



UIT

NORGES  
ARKTISKE  
UNIVERSITET

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Institutt for samfunnsvitenskap

## I ensom majestet

*Mulige årsaker til at AMK ikke ønsker å samlokaliseres sett ut fra et kulturelt, - instrumentelt og myte -perspektiv.*

**Randi B. Johansen**

*STV- 3910 Master of Business administration, November 2018*





Forord:

For 2,5 år siden startet jeg på studiet, og ser nå tilbake på en tid fylt med glede, mestringsfølelse, frustrasjon og tidvis utilstrekkelighet. Det har vært en berg og dalbane av følelser, og hver eneste innleverte arbeidskrav og eksamen har gitt meg pågangsmot til å ville fortsette. Det har vært faglig lærerikt, men også en enorm personlig utvikling som jeg ikke ville ønsket og vært foruten.

Jeg ønsker å takke mine venner, kollegaer på vaktlag 3 og ikke minst familie som har lest korrektur, kommet med gode råd, laget middag, heiet meg frem og ikke minst hørt om oppgaven til det kjedsommelige.

En spesiell takk til min fantastiske veileder, Hege Andersen, som har gitt meg gode råd, alltid vært tilgjengelig, og som har gitt meg troen på at dette kunne bli et spennende tema å sette fokuset på. Uten deg hadde jeg ikke oppnådd mine mål.

Sist men ikke minst, takk til mine informanter som har gjort det mulig for meg å skrive denne oppgaven. Tusen takk!

Tromsø, november 2018

Randi Beate Johansen



# Innholdsfortegnelse

<b>Kapittel 1: Innledning</b> .....	1
<b>1.1. Problemstilling</b> .....	1
<b>1.2. Avgrensing av problemstilling</b> .....	2
<b>1.3. Tidligere forskning</b> .....	2
<b>1.4. Oppgavens oppbygging</b> .....	3
<b>1.5. Oppgavens avgrensing</b> .....	4
<b>Kapittel 2: Kontekst</b> .....	7
<b>2.1. Veien til et SAMLOK</b> .....	7
<b>2.2. Lovverket</b> .....	11
<b>Kapittel 3: Teori</b> .....	13
<b>3.1. Organisasjonsteori og historie</b> .....	13
<b>3.2. Det instrumentelle perspektivet</b> .....	14
<b>3.3. Det kulturelle perspektivet</b> .....	15
<b>3.4. Myteperspektivet</b> .....	17
<b>3.5. Relevans av teorien i forhold til mitt prosjekt</b> .....	19
<b>3.6. Forventninger</b> .....	19
<b>Kapittel 4: Metode</b> .....	21
<b>4.1. Valg av metode</b> .....	21
<b>4.2. Utvalg av informanter</b> .....	23
<b>4.3. Intervju og utforming av intervjuguide</b> .....	24
<b>4.4. Gjennomføring av intervju</b> .....	25
<b>4.5. Bearbeidelse av intervju</b> .....	25
<b>4.6. Validitet og relabilitet</b> .....	26
<b>4.7. Etikk, konfidensialitet og informert samtykke</b> .....	28
<b>Kapittel 5: Analyse</b> .....	29
<b>5.1. Motstand er formålstjenlig?</b> .....	29
<b>5.2. Motstanden skyldes ledere som tradisjonsbærere, sosialt fellesskap og sub-kultur?</b> .....	34
<b>5.3. Motstand skyldes frastøtning og normativ basert adoptering?</b> .....	38
<b>Kapittel 6: Konklusjon</b> .....	43
<b>6.1. Oppsummering</b> .....	43
<b>6.2. Hovedkonklusjoner</b> .....	43
<b>6.3. Videre forskning</b> .....	44
<b>Kapittel 7: Litteraturliste</b> .....	47
<b>7.1. Bøker</b> .....	47

<b>7.2. Internett</b> .....	47
<b>Vedlegg:</b> .....	51
<b>Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD</b> .....	51
<b>Vedlegg 2: Intervjuguide</b> .....	53
<b>Vedlegg 3: Samtykkeerklæring</b> .....	54







## **Kapittel 1: Innledning**

En av samfunnets viktigste oppgaver er å beskytte befolkningen i Norge med og yte rask, kvalifisert og koordinert hjelp når ulykker eller katastrofer inntreffer. SAMLOK (fysisk lokalisering av nødmeldesentralene i Norge, 110, 112 og 113) skal være et sikkerhetsnett for å ivareta at nødetatene yter sitt aller beste.

Med personlig bakgrunn i brannvesenets nødmeldesentral, 110- sentralen, fant jeg det interessant å se nærmere på årsaken til at Akuttmedisinsk kommunikasjonsentral Tromsø (AMK- Tromsø) har valgt å ikke bli en del av samlokaliseringsprosessen som pågår i Norge. Noen nødsentraler er allerede samlokalisert, og Troms Politidistrikt er kommet godt i gang, men uten AMK. Jeg har derfor latt meg fascinere av Nærpolitireformen der fokuset er færre og mer robuste sentraler, men det som mangler til nå er AMK som en del av fellesskapet. Jeg har derfor lurt på hva som egentlig ligger bak denne motstanden mot samlokalisering hos AMK- Tromsø. Hvorfor vil ikke de være en del av SAMLOK?

Dette forskningsprosjektet er bygget på en kvalitativ undersøkelse, der jeg har intervjuet fire informanter som jobber direkte med AMK -Tromsø.

### **1.1.Problemstilling**

For å kunne komme frem til en god problemstilling har det vært viktig for meg å tenke på det tema jeg ønsker å undersøke; samlokalisering av nødmeldesentralene i Norge. Ved hjelp av fire ulike faser har jeg konkretisert temaet ned til en problemstilling. De fire fasene er som følgende:

Den første fasen er å finne *målet med problemstillingen*, hvorfor AMK ikke er en del av samlokaliseringsprosessen.

I den andre fasen var det nødvendig å sette dette i en *kontekst*, først og fremst på et nasjonalt nivå for å gi leseren en bedre forståelse for hva dette handler om. Men også i en lokal kontekst. Hvilken betydning dette har for vårt lokaldistrikt der brannvesenet- og politiets nødmeldesentraler er godt i gang med samlokaliseringsplanene.

Den *faglige* delen av problemstillingen er den tredje fasen, og den måtte inneha de elementer jeg hadde sett for meg kunne være årsaker til AMKs beslutning. Stikkord er organisering, organisasjonsstruktur, ledelse, endringsmotstand, organisasjonskultur og lovverk.

Den siste fasen, men kanskje den viktigste faktoren for problemstillingen er min *personlige* motivasjon og nysgjerrighet. Hvorfor vil ikke AMK være en del av dette samholdet med de andre nødsentralene? Problemstillingen min ble derfor som følger:

*Hvorfor har AMK- Tromsø en motstand mot samlokalisering?*

For å kunne finne svaret på dette vil det være nødvendig å sette dette inn i en kontekst. Jeg har valgt å belyse problemstillingen ved hjelp av et kulturelt og et strukturelt perspektiv. Jeg benytter i tillegg myteperspektivet for å se på om det er noen utenforliggende påvirkninger for deres beslutning.

## **1.2. Avgrensning av problemstilling**

Utvikling av problemstilling er kanskje det vanskeligste med et forskningsprosjekt, og det er en dynamisk prosess som ikke nødvendigvis tilsier at den er ferdigdefinert i det man startet å samle inn data. Det er likevel viktig å bruke mye tid på problemstillingen da den bestemmer hvilke undersøkelsesopplegg og metode som bør anvendes. Problemstillingen «defineres i forhold til [...] tidligere forskning, og i forhold til prosjektets samfunnsmessige relevans» (Thagaard, 2013, s. 49), men brukes også til å avgrense det videre arbeidet for prosjektet.

Jacobsen (2015) viser til at man kan analysere problemstillingen ved å se på om den er uklar eller klar, om den er kausal eller deskriptiv og om man ønsker å generalisere eller ikke. En god problemstilling skal være forskbar, enkel og avgrenset og forankret i teori. (Universitetet i Tromsø- Norges arktiske universitet, 2014).

Den aktuelle problemstillingen er en kausal problemstilling, altså en forklarende, som søker å gi svar på «[...] sammenhenger mellom fenomener, sammenhenger vi ofte antar er kausale i sin natur (årsak og virkning)» (Jacobsen, 2015, s. 83).

## **1.3. Tidligere forskning**

Ved bruk av sentrale søkemotorer på internett som, Google, Google scholar, Oria, og Munin, har det fremkommet noen få tidligere studie som omhandler samlokaliseringsprosessen mellom nødetatene. Den mest nærliggende og aktuelle er «Samlokalisering av nødmeldesentraler i Norge», skrevet av Rosø (2010), der han tar for seg eventuelle suksesskriterier og fallgruver for samlokalisering av nødetatene. Eller som Braa og Nygård (2016) ser på i deres mastergradsavhandling, hvordan SAMLOK kan benyttes for fremtidig

ledelse og effektivisering av nødmeldetjenesten. Avhandlingene viser til prosesser innenfor SAMLOK, med fokus på ledelse og alle nødmeldetjenestene under ett.

Selv om det ikke er gjort noen konkret avhandling som direkte tar for seg de teorier som min oppgave bygger på, er det likevel gjort en hel del studier på omstrukturering, motstand og samlokalisering i andre sektorer. Viser til et eksempel: NAV – reformen. Da Aetat og Trygdeetaten i perioden 2006 til 2010 skulle fusjonere og gå over fra å være to statlige etater til å bli stat- og kommunal sektor. Dette bød på flere utfordringer. Blant annet syntes en majoritet av de ansatte i 2014 at omorganiseringen skjedde for raskt, med for mange endringer på en og samme gang. På den andre siden var dette en nedgang fra 2010 undersøkelsen som viste til en større motstand. Det konkluderes med at utfordringene muligens ikke har med de strukturelle endringene, men heller omstillingsprosessen i seg selv å gjøre. (Fossestøl, Breit & Borg, 2014, s. 1, 99-100).

#### **1.4.Oppgavens oppbygging**

Dette forskningsprosjektet er bygget opp etter de retningslinjer som er for akademisk oppgaveskriving; innholdsfortegnelse, innledning, avklaring rundt problemstilling, valg av metode, analytisk del og avslutning. I tillegg til det akademiske oppsettet har jeg valgt å legge til en egen del som omhandler kontekst for prosjektet for å gi leseren en bedre og mer helhetlig forståelse for hva SAMLOK prosjektet omhandler, og hva som har vært bakgrunnen for avgjørelsen rundt dette.

Oppgaven er basert på organisasjoner i offentlig sektor, Universitetssykehuset Nord- Norge Helseforetak (heretter UNN og HF), med fokus på AMK – sentralen i Tromsø. Jeg kunne trekke inn flere aspekter ved mitt forskningsprosjekt, men konsentrerer meg om det instrumentelle-, kulturelle og- myteperspektivet som viser til ulike tankesett innenfor organisasjonsteori. Jeg har også flettet inn deler av norsk politikk, - og lovverk da dette er vesentlig for forankringen og for drift av helseforetak.

Med min bakgrunn som sosionom, har jeg også fått sett på relasjonene og brukt min kompetanse til å forstå kultur i større grad enn uten denne kunnskapen. Jeg har en respekt for individene på de ulike nivåene og deres arbeidsoppgaver som har hjulpet meg gjennom intervjuene. Og jeg opplever at jeg har vært tilpassningsdyktig for å bygge en god relasjon og dialog med mine informanter. Med dette mener jeg min respekt ovenfor informantene som har brukt av sin tid til å tilegne meg mer kunnskap, og få belyst de problemstillinger jeg har ønsket å forske på. Informantene har vært rekruttert fra ulike nivåer innenfor UNN.

Jeg ønsker også å opplyse om at forskningsprosjektet er skrevet alene, noe som har gitt meg en større fleksibilitet under selve prosessen.

Oppgaven i sin helhet har en kronologisk oppbygging. Kapittel 1 tar for seg innledning, problemstilling, tidligere forskning og en disposisjon. Kapittel 2 er det teoretiske bakteppet som gir bakgrunnskunnskap for prosjektet. Kapittel 3 viser til teori som jeg ser på som relevant for å besvare min problemstilling. Kapittel 4 presenterer den metoden jeg har valgt for min casestudie, hvordan intervjuene er gjennomført og de etiske spørsmålene som stilles ved en slik type studie. Kapittel 5 er analysen og en presentasjon av de funn som er gjort gjennom forskningsprosjektet. Og til sist kommer en avsluttende del som oppsummerer og trekker de store linjene for området denne forskningen er en del av.

### **1.5.Oppgavens avgrensning**

Det er bevist valgt å konkretisere problemstillingen rundt AMK- Tromsø, og dermed er AMK-sentralene i resten av landet unnlatt å bli tatt med. Dette da det vil medføre et større og mer dyptgående prosjekt å tilegne seg kunnskap og data fra samtlige AMK- regioner og ansatte i ulike hierarkiske nivåer. I tillegg er det valgt et begrenset antall med informanter, da fra ulike nivåer innenfor UNN HF begrunnet i hva jeg opplever som representativt for å belyse problemstillingen. Det var i en tidlig fase vurdert å ta med flere interessante elementer, som hva slags nytteverdi en SAMLOK vil ha for nødetatene, og se på de nødmeldesentralene som allerede er samlokaliserte for å sammenligne dette med mine informaners informasjon. Den teori som er valgt er også avgrenset til de organisasjonsteorier og perspektiver som jeg mener passer best for å belyse problemstillingen, selv da det finnes andre organisasjonsteorier som kunne vært benyttet.

Etttersom jeg har erfaring fra en av nødetatenes alarmsentral hadde jeg et ønske om å se videre på SAMLOK- prosessen. For å oppnå mest mulig gyldighet og pålitelighet var det derfor viktig for meg å beskrive hvorfor akkurat jeg ønsket å se på dette temaet, og ikke minst skille min profesjon fra studentrollen og dette forskningsprosjektet. Det hele startet da jeg har vært en del av denne prosessen via min arbeidsplass, der denne skal samlokaliseres med politiet sin alarmsentral. Jeg fattet interesse for hvorfor bare politiet og brannvesenet sine sentraler skulle samlokaliseres og ikke AMK. Jeg startet derfor å lese meg opp på bakgrunnen for en slik stor nasjonal endring. Jeg så fort at dette ville bli et stort prosjekt. I samråd med min veileder ble vi derfor enige om at det var og er et svært interessant tema, men at jeg ble nødt å avgrense dette til en regional arena. Valget falt derfor på UNN i Tromsø, der AMK for Troms og deler

av Nordland er lokalisert. Samtidig ville jeg kunne oppnå kontakt med relevante informanter på en enklere måte enn om jeg valgte en annen region.



## **Kapittel 2: Kontekst**

I denne delen av oppgaven har jeg valgt å presentere bakgrunnskunnskap for prosjektet. Jeg har funnet det nødvendig for å gi leseren en større forståelse for kompleksiteten og de vurderinger, og ikke minst prosessen, som ligger til grunn for SAMLOK. Konteksten vil i tillegg utgjøre en viktig del av analysen.

### **2.1.Veien til et SAMLOK**

På bakgrunn av blant annet hendelsene på Utøya og Regjeringskvartalet 22 juli 2011 ble det satt ned en kommisjon for gjennomgang av hendelsene. Dette endte opp med Gjørsv-kommisjonens rapport. (NOU 2012:14). Rapporten viste at det var behov for endringer innenfor politiet, der de blant annet så på nødnettets funksjon og samhandlingen mellom nødnetatene. I forhold til nødnettet formidler kommisjonen at «[...] det nye nødnettet har en rekke funksjoner og tekniske muligheter, som bare i liten grad ble utnyttet i aksjonen» (NOU 2012: 14, s. 307). Hva gjelder samhandlingen mellom nødnetatene påpekte kommisjonen: «Uklarhet om tolkningen av taushetsbestemmelsene i helsepersonelloven førte til at det tok lang tid før sykehusene ga politiet tilgang til informasjon om identiteten til de som ble innlagt. Dette vanskeliggjorde redningsaksjonen og påførte de pårørende unødig lidelse» (NOU 2012: 14, s.454). På bakgrunn av kommisjonens tilbakemeldinger ble det besluttet en ny reform for politiet, Nærpolitireformen som trådte i kraft juli 2015. Formålet med Nærpolitireformen er å sikre en tilstedeværelse av kompetent og effektivt politi. I tillegg til dette er det et ønske om å utvikle et godt fagmiljø som er rustet for nye utfordringer. I nærpolitireformen ble det også satt ned en anbefaling om å slå sammen nødmeldesentralene, spesielt for 110 og 112, men det skal gjøres plass for 113. (regjeringen.no,2018).

I tillegg har det tidligere vært diskutert om en skulle innføre felles nødnummer i Norge. Denne debatten har pågått over mange år, og allerede i 2013 formidlet daværende avdelingsdirektør for brann og redning i Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap et behov for felles nødnummer. Hun uttaler blant annet: «Med felles nødnummer vil alle sitte på samme informasjon, og det vil fjerne muligheten for at noen glemmer å varsle andre» (Grønning, 2013).

22. mai 2017 skrev VG «Maktspillet om nødsentralene», der det vises til en rekke dokumenter og kommunikasjon mellom ledelsen i Politidirektoratet (POD) og Justisdepartementet der POD ved flere anledninger forsøkte å stoppe SAMLOK-prosjektet og viste til at det ville bli kostnadskrevenende og vanskelig å gjennomføre.

Selv om SAMLOK-prosjektet først ble fastsatt gjennom Nærpolitireformen, har det likevel vært én sentral i Norge som har vært samlokalisert; sentralen i Drammen. Denne skulle gå foran og være en pilot for de andre sentralene som skulle etableres i Norge. Sentralen ble åpnet i 2010, men ble besluttet nedlagt første halvdel av 2018. Denne sentralen høstet mange lovord, men ble bestemt flyttet til Tønsberg i 2018 der politiets nye hovedsete skulle lokaliseres. I forbindelse med SAMLOK i Drammen ble det utarbeidet en veileder for å dele de erfaringer og den arbeidsmetodikk som ble utviklet. Veilederen viser til både positive- og negative utviklinger. De positive med større forståelser for hverandres muligheter og begrensinger. De negative med at implementering av en type arbeidsmetodikk tverretattlig tok mye lengre tid enn først antatt, og i skarpe hendelser gikk de tilbake til vante rutiner. For fremtiden kom forfatterne med en anbefaling i forhold til bruken av den utarbeidede arbeidsmetodikken, «Vi ser det som mulig å benytte verktøyet og arbeidsmetodikken rundt meldingsmottak også i fremtiden, selv om de tre nødmeldesentralene ikke er samlokalisert» (Rikheim et al, 2017).

Politianalysen (NOU 2013:9) har også vært et sentralt dokument for samlokaliseringen, samt at det har gitt flere nye retningslinjer for politiets strukturering. Det ble blant annet foreslått reduksjon av politidistriktene. Analysen viste til at «Dagens organisering [...] gir ikke de nødvendige forutsetninger for å utvikle spesialistfunksjoner og kapasitet til å håndtere større og alvorlige saker og hendelser godt nok» (NOU 2013:9, s. 10). Analysens forslag var å redusere til 6 distrikter, men det hele resulterte i at antall politidistrikt gikk fra å være 27 til å bli 12. Samtidig som dette kom også Brannstudien (Justis- og Beredskapsdepartementet, 2013) som viser til:

Dersom antallet politidistrikter blir vesentlig færre, som foreslått i Politianalysen, mener arbeidsgruppen at det må gjøres nye vurderinger knyttet til 110-regionaliseringen. Skulle det bli besluttet at det skal etableres seks politidistrikter, mener arbeidsgruppen at det må utredes om driften av nødalarmeringstjenesten knyttet til nødnummer 110 bør overføres til staten. Bakgrunnen for dette er at en omfattende endring av politidistriktsgrensene vil skape nye utfordringer for kommunene innen nødalarmeringstjenesten, og ny usikkerhet for nødstilte og befolkningen for øvrig (Justis- og Beredskapsdepartementet, 2013, s. 156).

Med dette ønsket altså politiet og brannvesenet å endre sine distrikter og sentraler, og samtidig kunne se dette under ett for bedre samhandling. Videre i Nærpolitireformen står det



«[at] Brann- og redningsetatens nødmeldingssentraler skal [...] samlokaliseres med politiets operasjonssentraler. Den nye sentralen skal klargjøres slik at helsetjenestens AMK- sentraler også kan plasseres samme sted» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2014-2015, s. 96).

Også i Nasjonalt Nødmeldingsprosjekt poengteres samlokalisering av nødmeldetjenestene i Norge, men da ved tre ulike nivåer: slik det er i dag med hver sin sentral, brann og politiets nødmeldetjenester sammen, eller alle tre etatene samlet under ett tak.

Nasjonalt nødmeldingsprosjekt (EL & JR, 2014) viser også til samhandling og informasjonsdeling mellom etatene som spesielt viktig. Der trekkes det frem fem punkter:

- Delt overordnet situasjonsbilde: hvem er involvert, hvor er dette, hvor mange osv.
- Delt informasjon mellom etatene om hvilke ressurser som er benyttet
- Direkte kommunikasjon ved tale og melding mellom de operatørene som er involvert i den aktuelle hendelsen
- Informere og dele informasjon om posisjon til de ulike etatene
- Informasjon til innsatspersonell

Helse- og omsorgsdepartementet på sin side satte i gang med en egen utredning som blant annet skulle se på SAMLOK med de andre nødmeldesentralene, og hvordan man på best mulig måte kunne optimalisere og organisere AMK -sentraler. Utredningen formidler at tilgjengelige virksomhetsdata ikke gir svar eller indikasjoner på hva som ville være den beste lokaliseringen av AMK- sentralene, også hva gjelder SAMLOK. De viser videre til SAMLOK med Drammen, der det ikke var godt nok dokumentert hvordan resultatene i denne sentralen har påvirket deres samvirke med andre nødmeldetjenester. Likevel viser SAMLOK Drammen til i sin presentasjon for utredningsgruppen «[...] at det er et sterkt, tydelig og vedvarende felles ledelsesfokus på tverretatlig samvirke som ser ut til å gi bedret samhandling» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2016, s.37). Utredningsgruppen foreslår derfor et tettere ledelsesmessig samarbeid mellom nødmeldetjenestene som bør inneha felles øvelser og utviklingsprosjekter, men at det likevel for utredningsgruppen ikke er ensbetydende med at nødmeldetjenestene ligger lokalisert i samme bygning. Dette peker imidlertid også Gjrv-kommisjonen på med å si at «Både samfunnsikkerhet og beredskap krever at landets samlede ressurser utnyttes på en effektiv måte. Dette krever koordinering og samhandling» (NOU 2012: 14, s. 453).

I forhold til de geografiske strukturene ønsker helseforetakene å beholde sine allerede etablerte geografiske avgrensninger, dette da de samordner ulike helsetjenester og transport for sine pasienter innenfor f.eks. Helse Nord. Samtidig ser de på det som en risiko å ha to ulike geografiske strukturer å forholde seg til der den ene har rene helseoppdrag, og den andre i samvirke med politi og brann. Hva angår taushetsplikten til helsevesenet, formidles det at denne er strengere regulert. Drammen viser ikke til noen nevneverdige utfordringer, men mer effektivitet rundt samhandling mellom etatene ved hendelser der alle etater er involverte.

For å oppsummere og gi leserne en mer ryddig oversikt har jeg valgt å fremstille veien mot et SAMLOK i en tidslinje. Inspirasjon til tidslinjen er hentet fra *Forslag til fremtidig organisering av nødmeldetjenesten*.

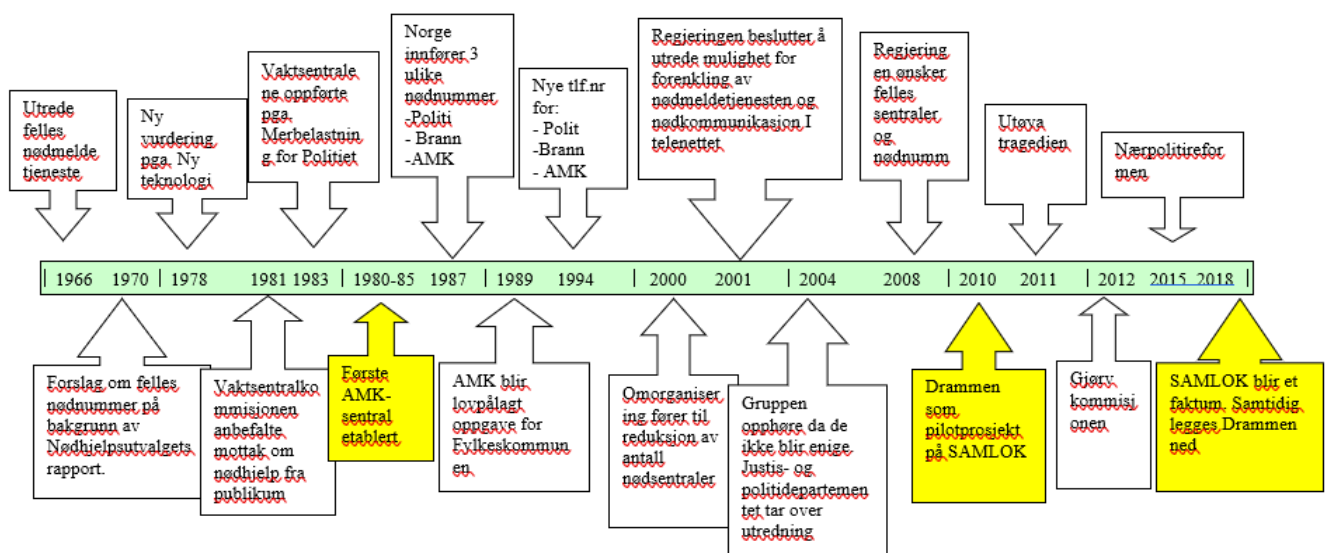


Fig. 1: Tidslinje for felles nødnummer og samlokalisering av nødmedietjenesten

Avslutningsvis ønsker jeg å presentere noen sentrale tall som viser til telefon- trafikken for de tre ulike sentralene. Tallene er rene nødsamtaler på 110, 112 og 113. Dette er med på å underbygge de faktiske forhold for de tre ulike sentralene sin totale belastning. Informasjonen er innhentet ved hjelp av personlig kommunikasjon via e-post med de tre ulike etatene. Leder for AMK- Tromsø, Ellen M. Dahlberg (personlig kommunikasjon, 25.9.2018) formidler at i løpet av hele 2017 mottok de 19693 nødansrop via 113, der 16771 av disse medførte utrykninger. Mens Joar Olsen (personlig kommunikasjon, 21.9.2018) tekniker for Tromsø

brann og redning formidler at de mottok 4663 nødanrop via 110. De har ikke opplyst hvor mange av disse samtalene som generer til utrykninger. Den siste sentralen, operasjonssentralen til politiet, opplyser Lars Meland (personlig kommunikasjon, 25.9.2018) som seksjonsleder for operativ styring at de tallene som er presentert også omfatter det gamle Midtre Hålogaland politidistrikt, noe som innebærer at 6 kommuner i Sør- Troms, som nå er en del av det nye Troms politidistrikt etter sammenslåingen 1.6.2018 også vil bli tatt med. Tallene for Troms politidistrikt er derfor fra september til desember 2017 og fra januar til august 2018. I denne perioden mottok politiet operasjonssentral 22688 112 anrop. Det er heller ikke opplyst her om hvor mange av disse som har ført til aksjoner for politiet.

## **2.2 Lovverket**

For å få en forståelse for begrepet taushetsplikt og hva dette innebærer for helsepersonell ønsker jeg å avsette noe plass til dette. Det er en viktig faktor i forhold til spørsmålet om SAMLOK. Årsaken er helse sin taushetsplikt, og hvordan utfordringer dette kan medfølge i et samarbeide med de andre nødmeldeetatene.

Taushetsplikten representerer en lovmessig innskrenking av ytringsfriheten og «[...] sikrer individer mot at det blir lagt vekt på opplysninger i andre sammenhenger enn de som opplysningene er gitt for» (Ohnstad, 1996, s. 19).

AMK- sentralene er underlagt Lov om Helsepersonell av 1999, heretter Helsepersonelloven, som har til formål å bidra til sikkerhet for pasienten i forhold til kvaliteten av tjenesten og i forhold til tillitt til helsepersonellet, Jf. § 1. Dette innebærer blant annet taushetsplikten som helsepersonell besitter, jf. Kapittel 5 om taushetsplikt og opplysningsrett (Helsepersonelloven, 1999, kap.5). Taushetsplikten kan grovt inndeles etter tre hovedkategorier; den profesjonsbaserte taushetsplikten som er bestemt etter Helsepersonelloven, den alminnelige taushetsplikten som er regulert av Forvaltningsloven, og til sist de særlige taushetspliktreglene i tjenestelovgivningen. Det finnes likevel unntak innenfor taushetsplikten for helsepersonell, dette unntaket kan inndeles i to kategorier; det som gir helsepersonell opplysningsrett, og det som pålegger de opplysningsplikt eller meldeplikt. «Opplysningsrett innebærer at helsepersonell kan, men ikke plikter å utlevere taushetsbelagte opplysninger» (Helsedirektoratet, 2010, s. 14). Opplysningsplikt og meldeplikt er situasjonsbestemt, og opphever taushetsplikten ved at man kan gi informasjon til andre nødetater, barnevern og for eksempel, i forbindelse med død eller betydelige personskader. I tillegg har helsepersonell også ha en plikt til å videreformidle informasjon for å avverge bestemte straffbare handlinger

som utløses av straffelovens § 139 (Helsedirektoratet, 2010). I lovgivningen finnes en egen paragraf som sier at helsepersonell *skal* varsle nødetatene politi eller brann dersom det er nødvendig å avverge skade på personer eller eiendom, jf. § 31 (Helsepersonelloven, 1999, § 31). I tillegg skal helsepersonell varsle nødetater og redningsmannskaper ved innkomst av personer ved store kriser- eller katastrofesituasjoner der mange er savnede for ikke å binde opp ressurser til leting etter personer som allerede er funnet. (Helsedirektoratet, 2018).

### **Kapittel 3: Teori**

I denne delen av oppgaven ønsker jeg å redegjøre for oppgavens teoretiske forankring. For at forskningen skal kunne gi svar på min problemstilling er det viktig at jeg knytter mine data opp mot en teori. Dette vil senere bli presentert under analyse-kapitlet. Innenfor organisasjonsteoriens verden vil jeg konsentrere meg om tre organisasjonsperspektiver; organisasjonskultur, det instrumentelle perspektivet og myteperspektivet da de har ulike utgangspunkt for å forklare en organisasjons adferd. Perspektivene er valgt for å kunne forstå og forklare motstand til AMK- Tromsø, og vil benyttes som analytiske briller for å bidra til ny forståelse og innsikt innen det området jeg har valgt. Jeg mener at de valgte perspektiver vil bidra til å berike min problemstilling på en best mulig måte da jeg ser fenomenet som jeg studerer fra ulike vinkler.

I dette kapitlet vil jeg først redegjøre for definisjon og historien til organisasjonsteorien, før jeg videre i kapitlet vil presentere mine tre valgte perspektiver, dernest sier noe om relevansen av valgte teori. Jeg vil operasjonalisere perspektivene ved å trekke ut hovedelementer ved hver av dem, for så å utlede noen forventninger av hva jeg kan finne.

#### **3.1.Organisasjonsteori og historie**

Det er mange ulike måter å definere organisasjonsteori på. Det er like mange forfattere som det er forklaringer og definisjoner. Likevel synes jeg at definisjonen som Store norske leksikon presenterer er en dekkende beskrivelse når de skriver at det er «[...] et sett med begreper og teorier som i samfunnsvitenskapene brukes til å beskrive, forklare og gi råd om organisasjonsatferd» (Berg, 2014). Det er imidlertid ikke kommet til noen generell enighet om hvilken teori av konkurrerende teorier som er den beste å bruke i studier av offentlige organisasjoner. Teorier representerer derfor ulike perspektiver som belyser fenomener fra ulike vinkler.

Organisasjonsteori har sine røtter tilbake til 1920 – tallet der organisasjoner ble sett på som maskiner der strategier, belønningssystemer og strukturer sto sentralt. Organisasjonsteorien har vært i stadig utvikling siden den tid, og på 1930- tallet var det de sosiale systemene, med fokus på menneskene i systemet og deres behov som ble fremhevet. Fra den tid har organisasjonsteorien gått fra politiske systemer, åpne arenaer og organisasjonskulturen på 1980- tallet, til at en i dag ser på nettverksorganisering. Og de siste ti årene et fokus på post-New Public Management, der man på nytt går tilbake til strammere strukturer enn tidligere. Det er viktig å merke seg at organisasjonsteori og organisasjoner stadig er i bevegelse og

avhengig av hverandre i en slag symfoni av komplekse samfunnsmessige, politiske og individuelle interesser. Det skilles mellom formelle og uformelle normer, der de formelle normene ofte viser seg gjennom organisasjonskart, lovverk og stillingsinstrukser, mens de uformelle viser seg gjennom organisasjonens kultur og samspillet mellom kollegaer. (Karlsen, 2015).

I denne oppgaven skriver jeg om offentlig sektor, og UNN. Med offentlig sektor menes blant annet departement, ulike forvaltningsorganer, kommunale bedrifter, fylkeskommunale forvaltninger og myndigheter, og herunder også helseforetak. Disse formelle organisasjonene kan beskrives «[...] ved at de er opprettet for å ivareta kollektive interesser og oppgaver, og at det er etablert relativt stabile atferdsmønstre, ressurser og belønninger knyttet til den aktiviteten de utfører» (Christensen et al., 2015, s.21).

### **3.2. Det instrumentelle perspektivet**

Så hva er da det instrumentelle perspektivet? For det første skal offentlige organisasjoner utføre oppgaver på vegne av samfunnet. For det andre ser det instrumentelle perspektivet på offentlige organisasjoner som et instrument eller redskap for å nå mål som vil være samfunnstjenlig. AMK-sentralene er pålagt arbeidsoppgaver som de skal utføre av Helse- og omsorgsdepartementet, og det strebes da mot et formålstjenlig resultat for organisasjonen. Christensen et al. (2015) skiller mellom to ulike instrumentelle perspektiver; den hierarkiske varianten og forhandlingsvarianten. Den hierarkiske varianten ser på organisasjonen som enhetlig og vektlegger mål- middel sammenhenger hos ledelsen der ledelsen vil være de som innehar makt for å nå målene. Forhandlingsvarianten fremstiller organisasjonen som sammensatt av flere underenheter, og kan dermed også ha ulike mål og interesser. I dette tilfellet vil forhandlinger og kompromiss være løsningen for å nå målene som er satt.

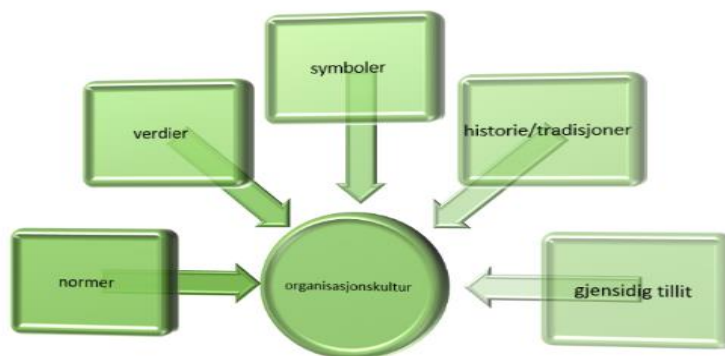
Den formelle organisasjonsstrukturen er gjerne måten organisasjonen er bygd opp på og kommer til uttrykk gjennom ulike typer formelle roller, lover og retningslinjer som gjelder for organisasjonen. (Jacobsen, 2006). Det stilles en forventning til de som innehar ulike typer roller eller posisjoner i organisasjonen om at de utfører sine oppgaver som posisjonen er tiltenkt, dette uavhengig av hvem som besitter stillingene. Organisasjonens formelle struktur er gjerne en hierarkisk strukturinndeling, da ved grader av spesialisering, posisjoner eller enheter, internt og eksternt. Weber var foregangsmann innenfor dette teori-feltet, og kalte en slik strukturering for *byråkratisk organisasjonsform*. Fokuset lå på hierarki, arbeidsdeling og rutiner, og var gjerne preget av at maktfordelingen tilhørte profesjoner og posisjoner i

organisasjonen. Den formelle strukturen i organisasjonen kommer til uttrykk som nevnt ovenfor, gjennom formelle roller og lovverk. Det teorien imidlertid ikke sier noe om, er hvordan de ansatte i organisasjonen faktisk velger å handle innenfor disse rammene. Dette viser seg gjennom spesialiseringsprinsipper, som for eksempel geografiske spesialiseringer, som igjen kan forstås som geografiske områder som de ulike HF- regionene. Eller som klientprinsippet, der fokuset går på tvers over de geografiske sektorene med fokus på spesialiseringen og til det beste tilbudet for klienter. «Valg av spesialiseringsprinsipp vil dermed kunne ha stor betydning for hvordan problemer blir håndtert [...]» (Christensen et al, 2015, s.43), og vil kunne påvirkes gjennom ulike samordninger eller ses gjennomgående i hierarkiet. Andre føringer for hvordan oppgavene i en hierarkisk organisasjon blir gjennomført kan også komme til uttrykk gjennom hvem som skal utføre hvilke oppgaver og til hvilken tid. Disse beslutningene vil da ses ut fra hvilken del av hierarkiet man befinner seg i. Andre ansatte som mottar instruksjoner kan følge dette på bakgrunn av at det ikke er personlig tilknytninger, men at det omhandler organisasjonens mål, eller at det oppleves som en offentlig plikt å utføre de gitte arbeidsoppgaver. I tillegg kan det være egeninteresse fra de ansattes side «[...] å handle i samsvar med de formelle normene i organisasjonen, da fremtidige opprykk i stillingshierarkiet gjerne er basert på prestasjoner i nåværende og tidligere stillinger i organisasjonen» (Christensen et al, 2015, s. 44). De formelle reglene og handlingsrommet for de ansatte er med på å filtrere hvilke alternativer og konsekvenser det vil medføre å bryte de formelle reglene. Dette bidrar til at de ansatte forholder seg til det som er satt, noe som igjen påvirker organisasjonens mulighet til å oppnå sine fastsatte mål, noe som ses på som formålstjenlig.

### **3.3. Det kulturelle perspektivet**

For å forstå en organisasjonskultur er det viktig at man definerer hva kultur først og fremst er. Den kan blant annet defineres som «summen av folkets tillærte, generelle og spesifikke normer, verdier og vaner, som påvirker atferd i en gitt virksomhet» (Sander, 2017). Eller som Christensen et al. (2015) skriver, organisasjonskultur er de uformelle normene og verdiene som opprettholdes av de ansatte i organisasjonen så lenge de oppfatter det som riktig, og er med på å skape en identitet over tid. Christensen et al. (2015) viser også til det han kaller for en institusjonalisert organisasjon. Med det mener han at man kan forstå institusjon som det uformelle som gradvis vokser til i organisasjonen, og organisasjon- som det formelle knyttet opp mot verktøyer som nevnt under det instrumentelle perspektivet. Når disse normene og-

verdiene, både formelle og uformelle møtes utvikles en organisasjon med institusjonelle trekk, som bidrar til at organisasjonen vil være «[...] mer kompleks og mindre fleksibel og tilpasningsdyktig ovenfor nye krav, men den får også nye nødvendige kvaliteter, noe som gjør at den kan løse oppgaver bedre og utvikle et sterkt sosialt fellesskap» (Christensen et al., 2015, s.52-53). Organisasjonskulturen er derfor noe som er de ansatte i mellom, som de tilegner seg bevist og ubevist, og som lever innenfor organisasjonens vegger.



*Fig.2: Faktorer som påvirker organisasjonskulturen*

For å få forstå organisasjonskulturen kan man se på en del faktorer som påvirker denne, dette har jeg oppsummert i figur 2. Man kan intervju ansatte som har vært lenge i organisasjonen, studere historien og tradisjonen til organisasjonen. Men man kan også se på hvilke symboler organisasjonen sender ut. Med symboler menes at organisasjonen kan lage mål og formelle strukturer som ikke vil ha betydning for arbeidet som utføres, men at det viktigste for organisasjonen er hvordan sikre deres legitimitet. (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Summen av dette vil vise seg gjennom organisasjonens formelle og uformelle normer og verdier, og vil da utgjøre en kollektiv forståelse, eller ramme, for hvilken adferd som er akseptabel i den gitte organisasjon, noe som igjen er med på å øke den gjensidige tilliten. Christensen et al. (2015) viser også til det han kaller for stivhengighet. Det innebærer at kulturen som er etablert i organisasjonen har sine røtter tilbake til da organisasjonen ble etablert, og vil derfor bære preg av dette i fremtiden. Det er både fordeler og ulemper med stivhengighet. Fordelene er at det gir stabilitet i de uformelle normene og verdiene i organisasjonen, å det er enklere for de ansatte å følge de kulturelle rammene. utfordringene vil være at det kan gi organisasjonen



manglende fleksibilitet. Det kan også påvirke hvordan organisasjonen er innstilt på store eksterne endringer, der den «gammeldagse» interne kulturen ikke vil henge sammen med de eksterne kreftene og i så måte oppleves som bremseklosser for utviklingen.

Ikke bare de ansatte spiller en rolle for organisasjonskulturen. Også ledelsen kan ses på som en kulturforvalter. Ledere i organisasjonen skal gjerne sørge for at tradisjonene, verdiene og de uformelle normene blir ivaretatt og utviklet. «Dette bidrar til at raske og omfattende endringer blir motvirket for å verne om organisasjonskulturens kjerne [...]» (Christensen et al., 2015, s. 65). Det kulturelle lederskapet viser seg ikke alltid som et strukturelt lederskap.

Helseforetak er sterkt preget av et hierarkisk system, der det er klare skillelinjer mellom de ulike enhetene og ledernes ansvarsområder. Likevel kan man innenfor hierarkiske systemer utøve uformelt lederskap, som kommer til uttrykk gjennom at lederne fremhever seg selv gjennom sin faglige kompetanse, sterke personlighetstrekk eller status. De vil med dette ubevist kunne uttrykke sine bestemte kulturelle verdier på en slik måte at andre vil etterfølge deres verdier og holdninger.

Oppsummert kan man derfor si at «Offentlige organisasjoner som er institusjonalisert, representerer både et felles sett av uformelle, kulturelle normer og ofte et komplekst innslag av ulike subkulturer» (Christensen et al., 2015, s.72). Lederne i offentlige organisasjoner «[...] balanserer også mellom på den ene siden å ivareta og utvikle kulturelle tradisjoner som har utviklet seg gradvis over tid, og på den andre siden gradvis forsøke å endre disse» (Christensen et al., 2015, s.72). Organisasjonskulturen reflekterer med andre ord meninger, holdninger og verdier som er bundet opp mot de ulike profesjonene, rollene og tradisjonene i organisasjonen. Hvem er de som arbeider der, og hvordan løser de deres oppgaver på bakgrunn av deres uformelle koder sett i sammenheng med de formelle rammene for organisasjonen? (Sander, 2017).

### **3.4. Myteperspektivet**

Myteperspektivet refereres i teorien ofte som den nyinstitusjonelle skolen, og myter befinner seg i institusjonelle sosiale omgivelser der de viser seg gjennom konstruerte normer på hvordan de bør oppleves utad av andre. «Myter kan defineres ulikt. Det kan være oppfatninger som er usanne, eller som ikke nødvendigvis er sanne» (Stenseth, 2014, s.22), og de spres raskt gjennom kopiering. Røvik (2009) viser i sin forskning til hvordan myter spres ved hjelp av translasjon, der virusteorien og oversettelsesteorien står sentralt.

Myteperspektivet står i kontrast til det kulturelle perspektivet der normer og verdier gror frem i organisasjonen over tid, mens myteperspektivet er mer opptatt av eksterne verdier.

Christensen et al. (2015) formidler at myter ikke er noe som kan konstrueres, men som man tilegner seg fra andre organisasjoner ved å tiltrekke seg positiv oppmerksomhet. Videre at rasjonaliserte myter har to viktige kjennetegn; myten er rasjonalisert gjennom vitenskapelig metode for å oppnå organisasjonens mål, og at myten er institusjonalisert. Det innebærer at måten organisasjonen har valgt å organisere seg på ses som naturlig, og at myteperspektivet ofte ses på som et naturlig systemperspektiv. (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Her har hver enkelt organisasjon sin oppskrift, som kan spres gjennom tider og trender mellom organisasjoner. Noen perioder er enkelte oppskrifter populære, andre ikke. Dette går i sykluser og forandrer seg med tidens trender i likhet med den strukturelle organiseringen av virksomheter.

Likevel kan man si at myters idegrunnlag ofte er generelt eller tidløst, men at det er aktører som er inne for å skape og spre oppskriftene. Christensen et al. (2015) sier at det finnes fem ulike aktører som er spesielt viktige produsenter og formidlere. Den første kaller han instanser, «[...] som mer spesifikt bidrar til å utvikle og spre oppskrifter til offentlig sektor» (Christensen et al., 2015, s.83). Her er det store internasjonale organisasjoner som EU og FN som er beviste skapere av oppskrifter. De andre gruppene er konsulentselskaper, organisasjoner innen høyere utdanning, mediebedrifter og multinasjonale selskaper.

Hvis man ser på rasjonaliserte myter eller oppskrifter, vil de tas i bruk av ulike organisasjoner ved hjelp av adoptering. Christensen et al. (2015) skriver at det ikke finnes noen tydelig begynnelse eller slutt på hvordan oppskriftene adopteres i organisasjonene. Men et eksempel er at ledelsen i organisasjonen fatter interesse for oppskriftene, og adopterer dette. Poenget med å adoptere oppskrifter er ifølge DiMaggio og Powell (gjengitt av Christensen et al. (2015)) på bakgrunn av tre årsaker. For det første det de kaller tvangsmessig adoptering, som tar utgangspunkt i at organisasjoner blir pålagt lover eller forskrifter. Den andre årsaken, normativ basert adoptering, spres gjennom blant annet ulike profesjoners verdigrunnlag. Den siste årsaken til adopsjon kalles mimetisk adoptering, og går ut på at organisasjoner forsøker å kopiere vellykkede oppskrifter. For å få satt oppskriftene ut i praksis finnes det tre ulike scenarier for om organisasjonen er mottagelig eller ikke: rask tilkobling, frastøting og frikobling. Rask tilkobling tar sikte på å argumentere for at organisasjonen bør benytte seg av denne oppskriften, og viser ofte til gode resultater. Frastøting er det neste, og et svært

interessant fenomen. Ofte kan man se dette innenfor helsevesenet som er basert på tunge tradisjoner og verdibasert institusjonalisert historikk. Slike organisasjoner/ institusjoner oppleves som svært motstandsdyktige og oppskriftene vil derfor bli presentert som vage ideer. Oppskriftene oppleves ofte som for forskjellig ut fra organisasjonens kultur, tradisjoner og verdier, «[...] noe som blant annet brukes som forklaring på hvorfor man i sykehus og helsevesenet generelt har hatt problemer med å adoptere reformsoppskrifter innrettet mot større økonomisk effektivitet» (Christensen et al., 2015, s. 92). Det siste scenarioet er frikobling, der moderne organisasjoner føler på et ytre press om å implementere oppskrifter på tvers av deres grunnleggende verdier.

Myteperspektivet kan sies å favne populære organisasjonsoppskrifter, og som tolkes i lys av enten institusjonell- eller et instrumentelt perspektiv. Det instrumentelle ser på oppskrifter som ledelsen kan benytte for å gjøre organisasjonen mer effektiv, mens det institusjonelle fremstår som meningsbærende symboler, og er en kraft i seg selv for spredning i organisasjonen.

### **3.5. Relevans av teorien i forhold til mitt prosjekt**

For å svare på min problemstilling: *Hvorfor har AMK- Tromsø en motstand mot samlokalisering?*, samt underbygge mine data, viser de valgte perspektiver seg som en styrke i forhold til mitt forskningsprosjekt. Perspektivene belyser flere sentrale aspekter innenfor organisasjonsteori. Ved å bruke disse tre perspektivene får leser også se eventuelle funn gjennom tre forskjellige «briller» som vil være med på å belyse motstand mot SAMLOK. I tillegg er kapitlet som omhandler konteksten avgjørende da sekundærdataene spiller en viktig rolle for dette prosjektet.

### **3.6. Forventninger**

Jeg har valgt å sette opp tre ulike forventninger til hva jeg kan finne, dette med å legge til grunn de tre overnevnte perspektiver. Ved hjelp av forventningene vil man kunne forklare motstand mot SAMLOK i AMK- Tromsø. Jeg har valgt å se på følgende tre forventninger:

Hvis jeg legger det instrumentelle perspektivet til grunn, kan følgende forventning utledes.

Forventning 1: Motstand skyldes at SAMLOK ikke blir vurdert som formålstjenlig.

Hvis jeg nå legger det kulturelle perspektivet til grunn, kan følgende forventning utledes.

Forventning 2: Forventet motstand skyldes ledere som tradisjonsbærere, sosialt fellesskap og sub-kulturer.

Og til sist, hvis jeg legger myteperspektivet til grunn, kan følgende forventning utredes.

Forventning 3: Motstand skyldes frastøtning og normativ basert adoptering.

## **Kapittel 4: Metode**

Da jeg skriver på min avsluttende oppgave innenfor Master in Business administration, og har tidligere erfaring som sosionom, og nå som operatør ved brannvesenets 110- sentral, har det vært viktig for meg og mine informanter at jeg i dette forskningsprosjektet har utelatt mine følelser. Og at min brannfaglige bakgrunn har blitt tilsidesatt, og at fokusert på studenten i meg har fremkommet for at forskningen skal kunne bli best mulig.

I følge Dalland er metode «[...] redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke» (Dalland, 2017, s. 52). I dette prosjektet er metoden en kvalitativ casestudie. Casestudie kan kjennetegnes ved at man fokuserer på en enhet, at studiet kan avgrenses gjennom tid og rom og at man innhenter mye informasjon om få enheter. Innhenting av empiri er på bakgrunn av dette ervervet gjennom flere kilder, først og fremst intervjuer men også dokumenter.

Jeg vil redegjøre for den kvalitative metoden som er valgt da den vil kunne belyse problemstillingen på en best mulig måte. Videre i kapitlet vil jeg beskrive utvalget av informanter, intervjuguiden og hvordan de ulike intervjuene ble gjennomført. Til sist vil det bli beskrevet hvordan empirien som er samlet inn er bearbeidet, samt om dens validitet, reliabilitet og de forskningsetiske hensyn som er tatt.

### **4.1.Valg av metode**

«*De kvalitative metodene tar sikte på å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle*» (Dalland, 2017, s. 52). Den kvalitative metoden handler derfor om å vise til kvalitetene eller egenskapene ved de sosiale fenomenene som jeg ønsket å studere. Jeg ønsket å komme i kontakt med de menneskene som kunne bli berørt av SAMLOK, og som jeg kunne tenke meg hadde noen form for påvirkningskraft i de avgjørelser som er tatt. Det ble også viktig for meg å se på prosessen ved flere hierarkiske nivåer innenfor UNN. Dette for å se om det var forskjeller i påvirkningskraften ut ifra hvilket nivå de befant seg på. Men også for at jeg i utgangspunktet tenkte at alle som arbeidet i klinikken, da fra toppledelsen og til de som besvarer telefonene inne på AMK- sentralen ville blitt berørt av en så stor endring, og ønsket å formidle deres opplevelser og tanker rundt temaet SAMLOK.

Dokumentundersøkelser er innsamling av data som er skrevet av andre; sekundærdata. For eksempel kan dette være rapporter, artikler, eller NOU- rapporter. For at jeg skulle besitte nok kunnskap om SAMLOK og før intervjuguiden skulle lages, var det viktig at jeg benyttet

sekundærdata som forberedelse. De dataene som jeg benyttet ble sjekket opp at var pålitelige og troverdige kilder. Den aller første rapporten jeg valgte å sette meg inn i var Gjørv-kommisjonens rapport (NOU 2012:14). Bakgrunnen for at jeg valgte akkurat denne var for at den er en av de store rapportene som har vært med på å sette SAMLOK på dagsorden, og ser på 22. juli hendelsen som utgangspunkt for å forbedre beredskapen i Norge.

Fordelene med det kvalitative undersøkelsesopplegget er at ved personlig intervju vil enkeltindividers fortolkninger komme tydeligere frem og gis mulighet til å utdype sin besvarelse. I tillegg vil et personlig intervju øke tilliten til informanten ved at jeg som intervjuer er åpen og imøtekommende, og det vil være færre distraksjoner enn ved for eksempel e-post, og ofte er det satt av tid i kalenderen slik at man blir uforstyrret. Muligheten for å observere informanten vil også være med på å kunne fange opp min informants tilstedeværelse og non-verbale kroppsspråk. En annen fordel er at man kunne innhente mer detaljert informasjon enn ved eksempelvis spørreskjemaer. (Sander, 2017). Frafall ved intervju vil vanligvis være mindre enn ved spørreskjemaer da intervjueren sitter ansikt til ansikt med informanten. Andre fordeler med personlig intervju er at misforståelser rundt spørsmål kan avklares, utdypes og ved behov omformuleres slik at man er sikker på at informanten har forstått hva som spørres om. I tillegg vet ikke informanten hva slags spørsmål som kommer i etterkant, og svar på tidligere spørsmål vil ikke være påvirket av spørsmålene som kommer lengre ut i intervjuet. (Halvorsen, 2012). Ulempen ved det kvalitative undersøkelsesopplegget er at det ofte er svært tidkrevende, og det kan være særdeles vanskelig å få tak i de informantene som man ønsker. I mitt tilfelle var det en informant som jeg brukte flere måneder på for å komme i kontakt med.

Sett i sammenheng med det kvantitative undersøkelsesdesignet vil det være vanskelig å generalisere studien da man ofte undersøker få enheter, og det er som nevnt ofte tid- og kostnadskrevende å gjennomføre. En kvantitativ studie vil gjøre det mulig å innhente informasjon fra mye større grupper enn ved en kvalitativ studie, noe som vil kunne være med på å lettere generalisere de funn som er gjort. Ulempen med det kvantitative er at de dataene man ikke kan tallfeste vil kunne gå tapt, og informanten har derfor ikke mulighet til å utdype sine synspunkter i noen særlig grad. (Sundebye, 2017).

Mitt forskningsprosjekt er godkjent gjennom Norsk senter for forskningsdata (NSD), og oppfyller dermed krav for gjennomføring av et godkjent forskningsprosjekt. Jeg viser her til vedlegg nr.1.

## 4.2. Utvalg av informanter

Jacobsen (2015) viser til tre ulike faser i utvelgelsesprosessen: Skaffe oversikt over de jeg ønsket å undersøke, vurdere hvilke kvaliteter mine informanter skulle besitte og til sist selve utvelgelsen av informanter. Selve utvalget i den kvalitative undersøkelsen er formålsstyrt da utvalget er tett knyttet opp mot problemstillingen, og dette ble naturligvis også en viktig del av prosessen. Jeg var derfor hele tiden klar på at jeg ønsket å få tak i informanter som kunne gi meg mest mulig informasjon om det jeg ønsket å forske på. Jeg bestemte meg for å nå tak i individer fra de ulike nivåene i UNN sitt hierarkiske system, fra toppledelse til de som daglig arbeider med AMK- Tromsø sine utalmeringsystemer for akuttmedisin. Når jeg hadde bestemt meg for dette kom jeg frem til at det var fire aktuelle informanter fra ulike nivåer og med ulik kompetanse, kjønn og profesjoner. Det er en strategisk utvelgelse av enheter, der jeg bevist har valgt ut mine informanter. Valget om å se på de ulike nivåene finner jeg hensiktsmessig for å kunne få en bredere kunnskap og forståelse for de valg som er tatt i AMK- Tromsø. Jeg var inne på tanken om å se på flere AMK-sentraler med fant fort ut at dette ville bli for ressurskrevende. Valget ble derfor å konsentrere seg om UNN Tromsø, AMK-sentralen og ledelsen der. Jeg kunne også sammenligne flere AMK-sentraler, men ekskluderte dette da det ville være vanskelig å gjennomføre personlige intervju. Jeg valgte bevist de personlige intervjuene da det i større grad kunne gi meg mer dyptgående data.

For at jeg skulle få tak i den planlagte empirien startet jeg med å sende e-post til mine informanter. Det har vært positiv respons fra mine informanter, der samtlige har valgt å takke ja til dette.

Samtlige av mine informanter har signert et samtykkeskjema med informasjon om meg som forsker, hva jeg forsker på og min taushetsplikt som masterstudent i forhold til den aktuelle forskningen.

Jeg har valgt å beskrive mine informanter med tall og bokstaver i en tilfeldig rekkefølge slik at informantene ikke er gjenkjennbare. Nivå 1, 2 og 3 representerer det hierarkiske stedet informanteten befinner seg på, og informantene er gitt et tilfeldig nummer uavhengig av når de ble intervjuet. Med en slik inndeling vil det også være lettere for leser og få en forståelse for de ulike informanters uttalelser.

Nivå 1		Nivå 2		Nivå 3	
Informant 1	N1.1	Informant 2	N2.2	Informant 4	N3.4
		Informant 3	N2.3		

*Tabell 1: Oversikt over informanter*

### **4.3. Intervju og utforming av intervjuguide**

«Formålet med et intervju er å få fylldig omfattende informasjon om [...] hvilke synspunkter og perspektiver [mennesker] har på temaer som blir tatt opp i intervjusituasjoner» (Thagaard, 2013, s. 95). Utformingen av intervjuguiden startet tidlig i prosessen, det ble brukt mye tid på å formulere spørsmålene. I starten var det utfordrende å skulle lage en intervjuguide som skulle bestå av åpne spørsmål, men likevel romme de emner som jeg var ute etter å få inn data på til mitt prosjekt. Etter flere utkast, og god hjelp fra min veileder testet jeg intervjuet på en kollega. Testen resulterte i at jeg endret noen av formuleringene før jeg nok en gang gjennomførte intervjuet på en testperson som jobber i en annen nødetat enn den jeg forsker på. Jeg ser absolutt fordelene med å bruke såpass mye tid og ikke minst utprøving av intervjuet på de overnevnte. Av de erfaringene jeg besitter i etterkant ser jeg at det har vært lærerikt i forhold til å kunne stille gode spørsmål, men samtidig også at jeg ble bedre på å gjennomføre intervjuer. I sum bidro testene til å øke kvaliteten på intervjuguiden samt intervjuers trygghet i rollen.

Intervjuguiden er bygget opp på en slik måte at de mest generelle spørsmålene var i starten, dette for å bygge tillit til mine informanter. Spørsmålene var åpne slik at informantene kunne snakke mest mulig fritt under intervjuene. Spørsmålene var strukturert slik at informantene kom med mest mulig informasjon knyttet opp mot min problemstilling og temaene som ble tatt opp. Intervjuguiden ble derfor en semistrukturert versjon, som med det menes at intervjuguiden besto av åtte spørsmål i tillegg til underspørsmål som ville avhjelpe om ikke informanten var innom de temaer som jeg søkte informasjon om. Med semistrukturert intervjuguide har informantene i større grad mulighet til å snakke mest mulig fritt rundt de temaer som blir berørt, og jeg som intervjuer har mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål der jeg ønsker utdypelser eller forklaringer på det som blir nevnt. Jeg opplevde at intervjuene ble bedre, og informantene var mer avslappet ved valget av et slikt intervjudesign. Jeg viser til vedlegg nr.2.



#### 4.4. Gjennomføring av intervju

Tre av fire intervjuer ble gjennomført ved mine informanternes egne kontorer, mens det siste intervjuet ble gjennomført ved min arbeidsplass. Tabell 2 gir en oversiktlig presentasjon av tidsbruk, sted og informanter.

Informant	Nivå	Tidsbruk	Sted
1	1	Ca. 30 min	Informants kontor
2	2	Ca. 15 min	Informants kontor
3	2	Ca. 60 min	Informants kontor
4	3	Ca. 30 min	Min arbeidsplass og møterom

Tabell 2: Gjennomføring av intervju, tidsbruk og sted

Som nevnt tidligere ble tre av fire informanter kontaktet via e-post, den siste via mobiltelefon. En av mine informanter takket i første omgang nei til deltagelse, men etter en utdypelse om mitt prosjekt ønsket vedkommende å stille likevel. En annen av deltagerne skulle vise seg å være svært vanskelig å komme i kontakt med, og gjentatte e-poster og forsøk på å rekke frem via telefon lot det seg til slutt gjennomføre. Samtlige av mine informanter har signert samtykkeerklæring, jeg viser til vedlegg nr.3, og alle intervjuer er tatt opp på bånd. Det bør nevnes at man må være åpne for at min tilstedeværelse som person på bakgrunn av mitt yrke vil kunne hatt en påvirkning på mine informanter. Jeg opplever likevel at jeg er blitt godt tatt imot, og at mine informanter har vært ærlige og oppriktige i intervjusituasjonen.

#### 4.5. Bearbeidelse av intervju

«[...] kvalitative studier [gjelder] først og fremst [...] metoder hvor forskeren har en direkte kontakt med de personene som studeres, som ved deltakende observasjon og intervju» (Thagaard, 2013, s. 18). Dette gir deg som forsker en unik mulighet til relevant tolking av data da man er tilstede og kan se informantens non-verbale fremtreden. Samtidig er «Den kvalitative forskningsprosessen [...] preget av til dels flytende overganger mellom innsamling og analyse. Analyse og tolkning starter allerede under kontakten med deltakere i felten» (Thagaard, 2013, s. 120). Hva dataene som samles inn egentlig forteller oss, det er det analysen omhandler.

De gjennomførte intervjuene ble som tidligere nevnt tatt opp på lydbånd før disse i etterkant ble transkribert og skrevet ut i papirformat. Transkriberingen gikk ut på å skrive ordrett ned

hva som ble sagt under intervjuene, men oversatt til bokmål for å kunne gi en bedre flyt i teksten og samtidig være med på å anonymisere mine informanter. I etterkant samlet jeg sammen alle intervjuene og definerte egne kategorier for ulike temaer slik at det skulle bli enklere å analysere. Deretter valgte jeg å gi de ulike sitatene fargekoder ut fra hvilke organisasjonsperspektiver jeg mente de tilhørte, dette også for å kunne se sammenhenger og bidra til en større forståelse og enklere analyseprosess. Bakgrunnen for at jeg valgte å gjøre det på denne måten var for å fange opp følgende; på slutten av intervjuet kunne informantene komme med tilleggsopplysninger, eller med informasjon som de følte at jeg som intervjuer hadde utelatt å spørre om. Denne informasjonen ble så plassert på riktig plass i transkriptet, samtidig som jeg ville spare tid under selve analysen med å systematisere informasjonen på denne måten. Når dette var gjennomført ble all data som jeg hadde samlet inn skrevet ut i papirformat, dette for å få en bedre oversikt over de ulike emnene. I analysen har jeg valgt å bruke ordrette sitater fra mine informanter, noe som vil være med på styrke min analyse, og minimere rom for misforståelser om hva mine informanter har formidlet. Jeg ønsker å poengtere at det ikke vil bli foretatt en drøfting rundt nonverbale- og gestikulerende uttrykk i teksten, men der mine informanter har vært nølende eller hatt en pause for å tenke seg om vil dette bli representert i teksten ved hjelp av tre prikker (...).

Ut fra metoden som jeg har systematisert mine data etter, er det Thagaard (2013) sin tematiske analytiske tilnærming som er den mest nærliggende. I forhold til tematiske analytiske tilnærming formidler Thagaard at «Et hovedpoeng er å gå i dybden på de enkelte temaene. Sammenligning av informasjon fra alle deltakerne kan gi en dyptgående forståelse av hvert enkelt tema (Thagaard, 2013, s. 181), noe som vil bidra til at analysen av forskningsprosjektet vil bli mer presist.

#### **4.6.Validitet og relabilitet**

Enhver undersøkelse som gjennomføres må kontrolleres for om resultatet, altså funnet av undersøkelsen, er gyldig og pålitelig.

Validitet knytter man opp mot tolkningen av data, og gyldigheten av de tolkninger som forskeren er kommet frem til. For å understreke validitet kan man «[...] stille spørsmål om de tolkninger vi kommer frem til, er gyldige i forhold til den virkeligheten vi har studert» (Thgaard, 2013, s.205).

Med reliabilitet ser man på om forskningen er utført på en tillitvekkende og pålitelig måte. Forskeren må derfor hele tiden redegjøre for sitt eget forhold til forskningen, da gjennom å gjøre forskningen mest mulig gjennomsiktig, og ved nøye å redegjøre for hvordan dataen har blitt bearbeidet og fortolket i prosessen til et fullstendig sluttprodukt. Dette for at andre forskere skal kunne benytte samme metode og komme frem til samme resultat (Thagaard (2013). Reliabilitet inndeles gjerne i intern og ekstern gyldighet. Intern gyldighet omhandler om resultatet oppfattes som riktig, mens den eksterne gyldigheten «[dreier] seg om hvilken grad funnene fra en undersøkelse kan generaliseres til andre enn dem man faktisk har undersøkt» (Jacobsen, 2015, s. 237).

Repliserbarhet er underliggende reliabilitet og omhandler forskerens nøytralitet der uavhengighet mellom forsker og informanter fremmes. I min forskning vil dette være en vanskelig oppgave da jeg som forsker har kontakt med mine informanter gjennom personlige intervju. Jacobsen (2015) skriver også at «[det] er ikke holdbart i studier der mennesker forholder seg til hverandre» (Jacobsen, 2015, s. 202).

I denne oppgaven kan empiriens validitet anses som sterk, da jeg vurderer det slik at mine tolkninger er gyldige sett opp mot den organisasjonen jeg har studert, samt at den gjennomsiktighet som utvist i analysen også vil underbygge dette. Mine informanter ses også som valide da de er sentrale aktører fra ulike administrative nivåer i UNN, og der samtlige av informantene har blitt stilt de samme spørsmålene, og hatt muligheten til å snakke fritt om temaene som har vært tatt opp. Videre kan man se på analysens reliabilitet, og på sekunderdata. Her må jeg anta at kildene som er benyttet er offentlige dokumenter og disse stilles det svært strenge krav om pålitelighet til. Når det kommer til data fra mine informanter kan de ses på som noe mindre pålitelige da det er deres subjektive opplevelser og meninger om SAMLOK. Flere av mine informanter viste et sterkt engasjement rundt temaet noe som vil kunne endre seg over tid. Påliteligheten styrkes ved å utvide antall intervjuobjekter og sikrer at flere nivåer i hierarkiet var representert. Mine intervjuobjekter representerer også begge kjønn, ulike profesjoner, funksjoner og svært ulike erfaringer (da sett som antall år i virksomheten), noe som også bidrar til økt pålitelighet. Ved at jeg har valgt personlige intervju vil jeg få en mer dyptgående, spesifikt og detaljert innsikt i den valgte problemstillingen. Reliabiliteten styrkes også med at intervjuene er tatt opp på bånd, transkribert og all databehandling er nøye planlagt og gjennomført for å minske enhver mulighet for feiltolkning.

Jacobsen (2015) skriver at en høy intern gyldighet i intensive undersøkelser er godt egnet for teoretisk generalisering. Med intensive undersøkelser mener Jacobsen «[...] at undersøkelsen tar utgangspunkt i dem som blir studert, deres forståelse og den konteksten de inngår i» (Jacobsen, 2015, s. 91). Videre skriver han at man som forsker studerer mange variabler, men da få enheter slik som denne forskningen bygger på. Generaliseringen tar for seg om den forskningen som er utført kan overføres til andre enheter enn dem man har undersøkt. Samtidig bør man merke seg at det ikke med 100% sikkerhet kan sies at denne forskningen er representativ da undersøkelsen ser på en begrenset enhet, og informantene er spesielt utvalgt for å kunne gi god informasjon. Jeg vurderer derfor på bakgrunn av det overnevnte at forskningen er med høy validitet og reliabilitet, og at forskningen ved hjelp av andre eventuelt påfølgende casestudier vil kunne være generaliserbar til andre regioner.

#### **4.7. Etikk, konfidensialitet og informert samtykke**

Min tilgang til informanter har i denne casen vært svært begrenset da jeg ikke har kjennskap til UNN, og hvem som besitter de ulike stillinger og profesjoner. Jeg har likevel vært bevisst min egen stilling innenfor brannvesenet 110-sentral under dette forskningsprosjektet da man arbeider på kryss av alarmsentralene ved ulike type hendelser, samt at brannvesenet skal samlokaliseres med politiets operasjonssentral. Det har vært viktig for meg å være åpen med mine informanter i forhold til dette, og jeg har hatt fokus på at denne besvarelsen gjøres av meg som student på bakgrunn av min interesse for SAMLOK.

Allerede ved innledende kontakt med mine informanter per e-post ble samtlige av mine informanter informert om at deres deltakelse var frivillig, og at de når som helst kunne trekke seg, samt at de bestemte tid og sted for intervjuene. De hadde også mulighet til å avstå fra å besvare spørsmål om de ønsket dette. I første kontakt ble det også vedlagt en samtykkeerklæring med denne informasjonen, denne ble også medbragt for signering før intervjuene fysisk startet. For å forsikre meg om at mine informanter ikke skal være gjenkjennelig er de bedt om å ikke nevne navn eller kjønn under intervjuene, og de har i etterkant fått tildelt en kode som ikke samsvarer med rekkefølgen av intervjuene. Mitt forskningsprosjekt har til en hver tid vært vurdert opp mot retningslinjene for meldeplikt fra Norsk senter for forskningsdata (NSD), og jeg har fått godkjenning til å drive med forskningen. Samtlige av mine informanter har besvart alle spørsmål de har blitt stilt, og har ikke kommet med noen innvendinger for bruk av intervjuene i forskningsprosjektet.

## **Kapittel 5: Analyse**

Analysen skal først og fremst vise til at man behersker å anvende den valgte teori som analytisk verktøy for å gi en ny forståelse av et empirisk fenomen. Videre skal man begrunne sine egne tolkninger, kritisere og diskutere de aktuelle funn og underbygge dette med argumenter fra informantene. I dette kapitlet vil jeg drøfte mine empiriske funn og se de opp mot de valgte organisasjonsperspektiver og de utledede forventninger som er presentert i kapittel 3.6. Forventningene var som følgende: Motstand skyldes at SAMLOK ikke blir vurdert som formålstjenlig, forventet motstand skyldes ledere som tradisjonsbærere, sosialt fellesskap og sub- kulturer, og til sist, motstand skyldes frastøtning og normativ basert adoptering. Analysen vil bli inndelt etter de tre ulike perspektiver i kronologisk rekkefølge for å gi leseren en mest mulig oversiktlig presentasjon. I tillegg vil jeg bemerke at sitater fra mine informanter tidvis vil kunne ses i lys av flere organisasjonsperspektiver. Dette vil bli kommentert fortløpende i teksten.

### **5.1. Motstand er formålstjenlig?**

I kapittel 3.6 presenterte jeg en forventning basert på det instrumentelle perspektivet; *Motstand skyldes at SAMLOK ikke blir vurdert som formålstjenlig*. De data fra mine informanter som underbygger denne forventningen basert på et instrumentelt perspektiv vil her blir presentert.

Det instrumentelle perspektivet handler først og fremst om at AMK- Tromsø skal utføre oppgaver på vegene av samfunnet, og at AMK skal være et instrument for å oppnå mål som er samfunnstjenlig. En av mine informanter formidler:

«Alt vi gjør i AMK handler om det beste for pasienten. Også er det selvfølgelig (...) og derigjennom rask responstid, riktig responstid og ikke overforbruk av helseressurser. Det vil si å få helsehjelp på rett nivå. Derfor er det viktig for oss at det er personer med helsekompetanse som da jobber i AMK-sentralen. Fortrinnsvis sykepleiere og ambulansesarbeidere» (N1.1).

Om SAMLOK sier informanten følgende:

«[...] jeg lurer på hva merverdien er. Og jeg kan se det til en viss grad at politi og brann noen, kanskje noen samarbeidsfordeler. Hva har de selv sagt? *ja da kan man dele på IT-kostnadene*. Ja, kan man det? *Man kan dele på byggekostnadene, ulike arbeidsregulativer, vaktskift, overenskomster*. Sånn at jeg tror at kompleksiteten er vel

så mye lettere å få til samarbeidsmøter. Vi har jo det i dag. Må vi bo sammen for å møtes og snakkes? Kanskje, men jeg, nei jeg sliter med å se det åpenbare. Hva har brann å tjene og vinne på samlokalisering med politiet rett over gata. Hva i svarte skulle det være. Jeg greier ikke se det. Det samme gjelder politiet. De ønsker brannsentralen velkommen, men samtidig kjenner de på at: *Åj, der kom det plutselig noen krav, ble plutselig noe annerledes her.* Og her må vi bygge for x-millioner i to kliss nye bygg som har hver sine hypermoderne sentraler. Hva er merverdien? Spør de som har gjort det, spør de hva merverdien er. Jeg ser ikke det for pasienten. Det er rett å slett et vridd fokus» (N1.1).

Dette utsagnet er med på å underbygge at oppgavene AMK har satt seg blir vurdert som samfunnstjenlig, å sørge for at de er der til det beste for pasienten med riktig responstid og ikke sløsing av beredskap eller ressurser.

En annen av mine informanter formidler at det som kjennetegner AMK: «[...] er at alle er besjelet på et lidenskapelig ønske på at vi alle skal berge de liv som berges kan» (N2.3). Mens en tredje formidlet: «[...] det vil være uklokt, uhensiktsmessig å flytte oss ut fra et kjerneområde og over til et minoritetsområde for å si det slikt, og skal ha et fokus der mer enn på helse. Så vi vil tape på det med å gjøre det» (N2.2). Disse utsagnene omfattes også av det instrumentelle perspektivet som omhandler at organisasjonen etterstreber formålstjenlige resultater. AMK brukes som redskap for å nå disse målene. Det oppleves som om informantene fra nivå 1 og 2 har tenkt gjennom hva deres mandat skal ivareta som offentlig organisasjon.

Det instrumentelle perspektivet omfatter også en forhandlingsvariant der AMK- Tromsø oppnår sine mål gjennom enten forhandlinger eller kompromiss. Vanligvis vil slike forhandlinger eller kompromiss skje internt i organisasjoner bestående av underenheter, slik som Akuttmedisinsk klinikk er bygget opp. Jeg kan ikke finne noe som underbygger at det har vært interne forhandlinger på AMK- Tromsø. Det datamaterialet derimot kan tyde på, er at det ikke har vært interne forhandlinger: «[...] man har hørt en del om prosessen, [...] det har vært styrt veldig topptungt, det har ikke vi meninger om egentlig, [...] hvert fall ikke blant oss på gulvet» (N3.4).

AMK- Tromsø har som nevnt valgt å ikke være en del av SAMLOK. To av mine informanter formidler deres aktivitet rundt SAMLOK-prosessen, noe som er med på å underbygge at de

forhandler på vegene av deres organisasjon, og at forhandlingene skjer eksternt, og ikke internt, slik som det instrumentelle perspektivet i utgangspunkt bygger på:

«Ja. Altså jeg har jo vært med på å svare på gjentatte invitasjoner om å starte prosjekt om SAMLOK, med ulik grad av realisme. Og jeg har brukt mye energi på det. Og da er spørsmålet, hvis jeg skulle velge, hvis jeg hadde 4-5 timer tilgjengelig arbeidstid skulle jeg bruke det på å argumentere mot SAMLOK, eller skulle jeg bruke det på å gjøre min egen tjeneste god? Hvis jeg kunne velge ville jeg valgt det på å bruke min egen tjeneste god» (N1.1).

Videre formidler vedkommende:

«Jeg ønsker og jeg vil slippe å bruke tid på å snakke mot felles nødnummer, mot SAMLOK, (...) jeg er overbevist. Det er ikke riktig vei å gå. Kan hende at det blir det. [...] Men jeg tenker at man kjøper seg ut av noen problemer, sånn tenker jeg om SAMLOK. Hadde det ikke vært for oss, hadde ikke vi sloss imot, så kunne det hende at noen andre ville si at det hørtes ut som en god ide, *la oss gjøre det*. Min stemme, sammen med mange andre sin stemme er blitt varierende tatt imot. [...] Spesielt av SAMLOK forkjempere, og spesielt i periode med snakk om felles nødnummer. Da var det stygt i hersketeknikker fra Justis. Spesielt fra Justis. Det var ikke alt som ble godt tatt imot der for å si det sånn. Jeg merket det ikke så mye personlig på kroppen, men mine medarbeidere kom tilbake og merket stor frustrasjon, rett og slett» (N1.1).

Vedkommende sier videre i forhold til påvirkningen:

«[...] vi har blitt hørt, personlig har jeg ikke vært på Tinget på høringen, men jeg har vært med på å påvirke og gi mine innspill til de som har gått i frontlinjen. På å fremme våre argumenter, for og imot. Jeg har selv også orientert styret, direktøren, snakket med andre, så i den grad kan jeg si at jeg har hatt min andel av påvirkning. Jeg tenker at jeg skjønner godt Justis, jeg skjønner at Justis har behov for noen andre til å svare unna søpla deres. Gjerne ha et felles nødnummer som filtrerer den biten der og gir dem selv fløten. Jeg skjønner de har behov for det. Jeg har litt problemer med å skjønne hvorfor brannvesenet har behov for det. Vi har ulik profil. Også har jeg veldig stor forståelse for hvorfor det endte som det endte i Drammen. Å (...) selve prosessen vet jeg ikke. Jeg føler at det har vært litt storpolitikk i noe av det, og der man virkelig har måtte sloss mot vindmøller. Men jeg opplever også at fornuften har seiret» (N1.1).

Den andre informanten min formidler også en rolle i forhandlingen og påvirkningen gjennom motstanden mot SAMLOK:

«Min rolle har vært at jeg har vært et aktivt medlem av RAMK- gruppen, og vi har vært en gruppe som har drevet aktivt informasjonsarbeid. I forhold til de politiske aktørene som skulle ta beslutninger. Vi har jobbet veldig aktivt i fagmiljøene og i forhold til Helse- og omsorgsdepartementet som er eier av nødmeldetjenesten, og eier på topp, det er Høie. Vi har vært i de komiteer som har hatt ansvar for nødmeldetjenesten, både Justis og Helse- og omsorgskomiteen. Vi har skrevet utallig artikler og avisinnlegg, og vi har diskutert det mye i fagmiljøene, på konferanser på nasjonale møteplasser og på alle akuttmedisinske konferansene, så ja. Jeg har vært en aktiv meningsdanner, nei, en aktiv fagperson i et viktig arbeid for å konsolidere nødmeldetjenesten på en plattform som har vist seg å fungere i Norge» (N2.3).

I likhet med de overnevnte sitatene kan man bemerke at det er informanter fra nivå 1 og 2 som her er representert (nivå 1 og 2 utgjør de øverste nivåene i hierarkiet, ledelsesnivå), og som formidler en påvirkningskraft i forhold til en deltagelse i SAMLOK. Man kan også se dette i lys av det instrumentelle perspektivets søken etter den formelle organisasjonsstrukturen som uttrykker seg gjennom ulike formelle roller i organisasjon, eller med fokus på posisjoner internt eller eksternt i UNN. Dette da det er de øverste nivåer som refereres til består av ledere innenfor UNN. Det er nivå 1 og 2 som formidler deres påvirkningskraft gjennom forhandlinger på et høyt politisk nivå i Norge. Det Weber kaller for den byråkratiske organisasjonsformen.

Det jeg i midlertid ikke finner fra mine informanter er noe som kan underbygge deres forhandlinger basert på kompromiss. Det er ingen uttalelser som viser til en velvillighet for et eventuelt SAMLOK. I tillegg finner jeg lite konkrete utsagn fra mine informanter som kan underbygge det aspektet ved det instrumentelle perspektivet som poengterer at de ansatte handler ut ifra en egeninteresse, eller som vurderer deres innsats i forhold til prestasjoner og eller fremtidige opprykk i UNN.

Spesialiseringsprinsippet er et annet trekk ved det instrumentelle perspektivet, og refereres til som den geografiske spesialiseringen. Tankesettet bygger på hvordan ansatte velger å handle innenfor gitte rammer til det beste for deres pasienter, innenfor eller på tvers av et geografisk område. Da gjennom samordning mellom de ulike sykehusene, ambulansene eller legene som AMK-sentralen er ressursstyrer for. En av informantene beskriver følgende:



«Men det vi har gjort er at vi har hatt en lang prosess for å lære opp operatørene, få flere operatører, øke lokalkunnskapen osv. Så styringen i den grad vi styrer. Styringen vår i forhold til for eksempel Harstad, det er at vi oppretter et firkantsamband. At ambulansepersonell ute, eventuelt luftambulansen ute, pluss teamlederen i Harstad eller Narvik og AMK- operatøren i Tromsø kobler sammen alle fire. Samtidig gjør vi også en ting til som vi kanskje er nokså alene om å gjøre i Norge, enda hvert fall. Er å koble sammen Corpuls live, der vi overvåker blodtrykk, hjerte, puls, surstoffmetningene og alt det der. Sendes live på 4G nettet. Også er alle de som er på vakt koblet opp mot den serveren slik at alle kan se det samme bildet live, hjerteslag for hjerteslag, som også ambulansepersonellet ser ute» (N2.3).

I tillegg til sitatet over ønsker jeg å trekke fram hva en av de andre informantene formidler i forhold til å kunne styre ressurser på tvers av geografiske områder og innenfor de gitte rammer:

«Nei altså, strengt tatt så mener jeg at vi kunne sattet hvor som helst og gjort denne jobben. Det vi trenger er litt geografiske kunnskaper om det området vi dekker, og en forståelse om hva som befinner seg hvor. Men om vi hadde sattet i India og gjort jobben hadde ikke hatt noe å si for den jobben vi gjør» (N3.4).

Sitatene er valgt å tas med da det belyser to ulike syn på en og samme hendelse, men fra to ulike strukturelle nivåer innenfor AMK- Tromsø.

Det har ovenfor vært vist til flere ulike trekk ved det instrumentelle perspektivet. Noen kan gjenfinnes i mitt datamateriale mens andre viser seg vanskeligere å underbygge. Blant annet kommer det lite tydelig frem gjennom mine informanter hva vedrører klart definerte roller eller arbeidsoppgaver i organisasjonen. Den ene informanten beskriver sine definerte arbeidsoppgaver: «Hvis man skal gå til et dokument å finne et Doc-map dokument som beskriver mine oppgaver, så har jeg lett og finner ikke det» (N2.3). Dette sitatet underbygger lite struktur innenfor hva som kan definere de ansattes rolle i hierarkiet. Man vil også kunne se det i sammenheng med det kulturelle perspektivet. Der en av de ansatte på et høyere nivå besitter en formell rolle basert på sin profesjon og kompetanse uten en godt definert arbeidsinstruks. Vi skal med dette se nærmere på det kulturelle perspektivet i neste delekapitel.

## 5.2. Motstanden skyldes ledere som tradisjonsbærere, sosialt fellesskap og sub-kultur?

I dette delekapitelet skal jeg presentere de funn som tilhører det kulturelle perspektivet. I likhet med delekapitelet ovenfor refereres det tilbake til kapittel 3.6 og forventninger som der ble presentert; *Motstand skyldes ledere som tradisjonsbærere, sosialt fellesskap og sub-kulturer*. Det ble også ved dette perspektivet gjennomgått data med nye «kulturelle briller» for et større fokus og forståelse for det fenomenet jeg undersøker; AMKs motstand mot SAMLOK.

Det kulturelle perspektivet omhandler for det første de uformelle roller, verdier og vaner i organisasjonen. Med det menes hvordan de ansatte ter seg i hverdagen. En av mine informanter viser til hvordan de uformelle rollene kan ha en påvirkning på de vaner som er etablert innenfor AMK:

«Jeg er sykepleier og har mine faglige vurderinger som jeg benytter [...] men de mener at jeg skal lese ordrett nedover som en apekatt i indeksen og stille spørsmål. [...] Jeg mener at det ikke er slik verden fungerer [...], jeg ser på det som at jeg gjør en jobb og indeksen er sikkerhetsnett mitt. Men de mener at indeksen er jobben og jeg er sikkerhetsnett til indeksen. Og de vinner selvfølgelig de diskusjonene med at de sitter høyere enn meg» (N3.4).

I lys av dette utsagnet kan man forstå det som en uformell rolle innen samme profesjon, på bakgrunn av at vedkommende som min informant refererer til utfører samme type arbeidsoppgave, men med en spesialisering innenfor profesjonen. I tillegg kan det forstås som at de vaner man har tilegnet seg er vanskelig å endre på da dette er innarbeidede rutiner og en tillært kompetanse over tid.

Det kulturelle perspektivet har flere elementer. Blant annet ser det på organisasjoner som innehar institusjonelle trekk, noe som kan bidra til at AMK er mindre tilpasningsdyktig og fleksibel ovenfor nye krav, eller som ses i sammenheng med at AMK utvikler et sterkere sosialt fellesskap. To av mine informanter formidler noen sider som kan tolkes dithen at AMK-Tromsø er lite fleksible og tilpasningsdyktige ovenfor SAMLOK-prosessen:

«Vi er møkka lei av alt dette reformarbeidet, av reformer innenfor nødmeldetjenesten og akuttmedisinen for at det hele tiden er nye ideer om: felles nødnummer, samlokalisering, sentralisering av ressurser, bla bla bla bla. Kan vi ikke få arbeidsro til å gjøre det vi kan ordentlig?» (N2.3).

Den andre informanten formidler videre:

«Vi har våre spesielle funksjoner, politiet har sine spesielle funksjoner og brann har sine spesielle funksjoner. Det er kartlagt at hver av disse MÅ ha hver sin operasjonssentral, må ha den operative kontrollen på ressursene. Det har til og med stortingsmeldingen vektlagt i det at politiet: *ja, vi kan være samlokalisert, vi kan ha noen andre til å ta unna søppelet vårt. Alle tulleringinger, men det som er viktig det skal vi ha kontroll på selv.* Tjaaa, det samme kan vel vi si, helse er helse. [...] 90% av det vi gjør er helse, og helse alene. Hvorfor skal vi flytte for å være sammen med noen for 10% av oppgavene» (N1.1).

Det siste sitatet vil man også kunne sette opp mot det instrumentelle perspektivet som ble presentert i delkapittelet ovenfor. Tenker man tilbake vil man kunne se sammenhengen med de formålstjenlige vurderingene som gjøres av ledelsen innenfor UNN for å ivareta en bærekraftig organisasjon til det beste for deres pasienter. Det kulturelle perspektivet tar ikke bare hensyn til pasienters ved og vel, men retter også fokuset mot de ansatte, og at det utvikles sterke sosiale fellesskaper.

En av mine informanter som tilhører nivå 3, og dermed ikke innehar noen lederansvar, formidler:

«Det er godt samhold mellom oss som er på jobb, det er mye mennesker innenfor samme aldersgruppe og vi tar oss tid til å tulle mens vi er på jobb, og er seriøse når vi må det også. Man går godt overens med hverandre. Jeg tror det har noe med at personlighetene for de som jobber innenfor akuttkjedene er veldig åpne og inkluderende, og at det er derfor det er et godt arbeidsmiljø» (N3.4).

Videre kan man se på det som det kulturelle perspektivet beskriver som stivhengighet. Det innebærer at AMK- Tromsø ønsker å ivareta sine røtter fra da de ble etablerte. Fordelen er at det er enklere for de ansatte innenfor AMK å følge de eventuelle kulturelle rammene, mens ulempen er at de kan ha vanskeligheter med å tilpasse seg store eksterne endringer som et SAMLOK vil innebære. Det formidles fra en av mine informanter tilhørende det laveste nivået i hierarkiet:

«Jeg tror samlokaliseringen kom litt for tidlig i prosessen for vår del, i forbindelse med nytenkingen var man veldig låst i gamle måter å tenke på. Også skjedde det så fort, og

da er det lettere å si at man venter også kan man heller komme i etterkant å si at vi sitter i et hjørne der borte» (N3.4).

Mens to av lederne i nivå 2 formidler:

«For oss har det aldri vært noe aktuelt tema. Og det handler om at vi er organisert på en slik måte, og jobber på en slik måte at vi ikke ser de store fordelene med SAMLOK. Vi har, hvis man sammenligner oss med Bodø. Bodø ligger utenfor sykehuset, de har aldri hatt tradisjon på at det medisinske miljøet ofte er innom AMK. Vi jobber annerledes» (N2.2).

Og videre: «Det at troen på at det nye alltid er bedre enn det gamle, istedenfor å fornye og forbedre det gamle, er i tidsånden. Bare man bytter ut huset, kjerring, mobilen så er man lykkelig og alt mye bedre» N2.3).

De overnevnte sitatene underbygger at ledelsen i AMK- Tromsø kanskje har noen utfordringer for å tilpasse seg store endringer, forslaget om SAMLOK, samtidig som at det er ledelsen som kommer med motargumentene kan man se at vedkommende som jobber i nivå 3 peker oppover mot en ledelse som er lite innstilt på disse endringene, og at den interne kulturen ikke henger med, men heller slik organisasjonsperspektivet viser til; virker som bremseklosser for organisasjonsutviklingen.

Ledelsen i AMK-Tromsø kan i så måte ses på som kulturforvaltere i organisasjonen. Omfattende endringer blir motvirket for å opprettholde deres kultur. Kulturperspektivet viser til at lederskapet ikke alltid viser seg som et strukturelt lederskap men heller uformelt. Lederne i AMK- Tromsø fremhever seg selv gjennom deres faglige kompetanse, deres statuser og sterke personlighetstrekk:

«Den har vært elendig! Helt elendig. Og det har vært høye skuldre, jeg vet at jeg blir sett som et hår i suppa og en torn i øyet av alle de som ønsker SAMLOK. Og at vi er drit sære her i Tromsø, og at jeg nærmest tvinger folk til å være mot SAMLOK. Det er jo ikke sant. Vi har diskutert helt åpent da vi fikk nye 113 og 110 sentraler. De var kjempe aktive. Sivertsen [enhetsleder for 110- sentralen i Troms] hentet jo opp all verdens med ministere for å presse oss» (N2.3).

Det overnevnte sitatet underbygger den uformelle ledelsens påvirkningskraft, gjennom deres status i organisasjonen, der ansatte eksplisitt følge lederens verdier og holdninger for ubevist opprettholde de kulturelle trekkene i AMK- Tromsø.

Det kulturelle perspektivet peker også på trekk som symboler, som skal bidra til en kollektiv forståelse for hvilken adferd som er akseptabel og skaper en gjensidig tillitt. Symbolene kommer tydelig frem gjennom mine informanter da spørsmål vedrørende taushetspliktens betydning ble tatt opp som tema i intervjuene. Det viser seg at alle tre nivåer i organisasjonen har en tydelig formening om dette:

«Helse og lovgivningen der, den strammes bare til mer og mer, og mer og mer på det. Man skal ikke ha innsyn i ting man ikke har noe med. Så sånn sett er det et element som man har måtte ivareta, men det er ikke det viktigste argumentet for hvorfor man ikke skal ha SAMLOK, det er bare et argument av mange» (N1.1).

En annen informant er mer konkret i sine uttalelser hva gjelder samarbeider mellom nødetatene og utfordringene rundt taushetspliktens begrep:

«Hvorfor i all verden skal brannfolk sitte og følge med på hva som skjer? Å dette gjelder spesielt i små samfunn, og den trafikken som skjer på 113 skal være en lukket kryptert kanal der et eller flere mennesker i nød kan snakke fortrolig med en operatør som er underlagt den strengeste taushetsplikten vi har i landet, nemlig den medisinske taushetsplikten. Og den skal være uforstyrret av småprat på kafferommet, at noen ser over skulderen, en lysrefleks i glassveggen mellom, eller at operatørene får en slags arbeidskameratslig holdning der man ser på hverandre. Her skal det være vanntette skott mellom sentralene» (N2.3).

Vedkommende fortsetter sine argumenter og viser til det han formidler som risikopotensial:

«Det er et viktig argument», «[...] det er et stort risikopotensial at taushetsplikten blir uthulet gjennom samlokalisering. Det er et stort risikopotensial på at vi kan røkke ved det skjøre tillitspotensialet som gjør at mennesker i den ytterste nød ringer 113[...]. Men det må aldri herske tvil om at nødnummeret og helsetjenesten er et 100% pålitelig asyl med full taushetsplikt» (N2.3).

De tre overnevnte sitatene underbygger det man kan finne i det kulturelle perspektivet, og som viser til uformelle ledere i AMK- Tromsø og hvor spesielle de definerer seg selv. De

definerer seg selv som noe annet enn de andre nødetatene med å formidle at deres taushetsplikt er mer spesiell enn annen type taushetsplikt. Taushetsplikten fremstår derfor som deres symbol under dette perspektivet, symbolet på at de er så spesiell og derfor legitimerer utenforskapet. De fremstår med det også mindre tilpasningsdyktige, og verner derfor sin organisasjonskultur på slik måte.

Videre ser det kulturelle perspektivet på viktigheten med å studere organisasjonens historie og tradisjoner. Dette er trekk ved det kulturelle perspektivet som har vært vanskelig å kunne si noe konkret om, de begrensinger valgte metode og datamaterialet utgjør. Men jeg utelukker likevel ikke at de ikke finnes da det er en begrenset men representativ gruppe med informanter i denne studien.

### **5.3. Motstand skyldes frastøtning og normativ basert adoptering?**

Det siste perspektivet, myteperspektivet, vil på samme måte som de to overnevnte delkapitler referere tilbake til kapittel 3.6 og de forventninger som der ble presentert; *Motstand skyldes frastøtning og normativ basert adoptering*. Teori og data ble også her gjennomgått på nytt, og denne gang med «myteperspektiv- briller» for økt fokus og forståelse for det fenomenet jeg undersøker; AMK`s motstand mot SAMLOK.

Myteperspektivet i likhet med de andre overnevnte perspektiver, består av en del trekk. Myteperspektivet blir blant annet sett på som den nyinstitusjonelle skolen, altså hvordan AMK- Tromsø ønsker å fremstå utad. En av mine informanter sier:

«Credoet, mitt verdigrunnlag: Edelt er mennesket, jorden er rik, finnes det sult og nød, skyldes det svik. Hvert menneske har en unik verdi. Og AMK er et brennpunkt for det kanskje mest ekstreme vi kommer ut i, i livene våre. At det skjer noe plutselig og uventet og at vi ikke riktig vet hva vi skal gjøre. Og hvor livet og helsa står på spill, tryggheten står på spill. Da skal vi være det stedet hvor du som ved et trylleslag får kontakt med alle samfunnets ressurser. Som først og fremst en varm, empatisk og lyttende menneskelig stemme» (N2.3).

Dette sitatet viser ikke bare til hvordan AMK- Tromsø ønsker å fremstå i møter med sine pasienter; altså befolkningen utad, som varme empatiske mennesker som kan hjelpe når man opplever krisesituasjoner. Men den viser også til det kulturelle perspektivet fra delekapitlet over som peker på hvor spesielle AMK- Tromsø definerer seg selv. Og hvor AMK- Tromsø fremhever seg selv som dedikerte i forhold til den jobben de skal utføre.

Et annet trekk ved motstanden som allerede er nevnt, og kan ses i lys av myte perspektivet er sitatet som omhandler reformarbeid, og hvor lei AMK er dette. Myte perspektivet viser til hvordan ledelsen i AMK- Tromsø kan fatte interesser, eller i dette tilfellet ikke innehar interesser for å spre nye reformer til sine ansatte. Myte perspektivet kaller dette for adoptering av oppskrifter. Viser til kapitel 3.4. der myteperspektivet beskriver tre årsaker til at man velger å adoptere oppskrifter. Den første; tvangsmessig adoptering, finner jeg ikke i mitt datamateriale, heller ikke den siste; mimetisk adoptering. Men normativ basert adoptering som spres gjennom profesjoners verdigrunnlag kan underbygges med følgende sitat:

«Dette er en administrativ forordning av noen som mener, typ Per Ole Sivertsen [leder for 110- sentralen i Troms]: *Ja, kjempebra å sitte sammen*. Ja, hvor er evidensen for det da? Bortsett fra at de har så lite å gjøre at de gjerne vil vær med på moroa vår» (N2.3).

Jeg forstår det slik at min informant fra et ledelsesnivå, og på bakgrunn av den profesjonen vedkommende besitter, har opparbeidet seg noen verdier som tilsier at deres AMK- sentral har flere arbeidsoppgaver enn 110-sentralen. Samtidig kan det oppfattes som en noe nedlatende holdning ovenfor brann og politi da min informant bruker ord som «moroa vår». Og at et ønske om SAMLOK fra de andre etatenes side fremkommer på bakgrunn av deres arbeidsmengde. Slike verdier kan fort spres på bakgrunn av stillingen og profesjonen til vedkommende.

En naturlig overgang etter å ha sett på de tre årsakene til adoptering inn i UNN, vil mottakeligheten for slik endring være det neste. Det finnes som nevnt tre ulike forklaringer på mottakeligheten for AMK- Tromsø og for hvorfor de eventuelt ikke vil være en del av SAMLOK. Rask tilkobling, som den første, gjennom å benytte seg av oppskrifter som viser til gode resultater, finner jeg ikke i mitt datamateriale. Fenomenet frikobling, der UNN føler på et ytre press om å implementere ideer, finner jeg i datamaterialet mitt. Samtidig finnes datamateriale på fenomenet frastøtning. Frastøtning presentert som vage ideer fra ledelsen, og er noe som kan underbygges med følgende sitat fra alle tre nivåer:

«SAMLOK er en hybrid som ikke er godgjort, som ikke er dokumentert og som vil koste masse penger, masse arbeid, masse fokus som vi skal bruke på noe annet, nemlig bli bedre på hver sin sentral» (N2.3).

Vedkommende fortsetter med følgende argumentasjon:

«SAMLOK i Drammen ble drevet frem uten evidens, og uten forskningsmessig begrunnelse. Det var et påfunn, og som påfunn var det kanskje *nice to have*, men det var ikke noe substans i utredningen, det var mer at: *dette var fint, det skal vi gjøre for da kan vi snakke sammen*. Ja, hvor ofte skal vi snakke sammen?» (N2.3).

Dette kan ytterligere begrunnes med sitatet fra en informant tilhørende nivå 2. Sitatet er også benyttet under det kulturelle perspektivet, men er likevel tatt med her da det også belyser det instrumentelle perspektiv på en god måte:

«Det har aldri vært noe tema å flytte oss ut av sykehuset. Det er vår kjernevirksomhet. Samhandling mellom politi og brann er (...) viktig i de situasjoner der vi samhandler med dem, men de er forsvinnende få i henhold til hele den helsebiten som vi driver med. [...] det ville være uklokt, uhensiktsmessig å flytte oss fra kjerneområde og over til et minoritetsområde [...] vi vil tape på det med å gjøre det» (N2.2).

En informant fra nivå 1 formidler: «For det første tenker jeg at der er en utopi. Ok, SAMLOK, ja. Tre selvstendige organisatoriske enheter i samme bygg, er det SAMLOK? [...] Poenget er det at jeg vil ikke flytte AMK-sentralen ut av sykehuskroppen» (N1.1).

Og til sist har min informant tilhørende nivå 3 uttalt seg:

«Det er ikke bestandig godt å skjønne hva de tenker der borte [AMK- Tromsø sin ledelse], hvorfor de gjør som de gjør. Ønsker å bygge fagmiljø kanskje? Ønsker å bygge nærhet til sykehuset? [...] har ikke peiling rett og slett. Jeg personlig ser ingen gode argumenter for det» (N3.4).

Sitatene kan vise til en ledelse med bastante ideer om en motstand mot SAMLOK. Den siste informanten kan oppleves å være lite informert hva angår samlokaliseringen, og tankene om hvorfor AMK- Tromsø ikke er en del av dette. Selv om sitatene fra nivå 1 og 2 ikke kan oppfattes som vage ideer men heller som klare formeninger basert på tunge tradisjoner om en nærhet til sykehuset og plasseringen av AMK- Tromsø, er det nettopp dette som myteperspektivet viser til som fenomen innenfor helseforetak.

Myter kan defineres som sanne eller usanne. Det neste sitatet viser til at det ikke alltid er en sannhet i hva som legges til grunn for en argumentasjon mot SAMLOK:

«Også det som er vanskelig å argumentere å takle for de som ønsker et SAMLOK, det er at politiet ikke ønsker å være med. Politiet skal sitte på sine operasjonssentraler



også skal man inn på deres sentral. Så må du faen meg innom femten sikkerhetsklareringer og top secret, og det er så vidt du kommer inn der. Må legge igjen alt ute. Det er meningsløst at det hele tiden skal være samlokalisering, men politiet skal være på utsiden» (N2.3).

Dette sitatet kan belyse at myter ikke alltid spres som sanne myter. Det er en uttalelse satt på spissen vedrørende politiets sikkerhetskrav for deres nødsentral. Dette kan også ses som en uformell lederstil under det kulturelle perspektivet, der ledere i UNN kan bruke slike uttalelser for nettopp å spre deres egne verdier.

Videre kan man trekke frem de rasjonaliserte mytene. For det første vises dette gjennom vitenskapslignende argumentasjon for å skape formålstjenlige mål for AMK- Tromsø. For det andre ses dette på som en naturlig måte å strukturere Akuttmedisinsk klinikk på. At AMK- Tromsø skaper sine egne vitenskapelige argumentasjoner som de ser på som riktige, og muligens kan fremstå som en administrativ doktrine, vil kunne underbygges med følgende:

«Jeg tror at SAMLOK er en illusjon om at vi får så mye bedre aksjoner. Men det jeg er opptatt av det er: «show me your numbers», og hvilken effekt har det for resultatet. Vis meg de tallene ved en samlokalisering. Hvor mange liv spares? Hvis det ikke går an å finne svar på det, må du skaffe det svaret. Det må du skaffe gjennom randomiserte, vitenskapelige studier. Kan ikke bare sitte ved et tegnebrett å si: *seeeee så fint det ble om disse satt sammen*. Dette kommer til å koste milliarder, tid og ressurser som vi kunne brukt til systemforbedring på andre viktige områder» (N2.3).

Uttalelsen fra denne informantene bør ses i lys av de innhentede datamaterialer fra de ulike nødsentralene. Tallene viser at det er langt større datatrafikk på AMK- Tromsø og på politiets operasjonssentral enn hva som er på 110-sentralen. Kan man da si at det er formålstjenlig når informantene fra AMK- Tromsø viser til konkrete tallverdier, som man i utgangspunkt må tenke at vedkommende har en formening om å uttale seg rundt? Dette perspektivet kan også ses i sammenheng med det instrumentelle perspektivet som peker mot formålstjenlige resultater for AMK- Tromsø og UNN som organisasjon.

Det overnevnte fenomenet, som ser på om AMK-Tromsø er institusjonalisert ved å tenke at deres strukturering ses på som naturlig ut ifra et myte- perspektiv, kan underbygges ved: «Hvem har ansvaret, er det jeg eller er det N.N [klinikkoverlege ved akuttmedisinsk klinikk], også på fag, den er ikke like lett» (N1.1).

Uttalelsen fra informanten peker på en annen ansatt når det under intervjuet var tatt opp hvordan rollene i UNN er definert. Utsagnet kan derfor forstås som at det er utvaskede strukturelle, hierarkiske rangeringer i organisasjonen, og at klinikken i større grad er institusjonalisert. Samtidig kan deres arbeidsfordelinger i større grad ses som naturlige strukturer.

Myter består, som nevnt i starten av delkapitlet, av flere ulike fenomener som til sammen utgjør et tankesett om hvordan man kan oppleve UNN og AMK- Tromsø gjennom et myteperspektiv. Fenomenene er forsøkt knyttet opp mot andre perspektiver der det har vært naturlig å kunne se sammenhenger mellom perspektivene i organisasjonsteorien. Neste kapittel vil ta for seg de funn som jeg trekker frem gjennom denne analysen.

## **Kapittel 6: Konklusjon**

Basert på min problemstilling vil jeg foreta en oppsummering av de mest sentrale funn som er gjort, trekke noen konklusjoner og se på noen alternativer til videre forskning rundt SAMLOK.

### **6.1. Oppsummering**

SAMLOK er en stor sammensatt og kompleks reformendring innenfor nødmeldesentralene i Norge. Denne oppgavens problemstilling var: *Hvorfor har AMK- Tromsø en motstand mot samlokalisering?* For å besvare denne problemstillingen ble det valgt en kvalitativ metode, gjennomført ved en casestudie som var avgrenset til AMK- Tromsø. Det ble gjennomført 4 personlige intervjuer. Teorien er forankret i tre ulike organisasjonsperspektiver, og det ble utarbeidet tre ulike forventninger som ble undersøkt i analysen. Svaret på de tre forventningene vil bli presentert i neste delkapittel.

### **6.2. Hovedkonklusjoner**

Formålet med denne oppgaven er ikke først og fremst å teste tre perspektivers gyldighet. Det er å forsøke, å forstå og forklare fenomenet SAMLOK, og AMK- Tromsø sin motstand, da ved hjelp av de tre organisasjonsperspektiver.

Det viser seg at det ikke bare er en årsak til at AMK- Tromsø ikke ønsker SAMLOK. Med utgangspunkt i analysen, og de perspektiver som trekkes frem vil jeg først og fremst gå tilbake til de forventninger som jeg stilte i kapittel 3.6, for å kort oppsummere hva slags funn jeg har sett. For det første så jeg på det instrumentelle perspektivet der forventningen var: *Motstand skyldes at SAMLOK ikke blir vurdert som formålstjenlig.* Det korte svare på det er ja. AMK- Tromsø ser ikke på SAMLOK som formålstjenlig sett ut fra et instrumentelt perspektiv, og begrunner dette med at de vil ha nærhet til sykehuset og at det er det beste for deres pasienter.

Den andre forventningen sett gjennom et kulturelt perspektiv var formulert på følgende måte: *Forventet motstand skyldes ledere som tradisjonsbærere, sosialt fellesskap og sub-kulturer.* Her vil jeg kunne si at det skylder ledere som tradisjonsbærere, sosialt fellesskap men ikke sub-kulturer. Og at de tunge tradisjonene innenfor organisasjonen står sterkt.

Den siste forventningen: *Motstand skyldes frastøtning og normativ basert adoptering.* Her vil jeg helt klart svare at ja, motstand skyldes frastøtning av implementering av nye organisasjonsoppskrifter i AMK- Tromsø, og normativ adoptering sett ut fra et

myteperspektiv. Ledernes profesjoner og sterke personligheter kan ses på som en veiviser for organisasjonen spredning av verdier.

Problemstillingen min var: *Hvorfor har AMK- Tromsø en motstand mot samlokalisering?*

Konklusjonen på det er at motstanden mot SAMLOK er sammensatt og kompleks, og består av flere spektre. Men hva består motstanden av? Særlig ønsker jeg å trekke frem tre ulike trekk ved motstand som er vesentlig. For det første at UNN og AMK- Tromsø fremstår i stor grad som en institusjonalisert organisasjon der lederne i organisasjonen er tradisjonsbærere, og har vanskelig for å tilpasse seg nye eksterne krav som endring. Lederne i AMK- Tromsø har sterke personligheter og legger grunnlag for ansattes verdigrunnlag, bevist eller ubevist. For det andre ønsker jeg å trekke frem at AMK- Tromsø ønsker å symbolisere at deres mål er til det beste for deres pasienter, dette ved å fremstå som bedre og spesielle i forhold til andre nødsentraler, og at det derfor ikke er nødvendig for dem med SAMLOK. Og det tredje er at ved hjelp av kategorisering og «mapping» er blitt så iøynefallende at det må nevnes, er at det meste av motstanden befinner seg innenfor det kulturelle perspektivet. Ikke uventet viser også organisasjonsteorien til at helseforetak spesielt har vanskeligheter med store omveltninger nettopp på bakgrunn av tunge tradisjoner, sterke personligheter, og en uformell ledelse som forsøker å jobbe mot formålstjenlige resultater for UNN på den ene siden, men ivaretar symboleffekten av det de ønsker å fremstå som, noe unikt på den andre siden. (Christensen et.al, 2015).

Metoden vil kunne gi begrensninger i hva jeg har sett. Hadde jeg valgt en annen metode, som for eksempel deltagende observasjon, vil jeg kanskje kunnet gjort andre funn som muligens ville hatt en betydning for resultatet, og jeg ville utelukkende kunne belyse flere sider av kompleksiteten til AMK- Tromsøs motstand. Som for eksempel, interne forhandlinger i UNN. I tillegg bør det nevnes at jeg ikke studert de andre etatene, og kan derfor ikke si noe om deres eventuelle motstand i denne sammenhengen.

### **6.3. Videre forskning**

Ut fra den forskning som her gjennomført finner jeg det interessant å bemerke at en så stor reformsendring, der maktpillet blant eliten i Norge har vært det viktigste, og ikke den beredskapsmessige tankegangen for å bistå enkeltindivider, grupper og samfunn i krisesituasjoner. Det er lagt ned særdeles lite forskning på området i forhold til SAMLOK i Troms og Norge generelt. Der bestemmelsene ut fra et nytt nødnett for meg oppleves som ikke tatt med i vurderingen ut fra den bakgrunnskunnskap som vises til i kapittel 2.1. Det

burdet vært gjennomført empiriske undersøkelser og med kontrollstudier for å se på gevinsten av et fullstendig SAMLOK. Dette tenker jeg ville vært en videre interessant forskning. Hvilke gevinster gir det i forhold til effektiviseringen og samarbeidet mellom de ulike nødmeldesentralene? Muligheten for å sette dette opp mot tiden før og etter nød-nettet ble etablert. Vil det i tillegg gitt noen økonomisk gevinst? Og hva er gevinsten av at bare brann og politi nå skal samlokaliseres sett ut fra den totale belastningen de sentralene besitter hver for seg?

Sett i en større sammenheng kan jeg si at det min forskning egentlig har omhandlet er motstand. Videre forskning sett i en større kontekst kan ses i forhold til motstand og motstand mot endring. Det ville derfor vært interessant å se på endringsledelse. Da for å forstå og kunne bistå ledere i endringsprosesser. Og i tillegg kunne hjelpe ledere som tradisjonsbærere i større grad til å tilpasse seg disse endringene, slik at de i fremtiden ikke skal behøve å fremstå som en ensom majestet.



## **Kapittel 7: Litteraturliste**

### **7.1. Bøker**

- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., Roness, P.G., Røvik, K.A. (2015). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Halvorsen, K. (2012). *Forskningsmetode for helse- og sosialfag. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. J.W. Cappelens Forlag as: Oslo
- Jacobsen, D.I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Cappelen Damm AS: Oslo
- Jacobsen, D.I. (2006). *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke
- Jacobsen, D.I & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke
- Ohnstad, B. (1996). *Taushetsplikt, personvern og informasjonssikkerhet i helse- og sosialsektoren*. Oslo: Ad Notam Gyldendal
- Røvik, K.A. (2009). *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS: Bergen
- Rikheim, H.F., Kjelle, A. (2017). *Samvirke mellom nødmeldesentralene*. (En veileder) Drammen

### **7.2. Internett**

- Berg, O.T. (2014). Organisasjonsteori. *Store norske leksikon*. Hentet fra: <https://snl.no/organisasjonsteori> Hentet 5.6.2018
- Braa, N. & Nygård, I.H. (2016) *Hallo- hvem er vi her for? En studie i ledelse og effektivisering av nødmeldetjenesten i SAMLOK- projektet*. (Mastergradsavhandling, Nord Universitetet) Hentet fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2398391/Nina%20Brå%2c%20Inger%20Helén%20Nygård.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Hentet 31.8.2018

Det kongelige Justis- og Beredskapsdepartement (2014-2015). *Endringer i politiloven mv. (trygghet i hverdagen- nærpolitireformen)*. (Prop. 61 LS 2014-2015). Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/0f5847ca5bae4b2996b6441423e5ea09/no/pdfs/prp201420150061000dddpdfs.pdf> Hentet 8.2. 2018

Det kongelige Justis- og Beredskapsdepartementet (2013). *Rapport fra arbeidsgruppe som har vurdert brann- og redningsvesenets organisering og ressursbruk*. Hentet fra:

[https://www.regjeringen.no/contentassets/5bd68490b1574658a3da7a5476a0e394/brannstudien\\_desember-2013.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/5bd68490b1574658a3da7a5476a0e394/brannstudien_desember-2013.pdf) Hentet 20.3.2018

E, L., & J, R. (2014). *Sluttrapport. Anbefalinger- En forbedret norsk nødmeldetjeneste* (1.0) Hentet fra:

[https://www.regjeringen.no/contentassets/349efdcfe5b64df49ee741699f414923/nasjonalt\\_nodmeldingsprosjekt\\_sluttrapport.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/349efdcfe5b64df49ee741699f414923/nasjonalt_nodmeldingsprosjekt_sluttrapport.pdf) Hentet 1.9.2018

Fossestøl, K., Breit, E. & Borg, E. (2014). *NAV- reformen 2014. En oppfølgingsstudie av lokalkontorenes organisering etter innholdsreformen*. (AFI- rapport 13/2014). Hentet fra:

[https://www.researchgate.net/profile/Elin\\_Borg/publication/271190776\\_NAV-reformen\\_2014\\_En\\_oppfolgingsstudie\\_av\\_NAV-kontorenes\\_organisering\\_etter\\_innholdsreformen/links/54bf75c50cf2acf661ce0334/NAV-reformen-2014-En-oppfolgingsstudie-av-NAV-kontorenes-organisering-etter-innholdsreformen.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Elin_Borg/publication/271190776_NAV-reformen_2014_En_oppfolgingsstudie_av_NAV-kontorenes_organisering_etter_innholdsreformen/links/54bf75c50cf2acf661ce0334/NAV-reformen-2014-En-oppfolgingsstudie-av-NAV-kontorenes-organisering-etter-innholdsreformen.pdf) Hentet 31.8.2018

Grønning, T.B. (2013, 29 november). – Med et felles nødnummer vil ikke politiet «glemme» å varsle brannvesenet. *Dagbladet*. Hentet fra: <https://www.dagbladet.no/nyheter/med-et-felles-nodnummer-vil-ikke-politiet-glemme-a-varsle-brannvesenet/61874658> Hentet 31.8.2018.

Helsedirektoratet. (2010). *Helsepersonells taushetsplikt. Vern av pasientens integritet i helsepersonells samtaler med pasienter*. (Rundskriv 15- 6/2010). Hentet fra:

<https://helsedirektoratet.no/Lists/Publikasjoner/Attachments/209/Helsepersonells-taushetsplikt-vern-av-pasientens-integritet-i-helsepersonells-samtaler-med-pasienten-IS-6-2010.pdf> Hentet 12.9.2018.

Helsedirektoratet. (2018). *Taushetsplikt i helse- og omsorgstjenesten*. Hentet fra:

<https://helsedirektoratet.no/taushetsplikt/taushetsplikt-i-helse-og-omsorgstjenesten>

Hentet: 20.9.2018



Helsepersonelloven. (1999). Lov om Helsepersonell (LOV-1999- 07-02-64). Hentet fra:  
[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-070264?q=helsepersonell%20loven#KAPITTEL\\_5](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-070264?q=helsepersonell%20loven#KAPITTEL_5)

Hentet: 20.0.2018

Helse- og omsorgsdepartementet. (2016). *Sentrale elementer vedrørende organisering av AMK- sentralene*. Hentet fra:

[https://www.regjeringen.no/contentassets/b332572e94304549b8b6db04ad617f76/amk\\_utredning\\_150916.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/b332572e94304549b8b6db04ad617f76/amk_utredning_150916.pdf) Hentet 26.6.2018

Interndepartemental arbeidsgruppe. (2009). *112. Forslag til fremtidig organisering av nødmeldetjenesten. Rapport fra en interndepartemental arbeidsgruppe*. Hentet fra:

[https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/jd/vedlegg/rapporter/112rapp\\_160609.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/jd/vedlegg/rapporter/112rapp_160609.pdf)

Hentet 20.8.2018

Karlsen. J.K. (2015). *Teorier om organisasjon og organisering*. Hentet fra:

<http://legeforeningen.no/PageFiles/200516/Organisasjonsteorier%20-%20Karlsen.pdf>

Hentet 23.8.2018

NOU 2012: 14 (2012) *Rapport fra 22. juli- kommisjonen*. Oslo: Departementets servicesenter Informasjonsforvaltning

<https://www.regjeringen.no/contentassets/bb3dc76229c64735b4f6eb4dbfcdbe8/no/pdfs/nou201220120014000dddpdfs.pdf> Hentet 3.1.2018

NOU 2013: 9 (2013) *Ett politi- rustet til å møte fremtidens utfordringer*. Oslo:

Departementets servicesenter Informasjonsforvaltning.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/5e2a1012dbc7449e8f57813e7822252b/no/pdfs/nou201320130009000dddpdfs.pdf> Hentet 20.3.2018

Regjeringen.no (2018). *Fakta om nærpolitireformen*. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/lov-og-rett/kriminalitet-og-politi/innsikt/narpolitireformen/fakta-om-narpolitireformen/id2398894/> Hentet 31.8.2018.

Rosø, E. (2010) *Samlokalisering av nødmeldesentraler i Norge. En studie av faktorer som påvirker prosessene*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Stavanger) Hentet fra:

<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/184544/Rosø%2c%20Eirik.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Hentet 31.8.2018

Sander, K. (2017) *Organisasjonskultur (bedriftskultur)*. Oslo: Hentet fra:

<https://estudie.no/organisasjonskultur/> Hentet 20.8.2018

Sander, K. (2017). *Dybdeintervju- enkelt intervju*. Oslo: Hentet fra:

<https://estudie.no/dybdeintervju-enkelt-intervju/> Hentet 20.10.2018

Stenseth, J.A. (2014) *Klarer Bufetat å mobilisere i samme retning? En studie av implementeringspraksis i statlig barne- og familievern*. (Mastergradsavhandling, Høgskolen i Lillehammer) Hentet fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/id/241869/PAB3001>

Hentet 21.8.2018

Sundebye, L.M.T. (2017) *Kvantitative og kvalitative metoder*. Hentet fra:

<https://ndla.no/nb/node/93376?fag=52293> Hentet 14.9.2018

Universitetet i Tromsø- Norges arktiske universitet (2014). *Retningslinjer for STV-3906 Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi (MBA) 30 studiepoeng*. Hentet fra:

[https://uit.instructure.com/courses/5088/files/77531/download?download\\_frd=1](https://uit.instructure.com/courses/5088/files/77531/download?download_frd=1) Hentet

20.3.2018

## Vedlegg:

### Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD



Hege Andersen  
Forskningsparken  
9037 TROMSØ

Vår dato: 21.03.2018

Vår ref: 59780 /3 /BGH

Deres dato:

Deres ref:

#### Forenklet vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 12.03.2018.  
Meldingen gjelder prosjektet:

<i>59780</i>	<i>I ensom majestet</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>UiT Norges arktiske universitet, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Hege Andersen</i>
<i>Student</i>	<i>Randi Johansen</i>

#### Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet med vedlegg, vurderer vi at prosjektet er omfattet av personopplysningsloven § 31. Personopplysningene som blir samlet inn er ikke sensitive, prosjektet er samtykkebasert og har lav personvernulempe. Prosjektet har derfor fått en forenklet vurdering. Du kan gå i gang med prosjektet. Du har selvstendig ansvar for å følge vilkårene under og sette deg inn i veiledningen i dette brevet.

#### Vilkår for vår vurdering

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet
- krav til informert samtykke
- at du ikke innhenter [sensitive opplysninger](#)
- veiledning i dette brevet
- UiT Norges arktiske universitet sine retningslinjer for datasikkerhet

#### Veiledning

##### Krav til informert samtykke

Utvalget skal få skriftlig og/eller muntlig informasjon om prosjektet og samtykke til deltakelse.

Informasjon må minst omfatte:

- at UiT Norges arktiske universitet er behandlingsansvarlig institusjon for prosjektet
- daglig ansvarlig (eventuelt student og veileders) sine kontaktopplysninger
- prosjektets formål og hva opplysningene skal brukes til
- hvilke opplysninger som skal innhentes og hvordan opplysningene innhentes

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

- når prosjektet skal avsluttes og når personopplysningene skal anonymiseres/slettes

På nettsidene våre finner du mer informasjon og en veiledende mal for [informasjonsskriv](#).

#### **Forskningsetiske retningslinjer**

Sett deg inn i [forskningsetiske retningslinjer](#).

#### **Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet**

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringsskjema.

#### **Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet**

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

#### **Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt**

Ved prosjektslutt 27.11.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

### **Gjelder dette ditt prosjekt?**

#### **Dersom du skal bruke databehandler**

Dersom du skal bruke databehandler (ekstern transkriberingsassistent/spørreskjemaleverandør) må du inngå en databehandleravtale med vedkommende. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se [Datatilsynets veileder](#).

#### **Hvis utvalget har taushetsplikt**

Vi minner om at noen grupper (f.eks. opplærings- og helsepersonell/forvaltningsansatte) har [taushetsplikt](#). De kan derfor ikke gi deg identifiserende opplysninger om andre, med mindre de får samtykke fra den det gjelder.

#### **Dersom du forsker på egen arbeidsplass**

Vi minner om at når du [forsker på egen arbeidsplass](#) må du være bevisst din dobbeltrolle som både forsker og ansatt. Ved rekruttering er det spesielt viktig at forespørsel rettes på en slik måte at frivilligheten ved deltakelse ivaretas.

Se våre nettsider eller ta kontakt med oss dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Belinda Gloppen Helle

## Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide:

1. Kan du fortelle om din stilling/ funksjon i UNN, dine daglige arbeidsoppgaver?
  - a. Mener du at dine arbeidsoppgaver er godt definert - hvorfor/hvorfor ikke?  
(ansvar, handlingsrom, makt, myndighet)
2. Hvilken bakgrunn/ utdanning har du?
3. Hvor lenge har du vært i systemet/ AMK.
  - a. Hva vil du si kjennetegner AMK som arbeidsplass?
  - b. hvordan vil du beskrive AMK som arbeidsplass?
4. kan du fortelle om dine tanker/opplevelser rundt SAMLOK?
5. Kan du si noe om din rolle/engasjement i forhold til involvering i prosessen rundt samlokaliseringen av nødsentralene?
  - a. Kan du si noe om hvilken påvirkningskraft du har hatt i forhold til avgjørelsen?
6. Kan du fortelle hvordan du opplever prosessen rundt samlokalisering?
  - a. Hvordan opplever du at din stemme er blitt hørt?
7. I hvor stor grad tenker du at lovverket og herunder taushetsplikten har hatt innflytelse på AMKs beslutning?
  - a. Hvilke andre faktorer har hatt betydning for avgjørelsen?
8. Noe du ønsker å tilføye?

### **Vedlegg 3: Samtykkeerklæring**

#### **Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med Masteroppgave - Om samlokaliseringsprosessen og AMK.**

Mitt navn er Randi Johansen, og er master student i Business and administration ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven.

Temaet for oppgaven er samlokaliseringsprosessen som kom i form av den nye politireformen. Jeg ønsker med dette å se på hva årsakene til at AMK ikke er en del av denne samlokaliseringsprosessen. For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju ansatte som innehar beslutningsmyndighet i UNN, samt ansatte fra hvert hierarkiske nivå. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted. Jeg gjør oppmerksom på at intervjuet vil bli tatt opp og transkribert i etterkant. All informasjon fra intervjuet blir behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Det er frivillig å være med, og du har mulighet til å trekke deg når som helst, uten å måtte begrunne dette nærmere. I skriveprosessen vil lydopptak og transkripsjoner av intervju bli låst inn, og uvedkommende vil ikke ha tilgang. Alle data fra intervju vil bli anonymisert i oppgaven. Lydopptakene blir slettet når oppgaven er avsluttet. Studien er vurdert av Personvernombudet for forskning. Prosjektet avsluttes 27.11.2018

Denne avhandlingen er blitt veldig viktig for meg, og det ville betydd mye for meg om du ville tatt deg tid til å hjelpe meg videre i prosessen for å finne svaret på det jeg lurer på. Hvis det er noe du lurer på kan du kontakte meg på 915 79 331, eller sende en e-post [rjo008@post.uit](mailto:rjo008@post.uit)

Med vennlig hilsen Randi Beate Johansen

Samtykkeerklæring: Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

.....  
(signatur, dato)

