forståelsen, hvor et andet forum var "back stage". Fokusgruppens interaktion er således bestemmende for, hvad der bliver sagt – og omvendt, hvilket er præcis hvad Bente Halkier pointerer om, at fokusgruppe-data og gruppeinteraktioner gensidigt konstituerer hinanden (Halkier, 2015, s.149).

Der er tidligere i denne opgave sat fokus på medarbejderes behov for anerkendelse fra ledelsen, hvis de skal udvikle sig og opnå en høj grad af motivation. En anden vigtig faktor i forhold til at opnå selvtillid, er at medarbejderen er i stand til at bearbejde sig selv og andre følelsesmæssigt (Poder, 2010). "Other emotion management"-begrebet tager netop udgangspunkt i, at kolleger bearbejder hinandens følelser, og beskrives som et emotionelt identitetsarbejde som indebærer at medarbejderen må have fokus på hverdags-interaktionerne (ibid.). Med andre ord så nødvendiggør personlig udvikling og selvtillid at vi kan rumme egne og andres følelser, og at vi ligeledes rummes af andre. I analyseafsnittet er nævnt eksempler på, at jordemødrene i fokusgruppen ikke i tilstrækkelig grad rummede hinandens følelser, eller at en problematik blev modtaget i en anden kontekst end den var afsendt. Jordemoderens virke skal være kendetegnet ved empati, tillid og respekt for den enkelte, står der i kompetenceprofilen for den nyuddannede jordemoder (H:S, 2005). Man kan argumentere for, at jordemødre er vant til at arbejde i et emotionelt krævede arbejdsmiljø, og man kunne derfor gøre sig overvejelser i forhold til, om jordemødre også i tilstrækkelig grad anvender håndtering af følelser i forhold til arbejdet udenfor fødestuen – om de anvender "other emotion management" i deres kollegiale samarbejde. Ved i højere grad at gøre brug af professionelle strategier også udenfor fødestuen, kunne man argumentere for, at jordemødre i højere grad kunne rumme kollegers følelser, og dermed medvirke til, at skabe et arbejdsmiljø som i højere grad rummer sine ansatte.

Alt i alt kan interaktionsformer i en fokusgruppe tydeliggøre adfærdsmæssige strukturer, og lære os noget om hverdagsinteraktionen i gruppen. Men analyse af interaktionsformer kan også sige noget om, hvordan data er genereret og hvilke data

der er genereret. Analyse af interaktion bidrager således med en dybere forståelse af det betydningsmæssige indhold (Halkier, 2016, s.86-88).

I analysen blev udtrykket "ikke-håndtering" introduceret, med henvisning til, om fokusgruppen viste åbenhed overfor at tale om et emne. Interaktionsformer viste i denne forbindelse på hvilket niveau emner kunne italesættes. Et eksempel fra analyseafsnit 3.3. var, da Nina bragte sin dårlige samvittighed i spil, i forhold til at føle at hun gjorde overgreb på fødende, når hun var nødt til at følge en anden faglighed end sin egen. Det nævnte eksempel skal tydeliggøre, at fokus på hvordan vi som medarbejdere forholder os til andres følelsesliv har betydning for hvordan vores selvtillid opbygges, og vores professionelle identitet skabes, jfr. teorien om Other Emotion Management (Poder, 2010).

#### 4.5. Nye tiltag for at bedre arbejdsmiljøet

Som opsummering af dette speciales analyse og diskussion er de allerede foreslåede tiltag for arbejdsmiljøet samlet i nedenstående figur 5. Figuren er tilføjet 2 tiltag mere, som naturligt supplerer de allerede nævnte.

At gøre brug af mindre teams på ca. 10 jordemødre med en tilknyttet afdelingsjordemoder. Disse teams er allerede etablerede på pågældende fødested som tiltagene er målrettet, men er ikke i anvendelse. Små teams ses som et godt supplement til større møder for hele afdelingen, idet der i højere grad kunne gøres brug af undervisning og supervision i et mindre forum. Små teams understøtter samhørighed på et andet niveau end store afdelingsmøder.

I forbindelse med fastholdelse af jordemødre ses det som helt essentielt at nyansatte får en god start på en ansættelse, og at der løbende følges op i løbet af det første ansættelsesår. Da inkluderede i indeværende studie er jordemødre med mere end 10 år siden endt uddannelse, er et introduktionstiltag ikke aktuelt for denne informantgruppe. Et fyldestgørende forslag til forbedring af arbejdsmiljøet, må dog nødvendigvis tilgode nyansatte også, hvorfor dette tiltag også er medtaget.

Figur 5. Nye tiltag for at bedre arbejdsmiljøet

| Indsatsområder                             | Tiltag                                                                                                                                                                                                                                        | Opnået effekt af tiltaget                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ledelse                                    | Udgangspunkt i viden om ledelsesstile. Gøre brug af visionær, demokratisk og tilknyttende ledelsesstil                                                                                                                                        | Skabe synlighed og tydelighed<br>Anerkendelse<br>Understøtte medindflydelse                                                                                       |
| Møder                                      | Større møder for hele afdelingen. 2-3 møder/år som planlægges et år frem ad gangen. Tydelige markeringer af visioner. Jordemoderfaglige indslag<br><br>Mindre teams (ca.10 jordemødre) med tilknyttede afdelings-jordemødre. Møder 4 gange/år | Formulere visioner til jorde-mødrene<br>Inddragelse<br>Indføre en skærpet udviklings-struktur<br><br>Skabe samhørighed<br>Undervisning/kompetencer<br>Supervision |
| Inddragelse af jordemoderfaglig ekspertise | Opfordre jordemødrene til at byde ind på udviklingsmæssige opgaver. Vigtigt at markere hvem der er deltagere og tovholdere på hvilke projekter, så det er tydeligt for alle                                                                   | Anerkendelse af kompetencer<br>Ressourceinddragelse<br>Styrkelse af autonomi<br>Medindflydelse                                                                    |
| Fastholdelse                               | Introduktionsprogram for nyansatte, med løbende opfølgning og supervision det 1. ansættelsesår<br><br>For allerede ansatte bruges de etablerede teams til undervisning, supervision og til at tydeliggøre et tilhørsforhold                   | Skabe tilhørsforhold<br>Styrke autonomi<br><br>Styrke samhørighed<br>Inddragelse                                                                                  |
| Adfærd                                     | Fokus på supervision fremfor irrettesættelser og "overruling"<br>Fokus på rummelighed hos hinanden<br>Fokus på at værne om jordemoderens selvstændighed<br>Fokus på "up-front"-adfærd                                                         | Udvikling<br>Motivation<br>Tillid/omsorg<br><br>Øget autonomi<br>Synlighed<br>Øget respekt                                                                        |

## 5. Diskussion af metodiske erfaringer

Mange forskere indtænker traditionelt begreberne validitet og reliabilitet i en positivistisk epistemologi, - at der er en virkelighed som kan forklares ved sand viden - og at kvalitativ forskning derfor bør anvende andre terminologier (Richards and Morse, 2013, s.215, Halkier, 2016, s.105-06). Overordnet set handler problemfeltet om, at alle typer forskning, uanset forskningsmæssigt udgangspunkt, skal repræsentere validitet og reliabilitet for at kunne stå inde for dataindsamling, analyseproces og endelige resultater (ibid.). Begreberne anvendes således, indenfor begge forskningsfelter, i forbindelse med at sikre god undersøgelsespraksis, og denne tilgang vil være grundlaget for at tale om validitet og reliabilitet i dette studie.

Validiteten i et studie har betydning for hvor præcist resultaterne afspejler det fænomen der bliver studeret (Richards and Morse, 2013, s.216). I forbindelse med et kvalitativt studie med en socialkonstruktivistisk tilgang er det derfor nødvendigt at gøre sig overvejelser om, at sociale interaktioner har indflydelse på, hvad der bliver sagt i en gruppe og hvordan det bliver sagt (Halkier, 2016, kap.5). Deltagerne udtrykker sig i forhold til hinanden, og bringer sociale mønstre og strategier med sig ind i forskningsfeltet, hvilket blander sig med data og påvirker data. Disse forhold gør at vurdering af validitet i et fokusgruppebaseret studie sker med en anden tilgang end for eksempel i et kvantitativt studie. Når man kombinerer flere forskellige metoder øges validiteten (Halkier, 2016, s.16). Begrebet Triangulering betyder netop at man anvender flere metoder eller begreber i forbindelse med det samme problem (Watt Boolsen, 2006, s.217).

Reliabilitet henviser overordnet set til, at en gentagelse af studiet vil bibringe de samme resultater. At gentage et kvalitativt studie er imidlertid ikke altid muligt, idet data er indlejret i en specifik kontekst som ikke kan genskabes (Richards and Morse, 2013, s.216). Reliabilitet i en socialkonstruktivistisk sammenhæng handler derfor i højere grad af, at demonstrere kvalitet i dataproduktion og analyse, hvilket kræver løbende systematik og refleksion i forskningsprocessen (Halkier, 2016, s.107).

En forskningsproces bliver først rigtig interessant når den sættes i relation til anden forskning, og problemstillinger og resultater kan breddes ud i forhold til andre felter der ligner. Når man i kvantitativ forskning taler om "generalisering", anvender man ofte begrebet "overførbarehed" i kvalitativ forskning (Lindahl and Juhl, 2014, s.88). Der er

flere måder at sikre en høj grad af overførbare i kvalitative studier; at anvende detaljerede beskrivelser af undersøgelsesfeltet, grundig teoretisk analyse med mulighed for at skabe troværdige konklusioner, og at anvende sammenligninger med andre studier for, på et mere abstrakt niveau, at kunne overføre til en større population eller til andre kontekster (Green and Thorogood, 2014, s.250-53).

Bente Halkier pointerer at overvejelser om såvel validitet, reliabilitet og generaliserbarhed/overførbare er overvejelser som bør være en løbende del af hele studieprocessen, og ikke først noget man overvejer til sidst i opgaven (Halkier, 2016, s.105).

## 5.1. Erfaringer ved litteratursøgning

Søgningen af litteratur til dette speciales baggrundsafsnit blev udført som en systematisk, struktureret litteratursøgning, med udgangspunkt i Tove Faber Frandsens guide. Guiden pointerer vigtigheden af, at søgning og dokumentation afspejler validitet og reproducerbarhed (Frandsen, 2014). Strukturen i søgestrategien i dette studie er grundigt beskrevet i afsnit 2.4.1. og endeligt dokumenteret med PICO- og facetmodel, samt beskrivelse og screenshots af søgningerne i bilag A.

Den genererede facetmodel afspejlede de anvendte søgeord indenfor 4 facetter – jordemødre, arbejdssted, arbejdsmiljø og resultater. De indledende søgninger gjorde brug af søgeord indenfor alle 4 facetter, hvor erfaringen var, at der ikke var nogle hits. Efter afprøvning af forskellige kombinationer, og efter overvejelser om prioritering af søgeord, blev det besluttet at søge uden facetten "arbejdssted". En vigtig erfaring var at søgeordene, ved oversættelse til engelsk, ikke altid var kendte af forskeren. Således blev der for eksempel i facetten "arbejdsmiljø" anvendt søgeord som "work environment" og "working condition" men ikke udtrykket "workplace culture" og ligeledes i forhold til facetten om resultater blev der brugt ord som "satisfaction" og "burnout" men ikke ordet "well-being". Denne erfaring betød at det kunne være gavnligt ved kommende litteratursøgninger at konsultere litteraturfeltet, og herudfra udvide sit ordforråd i forhold til at anvende præcise og varierede søgeord. En anden erfaring blev gjort i forhold til, at litteratursøgningen og litteraturgennemgangen lå før analysen af empirien, hvilket betød at litteraturgennemgangen blev mindre fokuseret og måske unødigt bred, fordi det ikke stod klart endnu hvilke overordnede koder fokusgrupperne genererede. Omvendt gav det mening i baggrundsafsnittet at snævre

undersøgelsesfeltet ind, ved at starte bredt om arbejdsmiljø generelt, og derefter at indsnævre vidensområdet til at omfatte litteratur som inkluderede jordemødre og danske jordemødre.

Litteratursøgningers kvalitet vurderes i forhold til *recall* og *precision*. *Recall* siger noget om den andel af den relevante litteratur, som blev fundet ved litteratursøgningen. *Precision* siger derimod noget om den andel af søgeresultatet der er relevant for undersøgelsesfeltet (Lund, 2014, 65, Frandsen, 2014). I indeværende litteratursøgning blev identificeret 13 studier ved søgning i 3 databaser. Alle studier havde interesse for det valgte undersøgelsesfelt, hvilket afspejler en høj grad af precision i litteratursøgningen. Et af de identificerede studier var et stort amerikansk litteraturstudie baseret på 29 andre studier om jordemødres arbejdsmiljø. Ved gennemgang af titlerne på de 29 studier stod det imidlertid klart, at kun et mindre antal af disse studier var identificeret i indeværende litteratursøgning. Denne opdagelse vidner om, at indeværende litteratursøgning har haft en lavere grad af recall. Studier har vist, at det er vanskeligt at opnå både høj recall og høj precision i litteratursøgninger (Frandsen, 2014) hvilket nævnte erfaringer bekræfter.

## 5.2. Egen positionering

Det er væsentligt at redegøre for forskerens rolle for at sikre transparens og validitet i den kvalitative forskningsproces (Green and Thorogood, 2014 s. 227). Det indebærer, at forskerens må reflektere over egen forforståelse (Tanggaard, 2015 s. 538). Begrebet forforståelse har betydning for hvordan vi opfatter det der er foran os, ud fra forståelser vi har dannet os tidligere. I kommunikationen med andre er opgaven ikke at lægge sine forforståelser fra sig – det kan man nemlig ikke – men at arbejde med dem i mødet med den anden (Nordentoft and Ravn Olesen, 2014, s.27). Denne overordnede holdning til, at forforståelser er indlejret i kvalitativ forskning og at man derfor må overveje sin forskerposition, har løbende været kilde til refleksion i indeværende studie. Fokusgruppemetoden har affødt overvejelser i forhold til hvordan moderatorrollen skulle administreres. Bente Halkiers tilgang til proceshåndtering, hvor forskeren antager en ikke styrende men modererende rolle, blev fundet i overensstemmelse med egne overvejelser gjort inden studiets start. Denne måde at administrere moderatorfunktionen på, var moderator meget bevidst om i alle tre fokusgrupper. Det betød også at de eventuelt uddybende forklaringer og begrundelser

som moderator kunne ønske sig at høre fra deltagerne, ikke kom i spil, fordi samtalen således ville komme til at antage en interviewform, hvilket ikke var meningen, jævnfør teori om moderatorrolle (Halkier, 2016, s.14).

At være forsker i eget felt afføder helt specifikke overvejelser, både i forhold til at være jordemoder selv blandt jordemødre, i forhold til at være tidligere afdelingsjordemoder, men også i forhold til egen ansættelse på det pågældende fødested. Overvejelserne kan struktureres således:

Fordele ved at være undersøger i eget felt:

- At kunne stille praksisnære og relevante spørgsmål
- Deltagerne ved at moderator er fagperson, så de begrænses ikke i deres samtale af at skulle forklare fagtermer eller faglige sammenhænge
- Kendskab til deltagerne gør at moderator i højere grad kan hjælpe samtalen i fokusgruppen tilbage på sporet
- Moderator har en dybere forståelse for at give plads til nødvendige emner

Ulemper ved at være undersøger i eget felt:

- Den fælles faglige viden kan indebære selvfølgeligheder eller detaljer som ikke uddybes nok
- Moderator er tidligere afdelingsjordemoder på den pågældende arbejdsplads, og det faktum at der igen i nær fremtid kommer et samarbejde kan medføre et loyalitetsproblem
- Detaljer i interaktionen i fokusgruppen kan gå tabt, fordi indholdet i samtalen overskygger interaktionen

### 5.3. Diskussion af metode

I det følgende diskuteres dette speciales anvendte metoder, fokusgrupper og tematisk indholdsanalyse. Diskussionen vil tage afsæt i metodeteorien og koble egne metodiske erfaringer til denne.

Fokusgrupper har en stor styrke i, at de kan generere data om sociale gruppers fortolkninger, interaktioner og normer (Halkier, 2016, s.13), ligesom metoden kan afdække forståelser og gruppe-processer som fører til holdninger i gruppen (Bloor, 2002, s.4). Denne store styrke var oplagt at anvende i afdækning af jordemødres arbejdsmiljø, fordi emnefeltet blev bredt ud ved, at mange meninger kom i spil på samme tid, og emner bragt op af en deltager fik de andre til at reflektere. I fokusgruppen er den sociale interaktion ligeledes kilde til data, hvilket kan skabe viden om de kompleksiteter der er i betydningsdannelser og sociale praksisser. Disse

kompleksiteter kan være vanskelige at få frem i individuelle interviews eller i mere strukturerede interviews (Halkier, 2016, s. 15). Emnefeltet arbejdsmiljø er i høj grad i praksis påvirket af interaktioner, hvilket gør det særdeles oplagt at inddrage analyse af fokusgruppeinteraktioner i indeværende speciale. Enkelte af interaktionsformerne i fokusgruppen dannede udgangspunkt for endelige forslag til tiltag i arbejdsmiljøet, hvilket tydeliggør at socialkonstruktivismen var et godt valg af videnskabsteoretisk tilgang, og at inddragelse af interaktioner bidrog med helt særlig data.

Indeværende speciale blev påbegyndt ved at danne fokusgrupper og indsamle empiriske data. Dette valg betød imidlertid at den viden studielitteraturen kunne bidrage med, var ukendt for forskeren i forberedelsen og afholdelsen af fokusgrupperne. Det faktum havde den fordel at forskeren forblev "neutral" i forhold til påvirkning fra andre studier, og at tilgangen til forskningsmetoden forblev åben og undersøgende. Omvendt viste det sig senere i analyseproces og diskussion, at det kunne have været interessant at have anvendt overensstemmende udtryk fra studielitteraturen i fokusgruppen. Et eksempel er, at der er mange studier baseret på "burnout" og "udbrændthed" blandt jordemødre – udtryk som slet ikke blev brugt i fokusgruppen, hvor man talte om "grunde til at gå ked af det hjem fra arbejde". Man kunne derfor argumentere for, at overensstemmende sprogbrug kunne have dannet mulighed for en skarpere sammenligning i diskussionen.

Moderatorguiden blev rettet til efter 1. fokusgruppe, da det viste sig at gruppen ikke selv kunne afslutte 1. startopgave. Ved næste fokusgruppe fik gruppen således 10 minutter til opgaven. Ved 2.fokusgruppe stod det klart at det gik bedst med kun at tale sig frem til et enkelt indsatsområde og ikke flere, hvilket også blev rettet til i moderatorguiden. Åben fleksibilitet i forskningsprocessen betyder at forskeren gør sig erfaringer om deres undersøgelsesemne, og korrigerer deres planer så de matcher emnet bedst muligt (Buus et al., 2012). Moderatorrollen blev som planlagt anvendt i forhold til den blandede tragtmodel, hvor der startes med en åben struktur og sluttes med en strammere styring (Halkier, 2015, s.142). Denne model fungerede godt, og gav mening i forhold til at gruppen skulle tale sig ind på præcise emner. Den gradvist mere styrende moderatorposition kunne forventeligt medvirke til mindre spontan interaktion i grupperne, hvilket ikke var tilfældet.

Tematisk Indholdsanalyse, som blev brugt til tematisk analyse af fokusgruppedata, viste sig meget anvendelig og struktureret. Der blev taget udgangspunkt i Green & Thorogoods udlægning af metoden (Green and Thorogood, 2014, s.209-18). Dog var analysetrin 3 mangelfuldt beskrevet i nævnte udgave, men til gengæld fint opdateret i udgaven fra 2018 (Green and Thorogood, 2018, s.262-64). Den nævnte opdatering gjorde at analysemodellen fik større sammenhæng, og at analysetrin 3 blev tydeligere i forhold til hvordan initiale temaer (fra trin 2) fik sammenhæng med overordnede koder og underkoder (i trin 3).

Analysen genererede i alt 8 overordnede koder ud fra transskriptionerne, og herud fra blev de 3 mest dominerende og italesatte koder valgt (ledelse, samarbejde og faglighed). Man kan gøre sig overvejelser over, om det valg der blev truffet i forhold til denne prioritering af overordnede koder, var i overensstemmelse med deltagernes holdning, eller om en anden forsker havde truffet et andet valg? Udvælgelsen skete på baggrund af den tid der blev brugt på de enkelte emneområder i fokusgruppen, og på baggrund af hvor mange gange emnerne blev italesat i fokusgrupperne.

## 5.4. Diskussion af metodologi

I det tidligere diskussionsafsnit er gjort rede for metodevalgenes gyldighed i forhold til undersøgelse af dette speciales problemfelt. I det følgende indtænkes de metodologiske valg i denne sammenhæng.

Begrebet "methodological congruence" blev introduceret i metodeafsnit 2.1. (Richards and Morse, 2013, s.34+kap.8). Forståelsen som er indlejret i dette begreb, kan udtrykkes som Bente Halkier gør, i forhold til at træffe metodiske valg:

*"Men det vigtigste er at gennemtænke og definere hvordan og hvorfor fokusgruppedata overordnet set har en legitim faglig sammenhæng med undersøgelsens forskningsspørgsmål, teoretiske forståelsesramme og samlede metodologiske design"* (Halkier, 2016, s.114)

Dette studies problemformulering anvender udtryk som "at identificere indsatsområder" og "at forbedre arbejdsmiljøet". Formuleringerne leder hen til, at en indsats skal imødekomme et virkeligt problem som skal løses i praksis. Den metodologiske tilgang måtte derfor understøtte den praksisnære vinkel som problemformuleringen antog. Teorier som kunne løfte det analytiske greb kunne imidlertid antage mange retninger, og valg om at anvende Golemans teori om ledelsesstile og Self-

Determination Theory blev truffet ud fra kriterier om praktisk anvendelighed og personlig interesse.

Som nævnt i analyseafsnittet, blev der truffet et analytisk valg undervejs i analyseprocessen, hvor det stod klart at 2 af de overordnede koder (ledelse og samarbejde) var tæt forbundne, og vanskelige at behandle som to separate interessefelter. Der blev derfor truffet et valg om at slå disse 2 overordnede koder sammen, og inddrage "samarbejde" i analysen af "ledelse". Når uforudsete udfordringer i forskningsprocessen kræver at forskeren må justere sine planer, kaldes det "nødvendig fleksibilitet i forskningsprocessen", og kræver at forskeren træffer valget i overensstemmelse med god forskningspraksis<sup>13</sup> (Buus et al., 2012). Det nævnte analytiske valg kan ses som en konsekvens af den induktive tilgang som studiet antager, hvor data er bestemmende for analysemetoderne, hvilket afføder en høj grad af fleksibilitet (ibid.).

I analysearbejdet med den overordnede kode ledelse, viste Daniel Golemans teori sig særdeles velegnet til at identificere måder at fremme synlig og visionær ledelse. Teorien fremstod meget enkel og let at lægge ned over den genererede data. Der blev i denne forbindelse gjort overvejelser om, hvorvidt teorien havde tilstrækkelig akademisk tyngde. Stor anvendelighed i forhold til den praksisnære problemstilling gjorde imidlertid at teorien blev fundet egnet.

Analysetilgangen til den overordnede kode faglighed blev overvejet længe og udgjorde et svært valg. Overvejelserne indbefattede teori om "krav-kontrol" af Robert Karasek, som kunne bruges som analyseredskab i forhold til at afdække jordemødres følelse af belastning og aktivitet i deres arbejdsliv (Karasek, 1979). En anden overvejelse blev gjort i forhold til at anvende teori om autoritativ viden (authoritative knowledge), hvis centrale fokus er, at der indenfor alle vidensområder eksisterer flere "videnssystemer"<sup>14</sup> hvoraf nogle har større tyngde end andre. Tyngden af forskellig typer af viden er ikke nødvendigvis bestemt af rigtighed, men i højere grad af virkningsfuldhed (Jordan, 1997). Denne teoretiske tilgang kunne have været anvendt i forhold til at undersøge hvilke strukturer der ligger bag det jordemødrene i

---

<sup>13</sup> God forskningspraksis vil i denne sammenhæng betyde at det videnskabelige rationale for fleksibilitet og modifikationer afrapporteres fyldestgørende (Buus et al., 2012).

<sup>14</sup> Oversat i dette speciale fra det engelske "knowledge systems" (Jordan, 1997).

fokusgruppen kaldte "overruling" eller at "der bliver taget beslutninger udenfor døren" – altså en fordybelse i, hvilken viden der er mest virkningsfuld og bestemmende for fagligheden og for samarbejdet. Denne analytiske tilgang afspejler imidlertid ikke det ønskede praktiske sigte i indeværende studie, men kunne eksempelvis anvendes i en opgave om faglige paradigmer i samarbejdsrelationer.

Self-Determination Theory viste sig imidlertid anvendelig i forhold til at forstå hvad der kunne udgøre en trussel mod jordemødrenes motivation på flere plan, og havde stor anvendelighed i en praktisk sammenhæng, hvorfor denne teori blev valgt som analyseredskab i forhold til den overordnede kode faglighed. Det skal retfærdigvis nævnes, at Self-Determination Theory er mere omfangsrig end det fremgår af dette studie, som blot gør brug af dele af teorien. Der blev undervejs i analyseprocessen gjort overvejelser om at inddrage flere analyseteorier, hvilket kunne have bidraget til en mere nuanceret og indholdsrig fortolkning af den indsamlede empiri.

## 5.5. Intern validitet

Den interne validitet ligger indlejret i diskussion af metode og metodologi, og afspejler om forskeren rent faktisk undersøgte det der blev lovet, på en troværdig måde (Lindahl and Juhl, 2014, s.85). Problemformuleringen i dette studie lagde op til at afdække hvilke faktorer i arbejdsmiljøet der er væsentlige for jordemødre, og om der herudfra kan identificeres indsatsområder som kan forbedre arbejdsmiljøet for dem. Problemstillingen har været styrende for hele forskningsprocessen, og konkrete bud på fremtidige tiltag fremgår af afsnit 4.5. Man kan således resonere at studiet undersøger søgespørgsmålene, og overholder det der lægges op til i forhold til formål og problemformulering.

Undersøgelsen er begrænset af at basere sig på bare 3 fokusgrupper med i alt 15 jordemødre. Grupperne var homogene, kendte grupper, hvilket betød at der var basis for åben og fri samtale fra start. Homogenitet og kendthed skønnes ikke at have hæmmet interaktionen i grupperne, jfr. teori om specifikke valg i fokusgrupper (Halkier, 2016, s.30-34). Det samtalemæssige indhold i fokusgrupperne kan imidlertid være påvirket af den interaktion der foregik - en overvejelse affødt af, at der i den ene fokusgruppe, som var præget af stor rummelighed, foregik dybere og mere intense samtaler. Et større studiemateriale kunne i højere grad danne udgangspunkt for at undersøge dette aspekt.

I kvantitative studier tales i højere grad om bias og type-fejl, hvor der i kvalitative studier vurderes hvordan egen forforståelse træder i baggrunden i dataindsamling og analyse (Lindahl and Juhl, 2014, s.85). Som beskrevet i afsnit 5.2. Egen positionering, er der gjort talrige overvejelser om, hvordan egne forforståelser kan have påvirket studieprocessen. Den overordnede vurdering er, at i dataproduktionen lykkedes det godt at varetage moderatorrollen uden stor indblanding af forforståelser, blandt andet fordi deltagerne kunne betragte moderator som en "forsker" og ikke som en kendt kollega. I analyseprocessen var det derimod vanskeligere at adskille egne holdninger fra data, og det krævede forslag fra vejleder i forhold til at luge ud.

Det var fra start væsentligt at orientere fokusgrupperne om formål med studiet, og om problemfeltet relateret hertil. Grupperne blev ikke direkte oplyst om den socialkonstruktivistiske vinkel, for ikke at påvirke den naturlige interaktion der måtte forekomme, men de blev oplyst om at det også havde interesse hvordan emner blev italesat og hvordan gruppen håndterede samtalerne. I debriefing efter hver fokusgruppe var tilbagemeldingerne at det havde været afslappet, rart at snakke sammen og at processen havde samlet problematikken for deltagerne. Det vurderes således at der har været skabt stor mulighed for interaktion.

Alt i alt vurderes den interne validitet i indeværende studie at være høj, idet der ses en klar sammenhæng i "methodological congruence", at metoder og metodologier er anvendt med en åben og kritisk tilgang, og at den samlede forskningsproces er udførligt dokumenteret. Dog kunne flere analyseteorier have bidraget til en mere nuanceret og indholdsrig fortolkning af den indsamlede empiri.

## 5.6. Ekstern validitet og overførbarhed

Den eksterne validitet ligger indlejret i diskussion af resultaterne, idet de empiriske fund her holdes op imod det teoretiske grundlag og fund i andre studier, hvorved den teoretiske gyldighed kan vurderes (Lindahl and Juhl, 2014, s.83).

Denne opgaves diskussion af resultater (afsnit 4.) undersøger studiets fund i forhold til fund i andre studier, indenfor både kvalitative og kvantitative forskningsmetoder. Det var et gennemgående problem at der blev brugt forskellig ordlyd i forhold til at undersøge feltet arbejdsmiljø; hvor der i nogle studier blev anvendt udtryk som "arbejdsglæde" blev der i andre studier anvendt "motivation", og på samme måde med "udbrændthed" overfor "demotivation". Spørgsmålet er om man kan tillade sig at

sidestille disse begreber? Denne problematik har imidlertid ikke været styrende for sammenligningen af studier, men har været kilde til overvejelse, og man kan argumentere for, at der derfor har været anvendt en grad af fortolkningsmæssig frihed i den forbindelse. Ses der ud over denne problematik, tydeliggør diskussionsafsnittet at dette studies fund i høj grad kan genfindes i andre studier af lignende problemfelter. Inddragelse af interaktion i dataproduktion indgik imidlertid ikke i nogen af de fundne studier, hvilket kunne have beriget diskussionsafsnittet. Inddragelse af interaktionsformer bibragte således indeværende studie viden om adfærdsformer, som ikke blev genfundet i andre studier.

Studiets eksterne validitet er høj i forhold til at studiets overordnede koder kan genfindes i andre studier, men lavere i forhold til de endelige forslag til tiltag, som ikke alle sammen er genfundet i anden litteratur.

Studiets styrke ligger i, at det identificerer indsatsområder i arbejdsmiljøet for et specifikt fødested, ved at "skræddersy" et koncept som kan bruges som praktisk redskab i forhold til implementering af tiltag på den pågældende arbejdsplads. Studiet vil derfor ikke kunne gentages igen med samme resultater et andet sted eller i en anden kontekst, dels grundet fokusgruppeformen som genererer forskellige resultater afhængig af konteksten, og dels grundet inddragelsen af interaktionsformerne, som altid vil variere. Derimod vil studiets overordnede struktur og metode kunne bruges med samme formål i andre fokusgrupper på andre fødesteder. Man kunne anføre at overførbareheden til andre studier er tilstede i forhold til studiedesign og studiemåde, hvorimod forskningsresultaterne, som i dette tilfælde er indsatsområder og endelige tiltag, ikke er overførbare til andre steder.

## 6. Konklusion

Indeværende speciale afdækker væsentlige faktorer i jordemødres arbejdsmiljø med det formål at kunne identificere indsatsområder som kan bedre arbejdsmiljømæssige forhold og i højere grad fastholde jordemødrene i deres fag. Data blev indsamlet i fokusgrupper med jordemødre ansat på samme store, danske fødested. Indsatsen med forbedring af arbejdsmiljøet er derfor målrettet dette fødested.

Studiet viser at jordemødrene grundlæggende føler sig som en kompetencerig faggruppe, men at de i meget ringe grad føler sig set og hørt i deres fag. Jordemødrene oplever især at faktorer som ledelse og faglighed er væsentlige for dem i deres arbejdsmiljø, men også samarbejde, kolleger, fysiske arbejdsforhold og balance i arbejdslivet har betydning. De to dominerende områder ledelse og faglighed blev afdækket med analytisk udgangspunkt i teori om ledelsesstile og motivationsteori. Specielt 3 ledelsesstile – den demokratiske, den visionære og den tilknyttende ledelsesstil - viser sig at modsvare jordemødrenes håb for en synlig og visionær ledelse. Jordemødrenes motivation for at fungere i et tiltagende belastet fag, blev analyseret i forhold til at afdække hvilke trusler mod indre motivation som arbejdsmiljøet kunne indebære. Forhold som travlhed, samarbejdsformer og manglende inddragelse af jordemoderfaglige kompetencer viser sig at hæmme jordemødrenes indre motivation. Med udgangspunkt i analyse af interaktionen mellem deltagerne i fokusgrupperne blev det tydeliggjort, hvordan adfærdsformer ligeledes kan påvirke arbejdsmiljøet.

Konkrete tiltag i forhold til ledelse indbefatter at gøre brug af viden om ledelsesstile og at etablere en tydelig og sikker mødekultur i afdelingen. Inddragelse af jordemoderfaglig ekspertise skal ske ved at jordemødre i højere grad byder ind på udviklingsmæssige opgaver. Med udgangspunkt i at fastholde jordemødrene i deres fag, foreslås et fast introduktionsforløb for nyansatte, og i øvrigt at gøre brug af de etablerede teams til undervisning og supervision. Øget fokus på specifikke adfærdsformer skal understøtte motivation og autonomi, og fremme faglig udvikling.

I et fremtidigt studie kunne perspektiver fra ledere og organisatoriske aspekter med fordel inddrages, ligesom inddragelse af nyansatte i informantgruppen ville bidrage til større forståelse af problemfeltet.

## 7. Perspektivering

En perspektivering er handlingsanvisende i forhold til behovet for fremtidig forskning, men også i forhold til implementering af resultaterne (Lindahl and Juhl, 2014, s.89). Der vil i det følgende tages udgangspunkt i disse to forhold.

I introduktionsafsnittet til dette speciale er tydeliggjort at undersøgelsesfeltet afspejler jordemødrenes perspektiv. I konklusionen er nævnt at man i fremtidige studier med fordel kunne inddrage ledelsesperspektiver, og at en større og mere sammensat informantgruppe ville bidrage med mere nuanceret data. Ved at inddrage læger eller sosu-assistenter i informantgruppen kunne det tværprofessionelle samarbejde studeres, for eksempel ved at se på hvordan samarbejdsformer påvirker kommunikationen på arbejdspladsen. At inkludere ressourcemæssige perspektiver er et grundlæggende element i forandringsprojekter (Andersen, 2008, s.3-4) og også et nødvendigt perspektiv at inddrage ved implementering af nye tiltag i arbejdsmiljøet. Der er således talrige perspektiver som slet ikke er afdækket i indeværende speciale, og som med fordel kunne åbne emnet arbejdsmiljø op, og tilføre en mere nuanceret viden.

På det metodiske plan kunne undersøgelsesfeltet udbredes ved at anvende flere metoder til at afdække samme område, hvilket ville højne validiteten (Watt Boolsen, 2006, s.216). Andre metoder kunne undersøge feltet ud fra en anden overordnet videnskabsteoretisk position. I en fænomenologisk-hermeneutisk forståelse kunne jordemoderens motivation undersøges med udgangspunkt i semistrukturerede interviews. Dette ville generere "thick descriptions" (Green and Thorogood, 2014, s.26) om fænomenet motivation, set ud fra jordemoderens livsverdensperspektiv. Denne forskningstilgang ville således tilføre undersøgelsesfeltet en smallere, men langt dybere dimension.

Studiets baggrundsafsnit viser blandt andet at jordemoderfaget har vanskeligt ved at fastholde sine ansatte, at jordemødre føler en lav grad af jobtilfredshed, og at specielt de store fødesteder har problemer med mistrivsel. Studiets empiri bekræfter at jordemødrenes arbejdsmiljø er belastet og at deres motivation er påvirket. Analyse og diskussion munder ud i foreslåede arbejdsmiljømæssige tiltag, som menes at kunne forbedre arbejdsmiljøet på pågældende fødested.

Ovenstående giver anledning til at overveje hvorfor arbejdsmiljøet ikke har en højere prioritet indenfor området omkring graviditet, fødsel og barsel i Danmark. På fødeområdet findes der en etableret jobkultur indenfor mange specialistfunktioner – dette gælder for eksempel koordinerende jordemødre, uddannelsesansvarlige jordemødre eller kvalitets- og udviklingsjordemødre. At prioritere arbejdsmiljøet på et fødested, kunne indebære at oprette en specialiststilling indenfor dette område også, for i højere grad at kunne strukturere og målrette en indsats som kunne forbedre arbejdsmiljøet. Den primære funktion for en sådan arbejdsmiljøkoordinator skulle være at arbejde projektorienteret med opgaver indenfor arbejdsmiljø, i forhold til at varetage og koordinere indsats mellem ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og ansatte i afdelingen. Dette speciales foreslåede tiltag ville være oplagte arbejdsopgaver at implementere for en sådan specialist.

## 8. Referenceliste

- ANDERMAN, L. H. 2003. Academic and Social Perceptions as Predictors of Change in Middle School Students' Sense of School Belonging. *The Journal of Experimental Education*, 72, 5-22.
- ANDERSEN, E. S. 2008. *Rethinking project management : an organisational perspective*, Harlow, Prentice Hall/Financial Times.
- ARBEJDSMILJØINSTITUTTET 2001. Arbejdsmiljø i sygehussektoren - Fokus på arbejdsfysiologiske og psykosociale forhold.
- BARKER, K. 2016. Reasons why midwives leave. *British Journal of Midwifery*, 24, no 12, 826.
- BLOOR, M. 2002. *Focus groups in social research*, London, SAGE.
- BUUS, N., PLOUG HANSEN, H., HUNICHE, L., HVIDT, N. C., RROSTGÅR, L. & JOHANNESSEN, H. 2012. Fleksibilitet i forskningsprocessen. *Nordisk sygeplejeforskning*, 2, 156-164.
- BUUS, N., TINGLEFF, E. B. & ROSSEN, C. B. 2008. Litteratursøgning i praksis. *Sygeplejersken*, 108.
- CATLING, C. J., REID, F. & HUNTER, B. 2017. Australian midwives' experiences of their workplace culture. *Women & Birth*, 30, 137-145.
- COLLINS, C. T., FEREDAY, J., PINCOMBE, J., OSTER, C. & TURNBULL, D. 2010. An evaluation of the satisfaction of midwives' working in midwifery group practice. *Midwifery*, 26, 435-441.
- CROTTY, M. 1998. *The foundations of social research : meaning and perspective in the research process*, London, SAGE.
- DATATILSYNET. 2018. *Sundhedsvidenskabelige forskningsprojekter* [Online]. Available: <https://www.datatilsynet.dk/erhverv/forskere-og-medicinalfirmaer/sundhedsvidenskabelige-forskningsprojekter/> [Accessed 07/01 2018].
- DIXON, L., GUILLILAND, K., PALLANT, J., SIDEBOTHAM, M., FENWICK, J., MCARA-COUPER, J. & GILKISON, A. 2017. The emotional wellbeing of New Zealand midwives: Comparing responses for midwives in caseloading and shift work settings. *New Zealand College of Midwives Journal*, 5-14.
- ENGELBRECHT, S. 2006. *Motivation and burnout in human service work : the case of midwifery in Denmark : Ph.D. thesis*, Copenhagen
- Roskilde, National Institute of Occupational Health (Arbejdsmiljøinstituttet)
- Roskilde University, Faculty of Psychology, Philosophy and Science Studies.

- FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ. 2017. *Arbejdsmiljøet er en væsentlig årsag til tidlig tilbagetrækning* [Online]. Available: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2017/arbejdsmiljoet-er-en-vaesentlig-aarsag-til-tidlig-tilbagetrækning> [Accessed 04/01 2018].
- FRANDSEN, T. F. 2014. En guide til valide og reproducerbare systematiske litteratursøgninger. *Ugeskrift for læger* 176/7, 647-651.
- FRIDRIKSSON, J. F., TÓMASSON, K., MIDTSUNDSTAD, T., MEHLUM, I. S., HILSEN, A. I., NILSSON, K. & ALBIN, M. 2017. Working environment and work retention. *TemaNord*. Copenhagen: Nordisk Ministerråd.
- GOLEMAN, D. 1997. *Følelsernes intelligens*, Valby, Borgen.
- GOLEMAN, D. 2003. Ledelse, der skaber resultater. *Erhvervspsykologi*, 1, 26-49, 83.
- GOODENOW, C. 1993. The psychological sense of school membership among adolescents: Scale development and educational correlates. *Psychology in the Schools*, 30, 79-90.
- GREEN, J. & THOROGOOD, N. 2014. *Qualitative methods for health research*, Los Angeles, SAGE.
- GREEN, J. & THOROGOOD, N. 2018. *Qualitative methods for health research*, Los Angeles, SAGE.
- H:S, A. O. 2005. *Kompetenceprofil for den nyuddannede jordemoder* [Online]. Available: [http://www.jordemoderforeningen.dk/fileadmin/Fag\\_Forskning/Kompetenceprofil\\_for\\_den\\_nyuddannede\\_jordemoder\\_lim\\_2.pdf](http://www.jordemoderforeningen.dk/fileadmin/Fag_Forskning/Kompetenceprofil_for_den_nyuddannede_jordemoder_lim_2.pdf) [Accessed 17/5 2018].
- HAGERUP, A. 2014. Mistrivsel på fødegange i hovedstaden. *Tidsskrift for jordemødre*, 2014/5, 11-13.
- HALKIER, B. 2015. Fokusgrupper. *Kvalitative metoder : en grundbog*. 2 ed. Kbh.: Hans Reitzel.
- HALKIER, B. 2016. *Fokusgrupper*, Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- HANSEN, H. F. 2016. Styringsteori. In: ANDERS BERG-SØRENSEN, C. H. G., HANNE FOSS HANSEN (ed.) *Organiseringen af den offentlige sektor*. Hans Reitzels Forlag.
- HERMANSEN, M., LÖW, O. & PETERSEN, V. 2009. Kommunikation og samarbejde : i professionelle relationer. Kbh.: Nota.
- HILDINGSSON, I. & FENWICK, J. 2015. Swedish midwives' perception of their practice environment - A cross sectional study. *Sex Reprod Healthc*, 6, 174-81.

- HILDINGSSON, I., WESTLUND, K. & WIKLUND, I. 2013. Burnout in Swedish midwives. *Sex Reprod Healthc*, 4, 87-91.
- HOLM, A. B. 2015. *Videnskab i virkeligheden : en grundbog i videnskabsteori*, Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- HØJHOLDT, A. 2016. *Tværprofessionelt samarbejde i teori og praksis*, Kbh., Hans Reitzel.
- JAROSOVA, D., GURKOVA, E., PALESE, A., GODEAS, G., ZIAKOVA, K., SONG, M. S., LEE, J., CORDEIRO, R., CHAN, S. W.-C., BABIARCZYK, B., FRAS, M. & NEDVEDOVA, D. 2016. Job satisfaction and leaving intentions of midwives: analysis of a multinational cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 24, 70-79.
- JAROSOVA, D., GURKOVA, E., ZIAKOVA, K., NEDVEDOVA, D., PALESE, A., GODEAS, G., CHAN, S. W.-C., SONG, M. S., LEE, J., CORDEIRO, R., BABIARCZYK, B. & FRAS, M. 2017. Job Satisfaction and Subjective Well-Being Among Midwives: Analysis of a Multinational Cross-Sectional Survey. *Journal of Midwifery & Women's Health*, 62, 180-189.
- JORDAN, B. 1997. Authoritative knowledge and its construction. In: DAVIS-FLOYD, R. & SARGENT, C. F. (eds.) *Childbirth and authoritative knowledge : Cross-cultural perspectives*. Berkeley: California University Press.
- JÄRVINEN, M. & MIK-MEYER, N. 2005. *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv : interview, observationer og dokumenter*, Kbh., Hans Reitzel.
- KARASEK, R. A. 1979. Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- KJELDSET, A.-M. 2006. Flere vælger at være vikar. *Tidsskrift for jordemødre*, 8, 6-13.
- KNOOP, H. H. 2018. *Viden om social interaktion og påvirkning* [Online]. Available: <http://www.blivklog.dk/viden-om-social-interaktion-og-pavirkning/> [Accessed 25/4 2018].
- KRISTENSEN, K. 2014. Mellemledere er for usynlige. *Ny Viden*, 1, 11-12.
- KVALE, S. & BRINKMANN, S. 2009. *Interview : introduktion til et håndværk*, Kbh., Hans Reitzel.
- LINDAHL, M. & JUHL, C. F. 2014. *Den sundhedsvidenskabelige opgave - vejledning og værktøjskasse*, Kbh., Munksgaard Danmark.
- LUND, H. F. 2014. *Håndbog i litteratursøgning og kritisk læsning : redskaber til evidensbaseret praksis*, Kbh., Munksgaard.

- NATIONAL VIDENSKABSETISK KOMITÉ. 2017. *Hvad skal jeg anmelde?* [Online]. Available: <http://www.nvk.dk/forsker/naar-du-anmelder/hvilke-projekter-skal-jeg-anmelde> [Accessed 14/12-17 2017].
- NORDENTOFT, H. M. & RAVN OLESEN, B. 2014. *Kommunikation i kontekst*, Kbh., Munksgaard.
- PODER, P. 2010. Når medarbejdere håndterer hinandens følelser. Om betydningen af kollegers "other emotion management" for deres identitetsarbejde. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12(3), 72-86.
- PUGH, J. D., TWIGG, D. E., MARTIN, T. L. & RAI, T. 2013. Western Australia facing critical losses in its midwifery workforce: a survey of midwives' intentions. *Midwifery*, 29, 497-505.
- RAVN, I. 2018a. SDT-begreber på dansk. *Bolgsplot about facilitation, process thinking, life meanings and transformative social research methodology* [Online]. Available from: <http://ibravn.blogspot.dk/2016/09/sdt-begreber-pa-dansk.html> [Accessed 16/4 2018].
- RAVN, I. 2018b. Selvbestemmelsesteori. *Ib Ravn* [Online]. Available from: <http://ibravn.blogspot.dk/2012/09/selvbestemmelsesteori.html> [Accessed 16/4 2018].
- RCM. 2016. *Why midwives leave - revisited* [Online]. Available: <https://www.rcm.org.uk/sites/default/files/Why%20Midwives%20Leave%20Revised%20-%20October%202016.pdf> [Accessed 04/11 2018].
- REINHARDT JAKOBSEN, M. 2011. *Fokusgrupper for begyndere : en praktisk håndbog*, Frederiksberg, Frydenlund.
- RICHARDS, L. & MORSE, J. M. 2013. *Readme first for a user's guide to Qualitative Methods*, Thousand Oaks, Calif., Sage.
- RYAN, R. M. & DECI, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am Psychol*, 55, 68-78.
- SIDEBOTHAM, M. & AHERN, K. 2011. Factors influencing midwifery migration from the United Kingdom to Australia. *Int Nurs Rev*, 58, 498-504.
- STEVENS, P. E. 1996. Focus Groups. *Public Health Nursing*, 13, 170-176.
- THUMM, E. B. & FLYNN, L. 2018. The Five Attributes of a Supportive Midwifery Practice Climate: A Review of the Literature. *Journal of Midwifery & Women's Health*, 63, 90-103.

- VIDENSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ. 2018. *Hvad er arbejdsmiljø?* [Online]. Available: <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Vaerd-at-vide-om-arbejdsmiljo/Intro/Hvad-er-arbejdsmiljo> [Accessed 13/3 2018].
- WARMELINK, J. C., HOIJTINK, K., NOPPERS, M., WIEGERS, T. A., DE COCK, T. P., KLOMP, T. & HUTTON, E. K. 2015. An explorative study of factors contributing to the job satisfaction of primary care midwives. *Midwifery*, 31, 482-8.
- WATT BOOLSEN, M. 2006. *Kvalitative analyser : at finde årsager og sammenhænge*, Kbh., Hans Reitzel.
- WIBECK, V., DAHLGREN, M. A. & ÖBERG, G. 2007. Learning in focus groups: an analytical dimension for enhancing focus group research. *Qualitative Research*, 7, 249-267.
- WINTHER JØRGENSEN, M. & PHILLIPS, L. 1999. *Diskursanalyse som teori og metode*, Frederiksberg, Samfundslitteratur  
Roskilde Universitetsforlag.

## Bilagsoversigt

Bilag A. Systematisk litteratursøgning

Bilag B. Invitation til fokusgruppe

Bilag C. Mail om fokusgruppe

Bilag D. Moderatorguide

Bilag E. Regler for transskription

Bilag F. Uddrag af tematisk indholdsanalyse

Bilag G. Tematisk indholdsanalyse trin 3

Bilag H. Korrelation mellem ledelsesstile og faktorer bestemmende for arbejdsklimaet

Bilag I. Uddrag af interaktionsanalyse

## Bilag A. Systematisk litteratursøgning

Der laves en systematisk, struktureret litteratursøgning i forhold til at afdække tilgængelig litteratur relateret til opgavens problemformulering.

| P(Population) | I(intervention)       | C(Comparison)                 | O(Outcome)                                                                                              |
|---------------|-----------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jordemødre    | Tiltag i arbejdsmiljø | Ingen tiltag i arbejdsmiljøet | Forbedret arbejdsmiljø<br>Tilfredshed<br>Fastholdelse<br>Arbejdsglæde<br>Medinddragelse<br>Arbejdsbyrde |

Der foretages en såkaldt idealsøgning med søgning i 3 relevante databaser, så søgningen bliver så fyldestgørende som mulig (Frandsen, 2014). Der vælges at søge i databaserne PubMed, Cinahl og PsycInfo. Der udarbejdes søgeord ud fra nedenstående facetmodel.

| Facet 1                       | Facet 2                                                                                                              | Facet 3                                                                                                                                                                                | Facet 4                                                                                                                                  |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Jordemødre</b><br>Midwife* | <b>Arbejdssted</b><br>Hospital*<br>Midwifery unit*<br>Obstetric unit<br>Delivery suite*<br>Labour ward<br>Labor ward | <b>Arbejdsmiljø</b><br>Work environment*<br>Working environment*<br>Work condition*<br>Working condition*<br>Leadership Management<br>Cooperation<br>Teamwork<br>Midwifery<br>Workload | <b>Resultater</b><br>Retention<br>Involvement<br>Inclusion<br>Work pleasure<br>Job satisfaction<br>Satisfaction<br>Condition*<br>Burnout |

Søgeafgrænsninger:

Der tilføjes søgefilter, så studier fra efter 1/1-2000 medtages.

Der tilføjes søgefilter så kun human forskning medtages.

Der tilføjes søgefilter, så kun studier på danske, engelsk, svensk eller norsk medtages.

Alle studier kun baseret på sygeplejersker udelades.

Alle studier med oprindelse udenfor den vestlige verden eller Australien/New Zealand udelades.

## 1.Søgning (PubMed) (Foretaget 10/3-18)

History

[Download history](#) [Clear history](#)

| Search | Add to builder      | Query                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Items found | Time     |
|--------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|
| #17    | <a href="#">Add</a> | Select 13 document(s)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 13          | 04:34:41 |
| #16    | <a href="#">Add</a> | Search (((midwife* AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND (((work environment* OR working environment* OR work condition* OR working condition*)) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND ((retention OR involvement OR inclusion OR work pleasure OR job satisfaction OR satisfaction OR condition* OR burnout) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) Filters: Publication date from 2000/01/01; Humans; Danish; English; Norwegian; Swedish                                                                                                                                                                                                                                                          | 112         | 04:13:23 |
| #14    | <a href="#">Add</a> | Search (((midwife* AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND (((hospital* OR midwifery unit* OR obstetric unit* OR delivery suite* OR labour ward OR labor ward) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND (((work environment* OR working environment* OR work condition* OR working condition*)) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND ((retention OR involvement OR inclusion OR work pleasure OR job satisfaction OR satisfaction OR condition* OR burnout) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) Filters: Publication date from 2000/01/01; Humans; Danish; English; Norwegian; Swedish | 58          | 03:53:48 |
| #15    | <a href="#">Add</a> | Search (((midwife* AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND (((hospital* OR midwifery unit* OR obstetric unit* OR delivery suite* OR labour ward OR labor ward) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND ((retention OR involvement OR inclusion OR work pleasure OR job satisfaction OR satisfaction OR condition* OR burnout) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) Filters: Publication date from 2000/01/01; Humans; Danish; English; Norwegian; Swedish                                                                                                                                                                                                                                              | 1506        | 03:48:42 |

|     |                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                         |          |
|-----|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------|
| #13 | <a href="#">Add</a> | Search (((midwife* AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND (((hospital* OR midwifery unit* OR obstetric unit* OR delivery suite* OR labour ward OR labor ward)) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND (((work environment* OR working environment* OR work condition* OR working condition*)) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) Filters: Publication date from 2000/01/01; Humans; Danish; English; Norwegian; Swedish | <a href="#">93</a>      | 03:46:01 |
| #12 | <a href="#">Add</a> | Search ((midwife* AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) AND (((hospital* OR midwifery unit* OR obstetric unit* OR delivery suite* OR labour ward OR labor ward)) AND ( ( "2000/01/01"[PDat] : "3000/12/31"[PDat] ) AND Humans[Mesh] AND ( Danish[lang] OR English[lang] OR Norwegian[lang] OR Swedish[lang] ) ))) Filters: Publication date from 2000/01/01; Humans; Danish; English; Norwegian; Swedish                                                                                                                                                                                                                                               | <a href="#">6494</a>    | 03:44:49 |
| #11 | <a href="#">Add</a> | Search retention OR involvement OR inclusion OR work pleasure OR job satisfaction OR satisfaction OR condition* OR burnout Filters: Publication date from 2000/01/01; Humans; Danish; English; Norwegian; Swedish                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <a href="#">971709</a>  | 03:43:16 |
| #9  | <a href="#">Add</a> | Search (work environment* OR working environment* OR work condition* OR working condition*) Filters: Publication date from 2000/01/01; Humans; Danish; English; Norwegian; Swedish                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <a href="#">11300</a>   | 03:41:45 |
| #8  | <a href="#">Add</a> | Search (hospital* OR midwifery unit* OR obstetric unit* OR delivery suite* OR labour ward OR labor ward) Filters: Publication date from 2000/01/01; Humans; Danish; English; Norwegian; Swedish                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <a href="#">1958127</a> | 03:40:37 |
| #7  | <a href="#">Add</a> | Search midwife* Filters: Publication date from 2000/01/01; Humans; Danish; English; Norwegian; Swedish                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <a href="#">27169</a>   | 03:38:37 |
| #0  | <a href="#">Add</a> | <a href="#">pubmed clipboard</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <a href="#">13</a>      | 04:35:32 |

Søgning 7: Der søges kun på facet 1 (jordemødre)

Søgning 8: Der søges kun på facet 2 (arbejdssted)

Søgning 9: Der søges kun på facet 3 (arbejds miljø)

Søgning 11: Der søges kun på facet 4 (resultater)

Søgning 12: Søgning på facet 1+2 (6494 hits)

Søgning 13: Søgning på facet 1+2+3 (93 hits)

Søgning 14: Søgning på facet 1+2+3+4 (58 hits)

Søgning 15: Søgning på facet 1+2+4 (1506 hits)

Søgning 16: Søgning på facet 1+3+4 (112 hits)

### Valgte studier fra litteratursøgning i PubMed:

|   |                                                                                                                                                       |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | <u>Swedish midwives' perception of their practice environment - A cross sectional study</u><br>Hildingsson I, Fenwick J.                              |
| 2 | <u>An explorative study of factors contribution to the job satisfaction of primary care midwives</u><br>Warmlink JC, Hoijsink K et al.                |
| 3 | <u>Burnout in Swedish midwives.</u><br>Hildingsson I, Westlund K, Wiklund I.                                                                          |
| 4 | <u>Western Australia facing critical losses in its midwifery workforce: a survey of midwives' intentions.</u><br>Pugh JD, Twigg DE, Martin TL, Rai T. |

|   |                                                                                                                                                             |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | <u>The working relationship between midwives and junior doctors: a questionnaire survey of Yorkshire trainees.</u><br>Pinki P, Sayasneh A, Lindow SW.       |
| 6 | <u>An exploratory study of the conditions important in facilitating the empowerment of midwives.</u><br>Matthews A, Anne Scott P, Gallagher P, Corbally MA. |

## 2.søgning (Cinahl) (foretaget 10/3-18)

### Search History/Alerts

[Print Search History](#) | [Retrieve Searches](#) | [Retrieve Alerts](#) | [Save Searches / Alerts](#)

| <input type="checkbox"/> Select / deselect all <input type="button" value="Search with AND"/> <input type="button" value="Search with OR"/> <input type="button" value="Delete Searches"/> |            |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                               |                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                            | Search ID# | Search Terms                                                                                                                                                                                                                   | Search Options                                                                | Actions                                                                                                                                                                                                             |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                   | S4         |  (retention OR involvement OR inclusion OR work pleasure OR job satisfaction OR satisfaction OR condition* OR burnout) AND (S1 AND S2 AND S3) | Search modes - Boolean/Phrase                                                 |  <a href="#">View Results</a> (82)    Vie     |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                   | S3         |  retention OR involvement OR inclusion OR work pleasure OR job satisfaction OR satisfaction OR condition* OR burnout                          | Limiters - Published Date: 20000101-20181231<br>Search modes - Boolean/Phrase |  <a href="#">View Results</a> (256,093)       |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                   | S2         |  work environment* OR working environment* OR work condition* OR working condition*                                                           | Limiters - Published Date: 20000101-20181231<br>Search modes - Boolean/Phrase |  <a href="#">View Results</a> (24,090)        |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                   | S1         |  midwife*                                                                                                                                   | Limiters - Published Date: 20000101-20181231<br>Search modes - Boolean/Phrase |  <a href="#">View Results</a> (25,578)    |

Søgning 4: Søgning på facet 1+3+4 (82 hits)

### Valgte studier fra litteratursøgning i Cinahl:

|    |                                                                                                                                                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7  | <u>An evaluation of the satisfaction of midwives' working in midwifery group practice.</u><br>Collins CT, Fereday J, Pincombe J et al.                                      |
| 8  | <u>Australian midwives' experiences of their workplace culture.</u><br>Catling CJ, Reid F, Hunter B.                                                                        |
| 9  | <u>Caring for midwifery staff will ensure better care for women.</u><br>Leversidge A.                                                                                       |
| 10 | <u>Has it come to this?</u><br>Royal college of midwives.                                                                                                                   |
| 11 | <u>The emotional wellbeing of New Zealand midwives: Comparing responses for midwives in caseloading and shift work settings.</u><br>Dixon L, Guilliland K, Pallant J et al. |
| 12 | <u>The Five Attributes of a Supportive Midwifery Practice Climate: A Review of the Literature.</u><br>Thumm EB, Flyhn L.                                                    |

### 3.søgning (PsycInfo)(foretaget 11/3-18)

| ▼ Search History (7)     |     |                                                                                                                                                                                                                                |                 |
|--------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <input type="checkbox"/> | # ▲ | Searches                                                                                                                                                                                                                       | Results Type    |
| <input type="checkbox"/> | 1   | midwife*.mp.                                                                                                                                                                                                                   | 1810 Advanced   |
| <input type="checkbox"/> | 2   | limit 1 to (human and english language and yr="2000 -Current")                                                                                                                                                                 | 1714 Advanced   |
| <input type="checkbox"/> | 3   | (work environment* or workong envirnment* or work condition* or working condition*).mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts, original title, tests & measures]                                  | 20056 Advanced  |
| <input type="checkbox"/> | 4   | (retention or involvement or inclusion or work pleasure or job satisfaction or satisfaction or condition or burnout).mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts, original title, tests & measures] | 282623 Advanced |
| <input type="checkbox"/> | 5   | 2 and 3                                                                                                                                                                                                                        | 28 Advanced     |
| <input type="checkbox"/> | 6   | 1 and 3                                                                                                                                                                                                                        | 29 Advanced     |
| <input type="checkbox"/> | 7   | 2 and 3 and 4                                                                                                                                                                                                                  | 8 Advanced      |

#### Søgning 7: Søgning på facit 1+3+4 (8 hits)

De 8 hits gennemgås for overskrifter, dubletter fra tidligere sorteres fra og efterlader 2 studier til gennemlæsning for abstracts. Kun 1 studie opfylder søgekriterierne i forhold til tidligere nævnte søgeafgrænsninger.

#### Valgt studie fra litteratursøgning i PsycInfo:

|    |                                                                                                                                                              |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | <u>Work engagement, job design and the role of the social context at work: Exploring antecedents from a relational perspective</u><br>Freeney Y, Fellenz MR. |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### Supplerende søgninger

Den systematiske litteratursøgning i de 3 søgedatabaser er suppleret med søgninger om arbejdsmiljø generelt hos Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø, hos Nordic council of Ministers og hos Arbejdsmiljøinstituttet. En dansk ph.d.-afhandling blev anbefalet af vejleder. Artikler om arbejdstilfredshed hos jordemødre og grunde til at forlade jordemoderfaget er fundet i internationale fagfora som The Royal College of Midwives, samt i enkelte amerikanske og britiske fagblade. Endelig er der søgt i Tidsskrift for jordemødre.

|    |                                                                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14 | <u>Arbejdsmiljøet er en væsentlig årsag til tidlig tilbagetrækning</u><br>Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø |
| 15 | <u>Working environment and work retention</u><br>Nordic Council of Ministers                                              |

|    |                                                                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16 | <u>Arbejdsmiljø i sygehussektoren</u><br>Arbejdsmiljøinstituttet                                          |
| 17 | <u>Why midwives leave - revisited</u><br>The Royal College of Midwives                                    |
| 18 | <u>Job satisfaction and subjective well-being among midwives</u><br>Journal of midwifery & women's health |
| 19 | <u>Job satisfaction and leaving intentions of midwives</u><br>Journal of Nursing Management               |
| 20 | <u>Reasons why midwives leave</u><br>British Journal of midwifery                                         |
| 21 | <u>Sansefødestuer</u><br>Tidsskrift for Jordemødre                                                        |
| 22 | <u>Mistrivsel på fødegange I hovedstaden</u><br>Tidsskrift for Jordemødre                                 |
| 23 | <u>Flere vælger at være vikar</u><br>Tidsskrift for jordemødre                                            |
| 24 | <u>Motivation and Burnout in human service work</u><br>Ph.d.-afhandling                                   |

## Bilag B. Invitation til fokusgruppe

Kære jordemoder.

Du er en af 26 dejlige kolleger som opfylder følgende:

- 10 år eller mere som uddannet jordemoder
- Fastansat på XXX Hospital
- Primært vagter på fødegang eller i fødemodtagelse
- Ikke afdelings- projekt- eller lederfunktion
- Ikke på orlov

DERFOR vil jeg gerne have dig med i et fokusgruppe-interview hvor vi snakker om arbejdsglæde og arbejdsmiljø. Jeg håber at kunne lave grupper af 5-6 jordemødre, som vil komme 1 GANG og snakke sammen i 1 TIME. Interviewet vil foregå på XXX Hospital. Projektet er en del af dataindsamlingen til mit speciale, som skal afdække mulige indsatsområder i forhold til at bedre arbejdsmiljøet på XXX Hospital.

DETTE ER EN FANTASTISK MULIGHED FOR AT YTRE SIG.....

Jeg håber virkelig at I vil hjælpe mig, og har lyst til at bruge lidt af jeres fritid på et godt og arbejdsrelateret formål....OG SÅ ER DER KAFFE OG HJEMMEBAGT KAGE.....

Nederst ses et link til Doodle hvor man vælger mulige datoer, så melder jeg efterfølgende tilbage hvilken dag du skal komme.

TAK for din interesse.

Mange Hilsner Mie.

---

## Bilag C. Mail om fokusgruppe

Kære deltager i fokusgruppe,  
nu har 15 jordemødre meldt sig til at deltage - og jeg er BARE glad for at I støtter op om projektet.

Ud fra Doodlen har jeg sammensat 2 grupper:

XXX

XXX

Desværre har det ikke været logistisk muligt at få alle i en gruppe, men hvis nogle af de resterende alligevel har mulighed for at byde ind en af de valgte dage, modtages I med GLÆDE. Ellers vil jeg eventuelt vende tilbage til jer senere.

Lige kort om fokusgruppe-metoden: I skal ikke forberede jer...det gør jeg! Ud fra åbne og sidenhen mere specifikke spørgsmål og små øvelser, snakker og diskuterer I ud fra jeres oplevelser om arbejdsmiljø. Ingen bliver vurderet på noget, jeg er udelukkende interesseret i at høre om jeres oplevelser og holdninger. Jeg fungerer som moderator, og "starter" jer med oplæg undervejs....og holder jer eventuelt på sporet.....men forholder mig ellers i baggrunden. Jeg er ikke den vigtige i denne sammenhæng - det er I.

TUSIND TAK til jer alle, jeg glæder mig til at se jer.

Mange hilsner fra Mie.

## Moderator-guide for fokusgrupper om arbejdsmiljø på fødegangen

Guiden tager udgangspunkt i kilderne (Halkier, 2015, Halkier, 2016, Reinhardt Jakobsen, 2011)

### Problemformulering

Hvilke faktorer i arbejdsmiljøet oplever erfarne jordemødre som væsentlige, og kan der herudfra identificeres indsatsområder som kan forbedre deres arbejdsmiljø, med henblik på at fastholde jordemødrene i deres fag?

### Introduktion:

- **Præsentation**  
Af mig og studiet  
Formål med specialet og med fokusgruppen
- **Etiske emner**  
Anonymisering af deltagere. Kun jeg ser på data  
Optagelser slettes efter transskribering og analyse  
Følsomme emner (mulighed for at stoppe undervejs)  
Alle afgiver mundtligt informeret samtykke
- **Fokusgruppeformen**  
Hvad er fokusgruppe?  
Mere åben struktur fra start og mere styring undervejs (tragtmodellen)  
Der findes ingen rigtige svar/alle beretninger er vigtige at høre  
I behøver ikke mene det samme (men I kan godt blive bedt om, at finde frem til en gruppe mulige svar sammen)  
Tal frit (man behøver ikke række hånden op)  
Det er væsentligt at høre både oplevelser og holdninger  
Moderatoren er her for at undersøge noget, og skal derfor bruge deltagerne for at lære noget...
- **Praktiske forhold**  
Varighed 1 time uden pause  
The, Kaffe og kage bagefter  
Mobiltelefoner slukkes  
Ingen høje lyde (det skader lydoptagelsen)  
"Enhver moderators skræk er dødelig stilhed i fokusgruppen" (Michael Bloor)  
Snarere: Ikke tale i munden på hinanden...  
Præsentation af moderator og fokusgruppen (navn, alder, antal år som jordemoder)

### Åbne, brede startspørgsmål

Startøvelse: Skriv 3 ord ned hver som I forbinder med "arbejds miljø" (skriv dem på 3 forskellige sedler)

Derefter "ordner" I ordene i nogle bunker med overskrifter

Startspørgsmål (beskrivende): Ud fra de ord I har skrevet ned på sedlerne, hvad forstår I ved jordemoderens arbejds miljø...?

(Eventuelt opfølgende spørgsmål: Hvor vigtigt er arbejds miljøet i forhold til løn, risiko, status, samarbejde... osv.?)

---

## **Specifikke startspørgsmål**

Startspørgsmål (beskrivende): Hvilke faktorer er væsentlige i jordemoderens arbejds miljø? (.....find eventuelt de sedler der repræsenterer jordemoderens arbejds miljø)

Opfølgende startspørgsmål (vurderende): Hvorfor er f.eks. XX væsentligt?

Opfølgende startspørgsmål (vurderende): Hvad kunne være årsagen til, at man er ked af, at gå på arbejde?

Opfølgende startspørgsmål (vurderende): Når I går hjem fra en vagt, hvad er det så der fylder?

Startspørgsmål (vurderende): I har allerede snakket en del om travlhed.... kan det også være hårdt at gå på arbejde selvom der IKKE er travlt?

Startspørgsmål (vurderende): Hvordan fylder Sundhedsplatformen i jeres arbejds miljø?

Startøvelse: Kan I i fællesskab finde frem til hvilke to faktorer der er allervigtigst for jer i jeres arbejds miljø at forbedre? Bliv ved at snakke sammen indtil det står klart for jer selv hvor I er enige og hvor I er uenige

Startspørgsmål (vurderende): Hvad kunne man gøre for at forbedre de to områder I har valgt ud som de vigtigste?

---

## **Målrettede opfølgnings spørgsmål**

Startspørgsmål (vurderende): Har I nogensinde overvejet at stoppe i jordemoderfaget?

Opfølgende startspørgsmål (vurderende): ...Med udgangspunkt i noget arbejdsmiljørelateret?

Startspørgsmål (vurderende)? Kunne overvejelser om at stoppe i jordemoderfaget ændres, hvis arbejdsmiljøet blev bedre?

---

---

Slut af med Debriefing (hvordan har I oplevet det at deltage i fokusgruppe?)

---

## Bilag E. Regler for transskription

### Regler for transskribering og markeringer

\_\_\_\_\_ Markerer, når taler selv understreger noget

NEJ Markerer høje udbrud

(pause) Markerer længere pause

..... Markerer kortere pause

(griner) Markerer mundtlige udtryk, f.eks. grin, fnys, hvisken, suk osv.

(afbryder) Markerer en handling relateret til interviewet

Xxxxxxxxxx Moderator taler

Xxxxxxxxxx Interessante udsagn i forhold til mulig citation

Xxxxxxxxxx Overskrifter (f.eks. Introduktion, præsentation, startøvelse osv.)

Xxxxxxxxxx Interessante udsagn i forhold til interaktion

Bilag F. Uddrag af tematisk indholdsanalyse

| Transskription (fokusgruppe 1)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Trin 2:<br>Initiale temaer    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <p>(21:14)</p> <p>Moderator: Så I har faktisk allerede taget hul på det næste jeg ville komme frem til, nemlig hvad der er <u>væsentligt</u> i jordemoderens arbejdsmiljø – jeg kalder det væsentligt fordi det sådan viser tilbage til hvordan man <u>oplever</u> ting...så I har snakket om mange ting allerede – noget med lydhørhed, og noget med at gøre forløb færdige, og ikke bare være lejepasser, respekt for ens uddannelse, noget med sparring, noget med autonomi. Hvad er ellers <u>væsentligt</u> i vores arbejdsmiljø?</p> <p>Sigrid: Altså jeg kan tilslutte mig måden at arbejde på, måden at blive vist tillid til, at man kan håndtere et forløb, at der ligger en selvfølgelighed i at....at jeg kan håndtere dette her forløb...det har jeg brug for, også at blive vist fra andre sider af...altså jeg mener...det der er sket, synes jeg, som er en lille smule trist...jeg skal ikke kunne sige om det er lykkedes bedre på andre afdelinger, men på denne her afdeling synes jeg at der er... at vi tit bliver frataget vores autonomi, vores ekspertviden, fordi vi er nødt til ligesom at sprede den ud på nogle flere...vi bliver ikke taget med på råd...om forløbene... at nogle beslutter hvad der skal gøres, uden at man nødvendigvis bliver taget med som råd, og der egentlig bliver taget højde for, om man selv kunne have en mening om forløbet, til trods for, at man er den der kender forløbet allerbedst.</p> <p>(22:51)</p> <p>Tove: Jah, for der kan meget vel blive taget beslutninger, der overhovedet ikke på nogen måde er rimelige overfor for kvinden...altså og det er jo kun os der er på stuerne der ved det...</p> | <p>Tillid</p> <p>Autonomi</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Moderator: Og hvad gør I hvis I føler at I ikke bliver taget med på råd? Hvad kan I så stille op med det?</p> <p>(23:07)</p> <p>Pia: Det er jo lidt svært når man har et forløb kørende, og begynder og....men det er jo sådan noget man bliver nødt til at tage op bagefter forløbet måske ikk', men så er man måske allerede videre i et eller andet. Jeg tror i høj grad det bunder også i at vi ikke kender hinanden tilstrækkelig – <u>vi</u> kender selvfølgelig hinanden – os der har været her i mange år, men vi kender jo ikke <u>alle</u> vores kollegaer specielt godt....vi kender ikke lægerne – der er så mange af dem – og så bliver <u>de jo prioriteret ret højt i denne her afdeling, lægerne, så de overruler os ret ofte uden at de ved hvem det er der står inde på stuen, og måske har lidt mere kompetence eller fokus på det individ der er derinde...</u></p> <p>(23:49)</p> <p>Majken: Jeg kan godt genkende noget af det I siger om at man føler sig overrulet, eller hvad skal man sige, der er nogen der tager en beslutning udenfor døren, som man ikke er med i....<u>men jeg synes det hjælper</u> – det var det du spurgte om ikke – <u>og være lidt mere up front selv. Altså ring ud til afdelingsjordemoderen inde fra stuen, eller ringe til forvagten eller bagvagten</u> eller hvem det nu er der er in charge, lige på dette her forløb ikke...øhm, <u>fordi så oplever jeg at have hænderne på, på en anden måde, at så bliver jeg respekteret</u>, fordi jeg tror i høj grad det handler om at der noget sådan grundlæggende galt med tilliden, på grund af manglende viden og for stor organisation....Ja, med så stor en organisation, og vi må også leve med at unge læger der lige kommer ud, de er vant til at være på sengeafdelinger og alle mulige steder hvor det er sygeplejersker de skal arbejde sammen</p> | <p>Lægerne overruler jordemødrene</p> <p>Hvordan bliver jordemoderen respekteret?</p> <p>Tillid</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|

med...det er noget helt andet at arbejde med jordemødre...og hvis de får at vide....hvis der er sådan en tendens til noget defensiv medicin i butikken – og der tænker jeg hele hospitalet i virkeligheden og hele sygehusvæsenet – jamen så er det der også i vores afdeling, hvor de er bange for at gøre noget forkert og bange for at blive udstillet og sådan noget. Så det er jo ikke fordi de ikke gerne vil have tillid, det tror jeg ikke, men der skal bare ikke så meget til, for at de ikke har det. Og de er bange for ikke at gøre det godt nok...det handler ikke rigtigt om os, det bliver bare hurtigt til dét.....

(25:18)

Pia: Jamen siger du også at vi ikke er gode nok til at melde ud hvad der foregår inde på stuen?

Majken: Det tror jeg. Jeg tror i hvert fald at det er en vej frem, at jo bedre man bliver til det, jo mere tillid vil de have til éen – jordemødre generelt – at når de har tillid til en jordemoder så får de også tillid til den næste jordemoder...altså i lidt højere grad...

(25:36)

Liv: Det synes jeg bare er svært, det der med hele tiden at skulle melde videre hvad man laver. Altså man er vant til at have sin stille og rolige...og hvis man er i tvivl om noget, så spørger man....

Pia: Så henvender man sig...

Sigrid: Altså jeg.....

Majken: Det er jo bare de normale forløb, hvor du kan tillade dig det ikke, vi har jo en del patologi ikk'?

Sigrid: Jeg læner mig fuldstændig op ad din strategi, det er også min strategi...Nogle gange er man på arbejde med afdelingsjordemødre som har meget brug for kontrol, også inde på min stue – selvom hun ved at jeg har altså fat i den lange ende...men...og når jeg er på vagt, jeg indretter

Tillid

Samarbejde  
med  
afdelingsjordemoderen

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>             mig på, hvem der er afdelingsjordemoder, med hvor meget jeg ligesom sådan skal være efter...og ligesom være i forkøbet...hele tiden orientere, så jeg kan få lov at arbejde i fred...og hele tiden sådan ligesom.... nu har jeg gjort sådan her, og jeg har tænkt mig at gøre sådan der... altså på den måde så kan jeg holde min autonomi, altså, og være hele tiden indbyde til at spare sammen. Det er måden som jeg gør det på, for ellers bliver jeg voldsomt provokeret af, at der bliver taget beslutninger og at man synes at man skal noget som egentlig ikke er relevant eller i hvert fald godt kunne trænge til at diskutere, og så videre, så jeg er typen der informerer, altså rigtig meget... (26:52) </p> | <p>             Jordemoderen<br/>             beholder sin autonomi </p> <p>             Faglig sparring </p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Tematisk indholdsanalyse trin 3 (At kode data)

| Fokusgruppe 2 (Startspørgsmål)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Initiale temaer (trin 2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Overordnede koder (trin 3)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>Rammerne for arbejdet er afgørende</p> <p>Det er ikke respektfuldt at trække jordemoderen ud af forløb</p> <p>Ro</p> <p>Kolleger</p> <p>Faglig sparring</p> <p>Et jordemoderliv uden kolleger er sølle</p> <p>At høre til</p> <p>Ny vagtoverlevering</p> <p>Konsekvens for kollega-skab</p> <p>Gammel vagtoverlevering gav mulighed for sparring</p> <p>KJO giver mindre stress og større arbejdsglæde</p> <p>Tæt forhold til de fødende</p> <p>Kontinuitet</p> <p>KJO som ny måde at arbejde på</p> <p>Travlhed</p> <p>Forskel på, hvordan jordemødrene presses</p> <p>At føle sig uretfærdigt behandlet</p> <p>Ro&gt;&lt;travlhed</p> <p>Retfærdighed</p> <p>Travlhed og fagligt ansvar</p> <p>At skulle vente på lægerne</p> <p>Erfaring og fagligt ansvar</p> <p>Travlhed</p> <p>Tanken om travlhed</p> <p>Plan om ny struktur på fødegangen</p> <p>Vikar-vagter i udbud</p> <p>Hvad kan stresse?</p> <p>Tilbud om ekstra-vagter</p> <p>Sundhedsplatformen</p> <p>Uklare arbejdsgange</p> <p>Frustrationer over et nyt system</p> | <p>Fysiske arbejdsforhold</p> <p>Balance i arbejdslivet</p> <p>Fysiske arbejdsforhold</p> <p>Kolleger</p> <p>Samarbejde</p> <p>Kolleger</p> <p>Kolleger</p> <p>Kolleger</p> <p>Kolleger</p> <p>Samarbejde</p> <p>Travlhed</p> <p>Balance i arbejdslivet</p> <p>Balance i arbejdslivet</p> <p>Udvikling</p> <p>Travlhed</p> <p>Samarbejde</p> <p>Samarbejde</p> <p>Travlhed</p> <p>Fysiske arbejdsforhold</p> <p>Faglighed</p> <p>Samarbejde</p> <p>Faglighed</p> <p>Travlhed</p> <p>Travlhed</p> <p>Udvikling/forandring</p> <p>Travlhed</p> <p>Travlhed</p> <p>Fysiske arbejdsforhold</p> <p>Fysiske arbejdsforhold</p> <p>Fysiske arbejdsforhold</p> |

|                                                                |                        |
|----------------------------------------------------------------|------------------------|
| Uklare arbejdsgange                                            | Fysiske arbejdsforhold |
| Ikke at være informeret om muligheder i det nye system         | Fysiske arbejdsforhold |
| At føle at man udnytter systemet som det var tiltænkt          | Fysiske arbejdsforhold |
| Rod giver stress                                               | Fysiske arbejdsforhold |
| <b>Fokusgruppe 2 (Startøvelse 2)</b>                           |                        |
| Respekt for jordemoderens arbejde                              | Balance i arbejdslivet |
| At få sovet lidt om natten                                     | Fysiske arbejdsforhold |
| Powernap er urealistisk                                        | Fysiske arbejdsforhold |
| Det er respektløst ikke at få dækket nattevagterne             | Fysiske arbejdsforhold |
| Ledelse                                                        |                        |
| Vagtskemaet skal hænge sammen                                  |                        |
| Man skal selv være ansvarlig for, om konsen er dækket i ferien | Fysiske arbejdsforhold |
| Dårlig vagtdækning giver uro                                   | Fysiske arbejdsforhold |
| Mange vikarer i vagten giver uro                               | Fysiske arbejdsforhold |
| Overskud er betinget af orden                                  | Fysiske arbejdsforhold |
| Basale fornødenheder                                           | Fysiske arbejdsforhold |
| Orden                                                          | Fysiske arbejdsforhold |
| Uorden er uprofessionelt                                       | Fysiske arbejdsforhold |
| De overordnede rammer på fødegangen                            | Fysiske arbejdsforhold |
| Man orker ikke at tænke på ledelsen                            | Fysiske arbejdsforhold |
| Hvem er din nærmeste leder?                                    | Ledelse                |
| Lederne føler intet ansvar                                     | Ledelse                |
| Ikke muligt at få fat i cheffjordmoderen                       | Ledelse                |
| Ledelsen har brug for arbejdsro                                | Ledelse                |
| Jordemødrene bliver provokerede                                | Ledelse                |
| En synlig ledelse                                              | Ledelse                |
| Når ledelsen trækker gardinerne for                            | Ledelse                |
| Ledelsen vil være i fred                                       | Ledelse                |
| Synlig ledelse hvordan?                                        | Ledelse                |
| Lederne spiser frokost på fødegangen                           | Ledelse                |
| En synlig leder spiser sammen med jordemødrene                 | Ledelse                |
| Fælles visioner                                                | Ledelse                |
| Behov for møder med ledelsen                                   | Ledelse                |
| Behov for store møder fremfor team-møder                       | Ledelse                |
| Hvad kan vi profilere os på?                                   | Ledelse                |

## Tematisk indholdsanalyse trin 3 (At kode data)

### Kodning i overordnede koder og underkoder

|                               |                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fysiske arbejdsforhold</b> | Procedurer<br>Basale fornødenheder<br>Vagtdækning<br>Rammer for arbejdet<br>Ro<br>Retfærdighed<br>Ekstravagter<br>Sundhedsplatformen<br>Rod                                                                                            |
| <b>Ledelse</b>                | Synlig ledelse<br>Ansvarlighed<br>Tilgængelighed<br>Problemhåndtering<br>Møder<br>Lydhørhed<br>Implementering<br>Respekt/medinddragelse<br>Visioner<br>Klar profilering<br>Arbejdsro<br>Ledelsesstruktur<br>Fastholdelse af jordemødre |
| <b>Samarbejde</b>             | Læger<br>Afdelingsjordemødre<br>At blive "prikket"<br>At respektere hinanden<br>Tillid<br>Autonomi<br>Tværfaglighed<br>Kommunikation/sparring<br>Påbud                                                                                 |
| <b>Travlhed</b>               | Håndtering af travlhed<br>Kendt jordemoderordning<br>Frygten for travlhed<br>Vikar-vagter<br>Stress                                                                                                                                    |
| <b>Faglighed</b>              | Udvikling af jordemoderfaget<br>Jordemoderfaglige værdier<br>Afdelingsjordemoderfunktion<br>Omstillingsparathed<br>Udvikling<br>Ansvar<br>Procedurer<br>Faglige sammenstød                                                             |
| <b>Kolleger</b>               | At miste kolleger<br>Værdi<br>Kontakt<br>Ny arbejdsplads                                                                                                                                                                               |
| <b>Arbejdsglæde</b>           | At høre til i faget<br>Mobning<br>Omsorg<br>Værdier<br>Opfølgning<br>Sundhedsplatformen<br>Kendt jordemoderordning                                                                                                                     |
| <b>Balance i arbejdslivet</b> | Sammenhæng i arbejdet<br>Kontinuitet<br>Forhold til de fødende<br>Anerkendelse<br>Tid                                                                                                                                                  |

## Bilag H. Korrelation mellem ledelsesstile og faktorer bestemmende for arbejdsklimaet.

### Lederstilens indvirkning på klimafaktorerne

Vi undersøgte, hvordan hver enkelt lederstil påvirkede de seks faktorer, der bestemmer klimaet eller arbejdsatmosfæren. Tallene nedenfor viser korrelationen mellem den enkelte lederstil og det enkelte klimaaspekt. Hvis vi for eksempel ser på klimafaktoren fleksibilitet, ser vi, at den kommanderende stil har en korrelation på -0,28, mens den demokratiske har en korrelation på 0,28, lige så stærk, men i modsat retning. Fokuserer vi på den visionære lederstil, finder vi en korrelation på 0,54 med belønninger – stærkt positiv – og en korrelation på 0,21 med ansvar – positiv, men ikke helt så stærk. Med andre ord havde stilen en dobbelt så stærk korrelation med belønninger som med ansvar. Ifølge disse data har den visionære lederstil den mest positive virkning på klimaet, men tre andre – tilknyttende, demokratisk og coaching – følger tæt efter. Når det er sagt, viser forskningen, at man ikke bør forlade sig udelukkende på nogen enkelt stil, og at alle kan være hensigtsmæssige i det mindste på kort sigt.

|                               | Kommanderende | Visionær | Tilknyttende | Demokratisk | Eksempelsættende | Coachende |
|-------------------------------|---------------|----------|--------------|-------------|------------------|-----------|
| Fleksibilitet                 | -0,28         | 0,32     | 0,27         | 0,28        | -0,07            | 0,17      |
| Ansvar                        | -0,37         | 0,21     | 0,16         | 0,23        | 0,04             | 0,08      |
| Standarder                    | 0,02          | 0,38     | 0,31         | 0,22        | -0,27            | 0,39      |
| Belønninger                   | -0,18         | 0,54     | 0,48         | 0,42        | -0,29            | 0,43      |
| Klarhed                       | -0,11         | 0,44     | 0,37         | 0,35        | -0,28            | 0,38      |
| Engagement                    | -0,13         | 0,35     | 0,34         | 0,26        | -0,20            | 0,27      |
| Samlet indvirkning på klimaet | -0,26         | 0,54     | 0,46         | 0,43        | -0,25            | 0,42      |

(Fra: Tidsskriftet Erhvervspsykologi vol.1 nr.3 2003. Daniel Goleman, Ledelse der skaber resultater)

## Bilag I. Uddrag af interaktionsanalyse

|   | Spørgsmål                                       | Fokusgruppe 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Hvilke udtryk udløste konflikt?                 | Nina introducerer begrebet "omsorg" men kan ikke helt forklare de andre i hvilken betydning hun tænker begrebet, og "omsorg" havner i den forkerte kategori. Da fejlen opdages, undskylder hun brødebetyngtet (13:22)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 4 | Hvor var der modsigelser?                       | <p>Britta ser samarbejdet med lægerne som en kamp med mange diktater, og Mona mener samarbejdet ofte er præget af gode diskussioner. Bodil er igen "mægleren" der kan se begge sider repræsenteret (25:00)</p> <p>Mellemlederne havde lagt op til at der var for meget diskussion i KJO når de skulle kaldes ind på fødegangen. Nina opfatter det som et tegn på, at man ikke skal stille sig for meget på bagbenene, hvor Britta er enig med udmeldingen om, at man kommer når man kaldes uden at stille spørgsmålstejn ved, om kaldet er rimeligt (54:05)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 5 | Hvilke fælles erfaringer blev udtrykt?          | Jordemødrene vil alle gerne medvirke til, at deres fødested bliver et dejligt sted at være (01:01)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 6 | Hvilke alliancer blev dannet?                   | <p>Nina står lidt alene efter sin undskyldning, og foreslår flere gange ordet "samarbejde" uden nogen hører det. I tredje forsøg samler Bodil ordet op og Nina føler sig inde i varmen igen (14:00)</p> <p>Britta, Birgit og Nina synes alle at Sundhedsplatformen er uoverskuelig og at de konstant ændrede arbejdsmåder stresser dem. Mona synes det er blevet bedre, nemmere og mere overskueligt med SP og det giver hun udtryk for (30:00)... Birgit siger endda til sidst at man ikke skal være særlig grundig, for så bliver man frustreret af systemet (underforstået, så er Mona ikke særlig grundig?) (31:45)</p> <p>Flertallet af fokusgruppen i alliance mod lederne. Italesættelser af, at jordemødrenes respekt kan ligge på det hvide af en lillefingernegl... vi har ikke synlige ledere... Hvor er ledelsen?... Hierakisk og topstyret ledelse (34:00)</p> <p>Mona har overvejet at stoppe som jordemoder, grundet familiære omstændigheder. Ingen af de andre kunne forestille sig at være andet end jordemødre. Det kunne Mona heller ikke, men hun har følt sig tvunget til at overveje andre muligheder (55:30-01:00)</p> |
| 7 | Var der bestemte udtryk, som blev "tiet ihjel"? | <p>"At føle man gør overgreb på kvinderne" bliver ikke-håndteret. Men Nina introducerer det igen og da moderatoren oveni købet spørger om det er noget de andre kender til, er de andre nødt til at byde ind. De gør det på et obstetrisk plan hvor Mona efterlyser en snak på det følelsesmæssige plan (18:16)</p> <p>Britta snakker igen om at føle sig som om man ingenting er – bruger metaforen om arbejdsmyren. Ingen andre melder sig ind i denne snak, og hendes udtryk bliver hængende uafsluttet (40:00)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|    |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8  | Var der bestemte udtryk, som dominerede?      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 9  | Hvordan løste gruppen uenigheder?             | Bodil foreslår som det første, at hver læser op, hvad de har skrevet på deres sedler. Britta mener det fremgår tydeligt, og Mona forhandler i midten. Uenigheden løses ved at Bodil fraviger sin opfordring, og Britta tager over (09:30)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 10 | Hvilke emner udløste konsensus?               | Ledelse (stærk ledelse) er et vigtigt emne (49:00)<br>Medinddragelse (48:35)(53:20)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 11 | Hvis interesser blev repræsenteret i gruppen? | Britta repræsenterer sine egne interesser til at starte med, og overtager fuldstændigt processen med at fordele sedlerne. Langsomt kommer de andre på banen, de byder ind og viser dermed Britta at de er sammen om opgaveprocessen. Britta accepterer dette samarbejde (10:00- 12:30)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 12 | Hvordan blev følelser håndteret?              | <p>Nina snakker om følelsen af at gøre overgreb på kvinderne, fordi hun er nødt til at arbejde ud fra beslutninger som er truffet af andre. Hun føler sig ramt på samvittigheden. Bodil samler op, men bliver ikke bakket op af de andre, og Ninas følelse håndteres ikke (16:39) (som Majken siger i fokusgruppe1, det bliver "ikke-håndteret")</p> <p>Birgit introducerer følelsen af, at kolleger har mistillid til en. Hun synes det er svært at håndtere. Bodil følger op ved at snakke om retten til at sige fra, og kommer frem til, at hun savner ligeværdighed (hvilket bakker op om Birgits følelse) (20:00)</p> <p>Britta melder ud at hun synes det er svært at honorere de tekniske/IT-mæssige krav. Og så er der oveni købet kommet en ny mikrobølgeovn også... hvorefter Nina spørger om man ikke bare skal dreje på knappen.... (24:30)</p> <p>Britta er "PISSE-frustreret" over at hendes ansøgninger om kursusaktivitet ikke bliver behandlet, hendes vrede bliver ikke-håndteret i gruppen (46:30)</p> <p>Britta udtrykker stor sorg over at have mistet "sit" hospital, "sin" afdeling. Hun sammenligner det med at blive skilt. Hendes sorg bliver ikke-håndteret (49:25)</p> |