



Universitetet  
i Stavanger

**MARIA VESTLI & MARIE JØRGENSEN HELLESUND**  
VEILEDER: FØRSTEAMANUENSIS EVA CHRISTINA FURSKOG-RISA

# Fra student til jordmor -

Nyutdannede jordmødres opplevelser fra  
fødeavdelinger i Norge

**Masteroppgave, 2024**

**Mastergrad i jordmorfag**

**Universitetet i Stavanger**

**Det helsevitenskaplige fakultet**

**Antall ord: 15792**



## Forord

En spennende og lærerik forsknings- og skriveprosess er ved veis ende. Vi har benyttet muligheten til å fordype oss i et tema som er viktig både for individ og samfunn. Først og fremst ønsker vi å takke hverandre. Det har hele veien vært gode idéer, god kommunikasjon og fin flyt. Vi har diskutert, fullført hverandres setninger og motivert hverandre der det har vært behov. Takk for godt samarbeid!

Tusen takk til engasjerte og flotte jordmødre for deres deltakelse i denne studien. Uten deres opplevelser, tanker og mot hadde vi aldri kunnet gjennomføre dette! Vi håper at deres åpenhet kan ha en betydning for fremtiden.

Ikke minst vil vi takke våre kjære, Ivar og Waqas, for at dere tillot oss å studere i en ny by. Dere har vært uvurderlige gjennom denne lange prosessen, og bidratt med støtte både i Stavanger og gjennom FaceTime. Takk for at dere gjorde drømmen om å bli jordmor mulig!

Vi ønsker også å takke øvrig familie for å ha kommet med tilbakemeldinger til oppgaven og generelt vært en herlig heiagjeng!

Gjennom seminarer og koselige kaffepauser, har medstudenter holdt humøret oppe og heiet oss frem. Dere har vært en god gjeng å ha gjennom hele studiet.

Til slutt ønsker vi å takke vår veileder for nyttige bidrag og for å ha støttet vår tankegang og våre idéer. Det har gjort at vi føler at vi eier oppgaven og er stolt av den!

Stavanger, april, 2024

# Innholdsfortegnelse

<b>SAMMENDRAG .....</b>	<b>5</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>6</b>
<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>7</b>
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA .....	7
1.2 BEGREPSAVKLARING .....	8
1.3 TIDLIGERE FORSKNING.....	9
1.4 STUDIENS HENSIKT .....	11
1.5 PROBLEMSTILLING .....	11
<b>2. TEORETISK PERSPEKTIV.....</b>	<b>12</b>
2.1 TRANSISJONSTEORI AV NANCY K. SCHLOSSBERG .....	12
2.2 SUSTAINABILITY .....	15
2.3 RESILIENS .....	16
<b>3. METODE.....</b>	<b>17</b>
3.1 KVALITATIVT DESIGN .....	17
3.2 FORFORSTÅELSE.....	17
3.3 REKRUTTERING OG UTVALG .....	18
3.4 DATAINNSAMLING.....	18
3.5 FORSKNINGSETISKE VURDERINGER .....	19
3.6 ANALYSE .....	21
3.6.1 Meningsbærende enheter .....	22
3.6.2 Kondenserte meningsbærende enhet.....	22
3.6.3 Koding.....	23
3.6.4 Underkategorier og Kategorier .....	23
3.6.5 Tema.....	24
<b>4. RESULTATER.....</b>	<b>25</b>
4.1 OPPLEVELSEN AV Å SETTE SEIL.....	25
4.1.1 Å gjennomgå emosjonelle reaksjoner .....	26
4.1.2 Å forsøke å tilpasse seg den nye rollen .....	27
4.2 OPPLEVELSEN AV Å NAVIGERE I UKJENT FARVANN .....	28
4.2.1 Å benytte seg av mestringsstrategier.....	28
4.2.2 Å få personlig og faglig støtte .....	29
4.2.3 Å utvikle seg som jordmor .....	32
4.3 OPPLEVELSEN AV Å SØKE EN TRYGG HAVN .....	34

4.3.1 Å strebe etter vekst og yrkesmestring.....	34
<b>5. DISKUSJON.....</b>	<b>36</b>
5.1 METODEDISKUSJON.....	36
5.1.1 Troverdighet.....	36
5.1.2 Pålitelighet.....	40
5.1.3 Overførbarhet.....	41
5.2 RESULTATDISKUSJON.....	41
5.2.1 Opplevelsen av å sette seil.....	41
5.2.2 Opplevelsen av å navigere i ukjent farvann.....	44
5.2.3 Opplevelsen av å søke en trygg havn.....	50
<b>6. IMPLIKASJONER FOR PRAKSIS.....</b>	<b>53</b>
<b>7. KONKLUSJON.....</b>	<b>54</b>
<b>REFERANSER.....</b>	<b>55</b>
<b>VEDLEGG 1 INTERVJUGUIDE.....</b>	<b>64</b>
<b>VEDLEGG 2 GODKJENNELSE FRA SIKT.....</b>	<b>65</b>
<b>VEDLEGG 3 INFORMASJONSSKRIV TIL DELTAKERE OG SAMTYKKEERKLÆRING.....</b>	<b>66</b>
<b>VEDLEGG 4 PLAKAT FOR REKRUTTERING AV DELTAKERE.....</b>	<b>68</b>
<b>VEDLEGG 5 ARBEIDSFORDELING.....</b>	<b>69</b>
<b>VEDLEGG 6 KONTRAKT STUDENTER.....</b>	<b>70</b>

## Sammendrag

**Tittel:** «Fra student til jordmor - Nyutdannede jordmødres opplevelser fra fødeavdelinger i Norge»

**Bakgrunn:** Det er økende mangel på jordmødre i Norge i dag blant annet grunnet arbeidsrelaterte utfordringer som stress, underbemanning og sykefravær. Jordmødre søker seg vekk fra spesialisthelsetjenesten og til kommunene, og forlater i verste fall yrket sitt på bakgrunn av politiske, økonomiske og sosiale faktorer. Lite forskning omfatter nyutdannede jordmødre og deres opplevelser av å begynne å jobbe som jordmor på en fødeavdeling i Norge.

**Hensikt:** Å undersøke hvordan nyutdannede jordmødre opplever overgangen fra student til jordmor på fødeavdelinger i Norge.

**Metode:** Kvalitativt design med induktiv tilnærming. Data er innhentet ved hjelp av individuelle, semistrukturerte dybdeintervju med 8 jordmødre. Resultatene er analysert i samsvar med Graneheim og Lundmans innholdsanalyse.

**Resultater:** Funnene viser at de nyutdannede jordmødrene synes overgangen til arbeidslivet var svært krevende grunnet lav grad av kollegial støtte og stort gap mellom teori og praksis. Jordmødrene hadde lite kunnskap og få mestringsstrategier til å håndtere egne følelser og reaksjoner. Sosial og faglig støtte fra kollegaer var avgjørende for en sømløs overgang.

**Konklusjon:** Resultatene tyder på at overgangen fra student til jordmor er en overveldende og tidkrevende prosess. Det kan se ut som sosial og faglig støtte er avgjørende, i tillegg til økt kunnskap om og refleksjon rundt tilgjengelige ressurser og mestringsstrategier. Strukturelle og individuelt tilpassede opplæring- og støtteprogram er et tiltak som kan hjelpe nyutdannede jordmødre til en mer vellykket overgang fra student til jordmor.

**Nøkkelord:** Nyutdannet jordmor, overgang, transisjon, novise, fødeavdeling, kvalitativ metode, opplevelse

## Abstract

**Title:** «From student to midwife – Newly qualified midwives' experiences from birth wards in Norway»

**Background:** The lack of midwives in Norway is increasing, due to, among other things, work related challenges such as stress, understaffing, and sick leave. Midwives seek to leave the specialist health service to work in the municipalities. In worst case, they leave their profession due to political, economic, and social factors. Not much research covers newly qualified midwives and their experiences of beginning their work in a maternity ward in Norway.

**The aim of the study:** To shed light on how newly qualified midwives experience the transition from student to midwife on maternity wards in Norway.

**Method:** Qualitative design with inductive approach. Data was collected by conducting individual, semi structured interviews with 8 midwives. The results have been analyzed in accordance with Graneheim og Lundmans content analysis.

**Results:** The results shows that newly qualified midwives find the transition demanding due to little support from colleges, and a gap between theory and practice. The newly qualified midwives experienced lack of knowledge and coping strategies to manage their feelings and reactions. Social and professional support from colleges were pivotal for a seamless transition.

**Conclusion:** The results suggest that the transition from student to midwife is an overwhelming process that is time consuming. It may appear that social and professional support is pivotal, in addition to increased knowledge of and reflection on available resources and coping strategies. Implementation of structural and individually adapted training and support programs may help newly qualified midwives make a more successful transition from student to midwife.

**Keywords:** Newly qualified midwives, transition, novice, maternity ward, qualitative method, experience

# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Det er i dag en økende mangel på jordmødre i Norge, og det er det flere årsaker til (Helsedirektoratet, 2022a). Bemanningen på sykehusene har over tid vært for lav, noe som har ført til høyt sykefravær og brudd på retningslinjer (Dolonen, 2024). I dag er det mange jordmødre som nylig har nådd eller snart når sin pensjonsalder. I tillegg har også konkurransen om jordmødrene i spesialisthelsetjenesten økt (Hella, 2021; Helsedirektoratet, 2022b). Jordmortjenestene i kommunene bygges ut, og private foretak utvikles (Hella, 2021). Som et resultat av dette, vil det i 2030 mangle 300 jordmødre bare på sykehusene i Vest-Norge (Pedersen & Bordvik, 2024).

Ifølge leder av Jordmorforbundet, Hanne Charlotte Schjeldrup, er det mange nyutdannede jordmødre som ikke får hele, faste stillinger (Hella, 2021). I 2023 sto halvparten av de nyutdannede jordmødrene uten tilbud om fast stilling. Samtidig viser Jordmorforbundets medlemsundersøkelse fra 2023 at 43 % av jordmødre har vurdert å slutte, og noen har valgt å redusere sin stillingsprosent grunnet høyt arbeidspress (Eriksen, 2023). Et slikt dilemma gjør jordmormangelen vanskelig å løse. I tillegg har fødepopulasjonen økt i kompleksitet, til tross for synkende fødselstall i Norge. Økte risikofaktorer og medikalisering gjør at det er behov for grundigere oppfølging i både svangerskap, fødsel og barseltid, noe som medfører en økt arbeidsmengde per fødsel. Jordmødre opplyser om økende arbeidspress og en mer krevende arbeidssituasjon på fødeinstitusjonene (Helsedirektoratet, 2020). Dette gjør også forfatterne nysgjerrige på hvordan nyutdannede opplever å gå inn i arbeidslivet med allerede eksisterende strukturelle utfordringer.

I 2005 ble jordmorutdanningen et toårig studieløp i Norge. For å kunne starte på jordmorutdanningen, kreves det bachelor i sykepleie, samt et års yrkespraksis som sykepleier. Utdanningen som tidligere var en videreutdanning, ble i 2012 omgjort til en masterutdanning for å kunne utvikle jordmorfaget (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005; Østby, 2015). Fra høsten 2020 ble jordmorutdanningen kun tilbudt som masterstudie ved alle seks utdanningsinstitusjonene som tilbyr utdanning i jordmorfag i Norge. Det er i Norge i

dag uenigheter om jordmorutdanningen bør være en masterutdanning i sykepleie eller en grunnutdanning i jordmorfag (DNJ, u.å.). Uavhengig av dette, er det store søkertall til jordmorutdannelsen. Det manglende antallet praksisplasser på sykehusene, er en av årsakene til at Norge ikke utdanner flere jordmødre (Lillo-Stenberg & Stensrud, 2023).

I motsetning til det norske utdanningsløpet, er utdanningen i Storbritannia, Australia og New Zealand bygd opp av en tre- eller fireårig bachelorgrad i jordmorfag (Government of Western Australia Department of health, u.å.; New Zealand College of Midwives, u.å.; Nursing and Midwifery Council, u.å.). I tillegg til ulikt utdanningsløp, er det ifølge en australsk litteraturstudie utarbeidet ulike former for opplæringsprogrammer etter endt utdanning i de nevnte landene. Disse støtte- og opplæringsprogrammene varierer i lengde og tar for seg ulike mentorordninger, veiledningsmetoder og støtte fra erfarne jordmødre. Med unntak av én studie, fant de at de skreddersydde programmene bidro til økt selvtillit, kompetanse og erfaring hos nyutdannede jordmødre (Nolan et al., 2022).

Det finnes i dag en del relevant internasjonal forskningslitteratur som tar for seg overgangen fra jordmorstudent til jordmor på fødeavdelinger. Ved søk etter norsk forskningslitteratur i ulike databaser, fant forfatterne kun en masteroppgave fra 2021, samt en norsk kvantitativ studie om jordmødres opplevelse av utdannelsesforløpet (Linblad & Etnestad, 2021; Lukasse et al., 2017). Mangelen på norsk forskning om valgt tema, er en bidragende faktor for å gjennomføre denne studien.

Økt jordmormangel, endret fødepopulasjon, diskusjoner om jordmorutdanningens forløp og funn i internasjonal forskningslitteratur har skapt stor interesse hos forfatterne, og er begrunnelser for valgt tematikk i denne oppgaven. Økt kunnskap og forståelse om jordmødres egne opplevelser og hvordan disse blir håndtert, vil være et nytt bidrag til norsk jordmorfaglig forskningslitteratur.

## 1.2 Begrepsavklaring

En *jordmor* er en person som har gjennomgått en profesjonsrettet utdanning i tråd med International Confederation of Midwives (ICM) sitt globale rammeverk for jordmorutdannelsen (ICM, 2023). Jordmortittelen er en lovbeskyttet tittel, og jordmødre har unike kunnskaper, ferdigheter og holdninger som blir praktisert



gjennom autonomi, samarbeid med andre, etisk refleksjon og ansvarlighet. Jordmors rolle går ut på å arbeide autonomt ved å optimalisere og fremme det normale innenfor biologiske, psykologiske, sosiale og kulturelle prosesser ved fødsel og hos nyfødte. Jordmoren skal ha respekt for kvinnen og hennes individuelle syn og behov, samt fremme kvinnenes egne evner til å ivareta seg selv og sin familie. For å kunne gi en helhetlig omsorg, skal jordmoren samarbeide med annet helsepersonell ved behov (ICM, 2024).

### 1.3 Tidligere forskning

I prosessen med å søke etter forskning, ble databasene CINAHL, Elsevier og PubMed brukt, samt tidsskriftene Midwifery, Nurse Education Today og British Journal of Medicine (BMJ). Det finnes både kvalitative og kvantitative studier som omhandler nyutdannede jordmødre. Forskingen omhandler både deres opplevelse av utdanningen, overgangen til og opplæringen i ny jobb og hvordan det påvirker deres hverdag.

I den kinesiske oversiktsartikkelen til Shi et al., (2023) er de anvendte studiene hovedsakelig utført i land som er sammenlignbare med Norge. Studien gikk ut på å sammenligne og evaluere ulike studier som tok for seg hvordan nyutdannede jordmødre opplevde deres overgang fra student til jordmor. De nyutdannede jordmødrene opplevde flere utfordringer som hadde negative konsekvenser for deres fysiske og mentale helse. Disse konsekvensene ble sett i sammenheng med deres opplæring og veiledning. Forfatterne anbefalte et større samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og sykehusene, samt en anbefaling om støtteprogrammer, standardiserte opplæringsprogram og en økt kontinuitet i utdanningen. Disse tiltakene kan være med på å gi en mer glidende overgang fra student til jordmor, som videre gir en økt positivitet til jordmødrenes karriere (Shi et al., 2023).

To kvalitative studier fra Storbritannia viser at nyutdannede jordmødre ikke er forberedt på rollen som jordmor. Deres overgang var preget av engstelse, og behovet for støtte i ny jobb var avhengig av kvaliteten på veiledningen de hadde fått som student. Sosial støtte fra kollegaer og andre nyutdannede jordmødre, var verdifullt for en positiv overgang. Forfatterne mener tilpasset oppfølging er essensielt, men at

avdelingene er under så høyt press at det er begrenset med tid til å koordinere effektive løsninger for opplæring (Huges & Fraser, 2011; Watson & Brown, 2021).

I Australia fant Fenwick et al. (2012) at det var essensielt med et godt kollegaskap mellom nyutdannede og erfarne jordmødre. De nyutdannede jordmødrene som opplevde et dårlig arbeidsmiljø, følte seg stresset og nervøse i hverdagen. Dette gjorde at de hadde utfordringer med å håndtere situasjonen som nyutdannet jordmor. Andre opplevde et godt arbeidsmiljø, og beskrev kollegastøtten som en livbøye. (Fenwick et al., 2012). De samme funnene hadde også Watson & Brown (2021). Deres funn tok i tillegg for seg forventningene og realiteten som nyutdannet, følelsen av å være en byrde og betydningen av å kunne spørre om hjelp ved behov (Watson & Brown, 2021).

Donovan et al. (2020) undersøkte hvordan nyutdannede jordmødre som har en kombinert fireårig grad innen sykepleie og jordmorfag opplevde overgangen fra student til jordmor i Australia. De fant at de fleste deltakerne opplevde emosjonell, fysisk og mental utbrenthet i løpet av sitt første år i arbeid. Stor kognitiv belastning, ensomhet på arbeidsplassen, lite søvn og manglende evne til å finne balanse mellom arbeid og fritid var årsakene til det. Henriksen og Lukasse (2016) undersøkte utbrenthet hos norske jordmødre. Deres resultat viste at 1 av 5 jordmødre opplevde høy grad av utbrenthet som var relatert til langvarig fysisk og psykisk belastning på arbeidsplassen. De så også at utbrenthet i større grad ses hos yngre jordmødre, sannsynligvis fordi de har mindre erfaring. I Sverige fant Hildingsson et al. (2013) at 1 av 3 jordmødre vurderte å forlate yrket fordi mangel på ressurser og hektiske arbeidsforhold førte til utbrenthet. De samme forfatterne utførte ti år senere en ny studie blant svenske jordmødre for å sammenligne resultatene fra 2012. Tre ganger så mange jordmødre deltok i 2022, og resultatene viste at forekomsten av utbrenthet knyttet til arbeidsrelaterte faktorer hadde økt fra 15,5 % til 49,2 % (Hildingsson et al., 2024).

Det ble i den nederlandske artikkelen til Kool et al. (2023) undersøkt hvordan erfarne jordmødre oppfattet de nyutdannedes transisjonsprosess og praksis på sykehusavdelinger. De fant at det var forskjell i de erfarnes forventninger og de nyutdannedes praksis. De erfarne forventet at de nyutdannede var mer selvstendige

og autonome, mens de møtte nyutdannede som var overveldet av mangfoldet av arbeidsoppgaver og ansvar.

I tillegg undersøkte forfatterne de erfarne jordmødrenes oppfatning av deres rolle i å støtte de nyutdannede. De erfarne både ønsket og hadde evner til å samarbeide, men høy arbeidsbelastning og mangel på fasiliteter førte til at støtte og veiledning stadig ble nedprioritert til fordel for pasienter og organisatoriske arbeidsoppgaver. På den ene siden opplevde de erfarne jordmødrene at de nyutdannede var kunnskapsrike og i stand til å ivareta kvinnene, mens de på den andre siden mente de manglet autonomi, selvstendighet og forpliktelse (Kool et al., 2023).

Den presenterte forskningen viser at nyutdannede jordmødre på individnivå opplever overgangen emosjonelt og fysisk belastende. De er engstelige og stresset, og de står i fare for utbrenthet. På arbeidsnivå er de nyutdannede jordmødrene avhengig av sosial og faglig støtte fra kollegaer og ledere for å ha en god opplevelse gjennom transisjonsprosessen.

## 1.4 Studiens hensikt

Studiens hensikt er å undersøke hvordan nyutdannede jordmødre opplever overgangen fra student til jordmor på fødeavdelinger i Norge i dag. Resultatene kan gi økt kunnskap og forståelse om hvordan det er å være nyutdannet jordmor, hvilket kan bidra til økt fokus på tiltak for å lette overgangen for de nyutdannede jordmødrene.

## 1.5 Problemstilling

*Hvordan opplever nyutdannede jordmødre overgangen fra student til jordmor på fødeavdelinger i Norge?*

## 2. Teoretisk perspektiv

En teori defineres som et sett med antakelser om et fenomen (Johannessen et al., 2018). I dette kapittelet presenteres teori som bidrar til kunnskap og forståelse rundt jordmødrenes opplevelser. Først redegjøres det for Nancy K. Schlossberg sin transisjonsteori, før begrepene «sustainability» og «resiliens» forklares. For å forstå og for å øke kunnskap, har studien en induktiv tilnærming, der teorien er valgt etter utførelse av analysen (Johannessen et al., 2018).

### 2.1 Transisjonsteori av Nancy K. Schlossberg

På 80-tallet presenterte Nancy K. Schlossberg en transisjonsmodell som rammeverk for å hjelpe mennesker gjennom forskjellige overganger. Nancy K. Schlossberg definerer en transisjon slik:

*«A transition is a process over time that includes phases of assimilation and continuous appraisal as people move in, through, and out of it»*

Anderson et al. (2012)

Prosesser, i psykologisk sammenheng, omfatter evnen til å føle, reflektere og erindre. Mentale prosesser innebærer også evnen til å tilegne seg nye ferdigheter og ny kunnskap (Helgesen, 2021, s. 18).

Videre i oppgaven vil ordet overgang bli benyttet i stedet for transisjon og prosess fordi overgang er et mer allment kjent uttrykk i det norske språk.

Alle mennesker opplever overganger, og overgangene kan endre livene våre. Det er ikke overgangen i seg selv som er kritisk, men hvordan overgangen kan endre våre roller, relasjoner, rutiner og forventninger. Dette er årsaken til at selv ønskede overganger kan oppleves opprørende (Anderson et al., 2012, s. 31; Schlossberg, 2011).

Hvordan overgangene oppleves, kan kun vurderes og beskrives ut ifra hvert individs subjektive mening. Enten overgangen blir sett på som en krisesituasjon eller et steg til utvikling, mener Schlossberg (2011) at overganger gir en unik mulighet for personlig vekst. Samtidig er muligheten for psykologisk tilbakefall også til stede. En antar at jo mer overgangen endrer et individs liv, desto flere mestringsstrategier trengs og jo

lenger tid tar det for å tilpasse seg situasjonen. Å håndtere endringene, involverer individet, miljøet rundt og den komplekse relasjonen mellom de to. Derfor er det viktig å ta i betraktning konteksten individet befinner seg i. For eksempel kan flere situasjoner og overganger samtidig, endre individets opplevelse og reaksjoner (Anderson et al., 2012, s. 44-46).

Transisjonsmodellen består av tre hoveddeler. Den første delen består av å identifisere hvilken type overgang man står ovenfor. Store livshendelser som for eksempel å fullføre utdanning og å begynne i ny jobb kan ses på som forventede overganger. De andre typene overganger er uventede overganger og overganger man forventer, men som ikke forekommer (Schlossberg, 2011). Hvordan et individ ser på en hendelse eller situasjon de står ovenfor, vil tydelig påvirke deres følelser og hvordan de håndterer situasjonen. Noen gleder seg og forventer å bli en forelder, mens andre blir det uventet og uønsket. Andre igjen, ønsker å bli foreldre, men blir det ikke (Anderson et al., 2012). I tillegg består den første delen av modellen av å identifisere hvor i prosessen man er. Først tenker man ikke på annet enn en ny situasjon, men etter hvert begynner separasjonen fra det som en gang var. Man vinger mellom fortid og nåtid, mens man beveger seg mot en ny rolle, og individets reaksjoner endres underveis (Schlossberg, 2011). Schlossberg (2011) skriver at det er viktig å forstå at prosessen med å forlate et sett av roller, relasjoner, rutiner og forventninger kan ta tid. For noen skjer prosessen rask, og for andre tar det opptil flere år.

Den andre delen av modellen handler om å håndtere overgangen, og å identifisere hvilke ressurser man har. De ressursene man har, er avgjørende for hvordan man håndterer overgangen. Schlossberg designet «The 4 S's System». De fire S-ene står for individenes «Situation», «Self», «Support» og «Strategies». «Situation» handler om hvilken situasjon man er i når man gjennomgår en overgang. Dersom det skjer andre ting i livet, og forskjellige stressfaktorer er til stedet, kan det gjøre overgangen vanskeligere. Har man derimot erfaring med samme type overgang, vil man håndtere det bedre. «Self» handler om individets indre styrker og hvilke ressurser individet har til å stå imot utfordringene livet bringer. Tilgjengelig støtte («Support») gjennom overgangen er avgjørende for ens følelse av velvære, og «Strategies» handler om hvilke strategier individet benytter seg av (Schlossberg, 2011).

Den tredje og siste delen av modellen til Schlossberg (2011) handler om å implementere modellen i praksis. Det er viktig å avgjøre om ressursene man har er tilstrekkelige til å støtte overgangen. Dersom de ikke er det, bør det vurderes å benytte strategier for å styrke ressursene. Situasjonene og individene er forskjellige, men strukturen for å forstå individene gjennom prosessen, er lik. Teorien og modellen kan derfor benyttes av ledere for å forstå individers opplevelse og hjelpe dem til en vellykket overgang, så vel som at individene selv kan ta i bruk modellen. I tillegg skriver Schlossberg (2011) at bedrifter kan ha nytte av å tildele noen oppgaven med å hjelpe arbeidstakere gjennom overganger, enten det er noen som er nye, noen som har jobbet lenge eller noen som skal slutte.

Schlossberg (2011) henviser til Pearlin og Schooler (1978) som definerer «coping» som individets ulike typer respons for å unngå emosjonelt ubehag ved belastninger. Pearlin og Schooler (1978) beskriver et skille mellom sosiale ressurser, psykologiske ressurser og spesifikke mestringsstrategier. Sosiale ressurser handler om tilgjengelig støtte fra familie, venner og kollegaer. De psykologiske ressursene handler om personlighet og karakteristika, som selvtillit, selvnedverdiggelse og mestring – altså om hvem individet er. Til slutt handler spesifikke mestringsstrategier om hva individer *gjør*, deres konkrete handlinger for å håndtere belastninger i livet.

Pearlin og Schooler (1978) deler de spesifikke mestringsstrategiene inn i tre. Strategier der man forsøker å endre situasjonen man er i eller eliminere årsaken til belastningen. De legger til at selv om man identifiserer årsaken til stress og belastning, er det ikke alle som har kunnskapen eller erfaringen som er nødvendig for å eliminere årsaken. Eller så kan handlinger for å eliminere årsaken, føre til en ny uønsket situasjon. Det finnes også strategier som handler om å forsøke å gjøre det beste ut av situasjonen og å tenke på en positiv egenskap eller omstendighet i en vanskelig situasjon. Det vil rette oppmerksomheten til mer givende aspekter ved en opplevelse. Til slutt finnes strategier som bidrar til å håndtere og redusere stress som allerede har oppstått. Strategien innebærer å benytte tanker som at tid i seg selv løser problemer, akseptere motgang fordi det er «meant to be», unngå konfrontasjon og å ta det vonde med det gode. Det er ikke en strategi som er direkte knyttet til belastningen, men en strategi

der tro og verdier kan øke utholdenhet. Pearlin (1982) legger vekt på at bruken av flere mestringsstrategier samtidig er mer effektivt enn én.

## 2.2 Sustainability

Begrepet «sustainability» (bærekraft) blir definert på flere måter. Det kommer fra det engelske ordet «sustainable», som betyr å holde frem over tid (Cambridge Dictionary, u.å.). Gilkison og Hewitt definerer «sustainability» som evnen til å holde frem uten å gå på kompromiss med mentalt og fysisk velvære. Crowther et al. (2016) utvider definisjonen av begrepet på denne måten:

*«Sustainability is the capacity of systems or processes to maintain balance and endure»*

«To endure» (å holde ut) brukes i jordmorfaget om å fortsette å praktisere som jordmor til tross for vanskeligheter og ytre motgang en møter i praksis. Det er utformet fire prinsipper for å bevare «sustainability» for jordmødre i arbeid. Å få glede av eller være tilfreds med arbeidet man gjør, å ha en god balanse mellom arbeid og fritid, å ha autonomi over arbeidshverdagen og å ha et godt forhold med kollegaer (Gilkison & Hewitt, 2022).

Gilkison og Hewitt (2022) beskriver at man på en fødeavdeling opplever en variert arbeidshverdag, noe som kan være med på å skape «sustainability». Det samme gjør opplevelsen av å gjøre en forskjell for kvinnene, kontinuitet, og yrkesstolthet av jordmoryrket. Det er likevel viktig å ta i betraktning at en variert arbeidshverdag som oftest passer for jordmødre som selv opplever å ha kontroll og overskudd for endringer. I tillegg kan den høye arbeidsbelastningen og følelsen av å ikke gi kvinnesentrert omsorg, gi mindre tilfredshet i arbeidet, som videre skaper utbrenthet (Gilkison & Hewitt, 2022).

Jordmoryrket kan være veldig tidkrevende. For å ivareta en bærekraftig hverdag er det essensielt med en god balanse mellom arbeid og fritid. Jordmødrene bør være selvbevisst og ta vare på sin psykiske og fysiske helse, være med familie og venner, samt å ta seg nok ferie for å hvile og restituere fra den krevende arbeidshverdagen. Når jordmødre opplever å måtte ta ansvar for flere pasienter enn ønsket, ta uønskede

ekstravakter og arbeide uplanlagt overtid, kan man bli overarbeidet og misfornøyd. Dette er faktorer som skaper mindre «sustainability» (Gilkison & Hewitt, 2022).

På sykehus har ikke jordmødre muligheten til å velge hvem man skal arbeide med. Likevel trenger nyutdannede jordmødre å bli ivaretatt av andre mer erfarne jordmødre for å opprettholde en bærekraftig arbeidshverdag. Dette kan bidra til en trygg arbeidsplass med gjensidig respekt, hvor man kan stille spørsmål og be om hjelp ved usikkerhet. Ledelsen på en fødeavdeling har en viktig rolle for å ivareta jordmødres bærekraft. Dette gjøres ved å sikre nok ressurser og legge til rette for at jordmødre kan arbeide slik de ønsker (Gilkison & Hewitt, 2022).

### 2.3 Resiliens

Begrepet resiliens, eller motstandsdyktighet, blir ofte benyttet i sammenheng med «sustainability». Begrepet omhandler et individs evne til å håndtere utfordringer, motgang og endringer på en gunstig måte. Hunter & Warren definerer resiliens som:

*«Resilience is the ability of an individual to respond positively and consistently to adversity, using effective coping strategies»*

Å være resilient er en viktig egenskap som jordmor. Motstandsdyktighet gjør at man fortsetter arbeidet og holder ut selv om det oppstår vanskeligheter. Man får da muligheten til å håndtere hverdagen raskere. Å respondere med resiliens kan være positivt og effektivt for håndtering av stress og motgang. Individuell motstandsdyktighet kan også bidra til å skape robuste arbeidsplasser som arbeider rutinemessig mot stress og konflikter, og utvikler strategier ved ugunstige og vanskelige situasjoner (Gilkison & Hewitt, 2022).

En viktig faktor ved resiliens, er at det finnes en grense for hvor resilient en skal være, og en skal ikke håndtere alt man gjennomgår. For eksempel ved manglende ressurser på avdelingen, skal man ikke godta dette for enhver pris. Motstandsdyktighet vil derfor nødvendigvis ikke bety at man trives eller opplever arbeidet som oppløftende (Gilkison & Hewitt, 2022).



## 3. Metode

I dette kapittelet legges valgt forskningsstrategi frem. Det gjøres rede for rekruttering og datainnsamling, etiske vurderinger og gjennomført analyseprosess.

### 3.1 Kvalitativt design

Det ble benyttet kvalitativt forskningsdesign i denne studien. Kvalitativt design gir oss muligheten til å få en dypere forståelse av menneskets opplevelser, inkludert følelser, og verdier. I tillegg kan denne type design bidra med mangfold og nyanser. Det er vanlig med få deltakere fordi det er viktigere med grundige beskrivelser enn mange deltakere med lite erfaringer. Kvalitativt design passer blant annet godt ved utforskning av dynamiske prosesser som utvikling. For å få svar på studiens problemstilling var det hensiktsmessig å ha en induktiv tilnærming. En tar da utgangspunkt i deltakernes opplevelser av et fenomen og analyserer og tolker disse (Henricson & Billhult, 2019, s. 143-144; Malterud, 2017, s. 30).

### 3.2 Forforståelse

Forfatterne har forskjellige teoretiske grunnlag, hypoteser og perspektiv som bevisst eller ubevisst vil forme deres arbeid i alle steg av forskningsprosessen. Forforståelse er den kunnskapen og de erfaringene om et tema som forskere har med seg når de starter et prosjekt. Forforståelse kan være en styrke fordi det gir en økt motivasjon til å finne svar. Ved å ha et bevisst forhold til egen forforståelse, lykkes man i større grad med å legge denne til side og unngå at forforståelsen og antagelser farger ens studie. Forskningen handler da om det nye en ser, og ikke det en allerede bærer med seg (Malterud, 2017, s. 44-46; Priebe & Landström, 2019, s. 53).

Selv er forfatterne spente på resultatene fordi samme overgang om ikke lenge angår dem. De har gått gjennom en lignende prosess tidligere, fra sykepleierstudent til sykepleier. Denne erfaringen har gitt forfatterne tanker om at overgangen fra student til jordmor kan bli utfordrende, både faglig og emosjonelt, og være en tid preget av spenning og mye usikkerhet.

På bakgrunn av dette, har forfatterne etter beste evne vært åpne i møte med deltakerne når de har fortalt om sine opplevelser. Åpne spørsmål ble stilt, og det ble nikkert forsiktig for å formidle at det deltakerne fortalte, ble hørt. Men deres utsagn ble

ikke bekreftet eller avkreftet av forfatterne. Da deltakere viste følelser i form av frustrasjon, tristhet eller tårer, adresserte forfatterne dette ved intervjuets slutt for å unngå at utsagn skulle farges av forfatterens reaksjoner. Når en kan vise at resultatene kommer fra det empiriske materialet og ikke fra forfatterens antakelser, har en klart å legge egen forforståelse til side (Malterud, 2017, s. 44-46; Priebe & Landström, 2019, s. 53).

### 3.3 Rekruttering og utvalg

For å besvare studiespørsmålet, ble det formulert flere inklusjonskriterier. Deltakerne skulle være ferdig utdannet fra en norsk utdanningsinstitusjon i 2021, 2022 eller 2023. Dette for at de skulle ha rukket å få noe erfaring fra arbeidslivet, men samtidig ha overgangen ferskt i minne. De skulle arbeide på en norsk fødeavdeling. For at de skulle kunne gjøre rede for overgangen i sin helhet gjennom kontinuerlig arbeid, var det et kriterium at de arbeidet 75 % eller mer. Det var ønskelig med deltakere fra universitetssykehus for et mer homogent utvalg, men på grunn av få henvendelser, ble det åpnet opp for jordmødre fra alle norske sykehus.

Rekrutteringen foregikk på ulike måter. En informasjonsplakat ble hengt opp på de to fødeavdelingene på forfatterens studiested (se vedlegg 4). I tillegg ble plakaten sendt til lederne på to andre universitetssykehus, der forfatterne tidligere har vært arbeidstakere. To av deltakerne henvendte seg etter å ha sett plakaten eller å ha fått informasjon på sin arbeidsplass. Informasjon om studien ble også lagt ut på Facebook-siden «Jordmødre i Norge» i to omganger. De seks resterende deltakerne henvendte seg på per e-post etter å ha lest disse innleggene.

Åtte deltakere ønsket å delta, og alle møtte inklusjonskriteriene. På grunn av anonymitet, presenteres deltakerne med forsiktighet. Tre deltakere var ferdigutdannet i 2021, tre i 2022 og to i 2023. Deltakerne jobbet på kvinneklinikker og fødeavdelinger på syv ulike sykehus i Norge.

### 3.4 Datainnsamling

Data ble samlet inn ved hjelp av individuelle, semistrukturerte dybdeintervju. I forkant av rekrutteringsperioden ble det gjennomført et digitalt pilotintervju med forfatterens veileder for å få trening i å gjennomføre et dybdeintervju.

Deltakerne ble i forkant av intervjuene informert om studiens problemstilling via informasjonsplakaten og et tilsendt informasjonsskriv. I begynnelsen av intervjuene ble de informert om å svare så utdypende som mulig. Intervjuene startet med inngangsspørsmålet «Fortell hvordan du opplevde overgangen fra student til jordmor på fødeavdelingen». Der det var naturlig ble også spørsmålet «Hvordan har du håndtert følelsene du har hatt i denne perioden?» stilt som andre og siste planlagte spørsmål. Oppfølgingsspørsmål ble stilt underveis (se vedlegg 1). De var enten åpne for ytterligere redegjørelser eller lukkede for å bekrefte eller avkrefte deltakernes utsagn, og dermed sikre forståelse. Det var i forkant av intervjuene planlagt ulike spørsmål for å ha en mal å følge dersom intervjuene sporet av eller stoppet opp. I slutten av intervjuene ble deltakerne spurt om det var noe de ønsket å tilføye om overgangen fra jordmorstudent til jordmor.

Forfatterne la opp til å ha intervjuene ansikt til ansikt eller over videosamtale. Da alle deltakerne ønsket videosamtale, foregikk intervjuene på Zoom. Intervjuene ble gjennomført på deltakernes fritid, og de hadde stor innflytelse på valg av tidspunkt. Lengden på intervjuene var ikke satt på forhånd, men ble påvirket av deltakernes redegjørelser. Intervjuene varte mellom 20 og 55 minutter. Opptakene ble gjort ved bruk av appen «Diktafon», og ble sendt, lagret og transkribert på nettsiden «[www.nettskjema.no](http://www.nettskjema.no)» (Universitetet i Oslo, 2023). Opptakene er slettet ved et forhåndsbestemt tidspunkt, satt til innleveringsfrist av oppgaven.

### 3.5 Forskningsetiske vurderinger

Forskningsetikk handler om at menneskets grunnleggende verdi og rettigheter skal beskyttes (Kjellström, 2019, s. 86-87). Forskningsetiske vurderinger gjøres før, under og etter vitenskapelig arbeid. Etske problemstillinger kan oppstå i alle faser av et forskningsprosjekt, og omfatte både deltakere og det vitenskapelige miljøet (Kjellström, 2019, s. 76-77). Helsinkideklarasjonen, utarbeidet av World Medical Association, er de etiske retningslinjene som i størst grad har påvirket medisinsk klinisk forskning. De blir i dag benyttet over hele verden, og prinsipper om deltakernes samtykke, informasjon og medvirkning står sentralt. Deklarasjonen sier at vitenskap og samfunnets behov for ny kunnskap aldri kan forsvare at deltakere utsettes for unødig ubehag og risiko (Den norske legeforening, 2023).

Etisk motivasjon handler om forfatteres moralske handlinger gjennom å legge til grunn moralske verdier og å sette andres interesser foran sine egne (Kjellström, 2019, s. 83-83). Forfatterne mener at studien kan være et bidrag i en tematikk som er lite forsket på i Norge. Studien er gjennomført på en måte som kan være fordelaktig for deltakerne, heller enn en belastning, ved at intervju kan bidra til refleksjon over egen overgang og dermed bidra til bearbeidelse av opplevelser, tanker og følelser. Dersom resultatene på noen måte gir uttrykk for at jordmødrenes opplevelse av overgangen er håndterbar eller mindre håndterbar, kan studien ha betydning for fremtidige jordmødre og deres overgang.

Informert samtykke er en prosess som handler om at deltakere skal vite hva de blir bedt om og deretter kunne ta et selvstendig valg angående deltakelse. Prosessen beskytter deltakeres rett til medbestemmelse i et forskningsprosjekt (Kjellström, 2019, s. 89). For å ivareta dette, fikk jordmødre som viste interesse for prosjektet tilsendt informasjon om deltakelse via e-post og mulighet til å kontakte forfatterne ved spørsmål og ved ønske om deltakelse (se vedlegg 3). På den måten fikk de potensielle deltakerne tid til å lese informasjonen og overveie om de ønsket å delta, uten å bli påvirket av forfatterne.

Informasjonsskrivet deltakerne ble tilsendt, nevnte inklusjonskriteriene, beskrev studien og forklarte hva deres deltakelse ville innebære og hvilke rettigheter de hadde. Det stod tydelig at åpning av lenke til videosamtale (Zoom) ses på som samtykke til deltakelse. Det var også beskrevet hvordan oppbevaring og behandling av data skulle utføres. Brevet inneholdt også informasjon om hvem som var ansvarlig for studien, at deltakerne hadde mulighet til å trekke seg uten å oppgi grunn, frist for å trekke seg og hvordan de kunne gjøre det. Til slutt stod kontaktinformasjonen til forfatterne, veileder, personvernombud ved studiestedet og tjenesten som har godkjent søknaden om behandling av personopplysninger, SIKT (se vedlegg 2).

Fortrolighet handler om at det man har forespeilet deltakerne, det de har samtykket til, overholdes. I Norge har alle rett til at persondata og følsomme opplysninger holdes private. Å sikre at uvedkomne ikke får tilgang til informasjon som gjør det mulig å identifisere deltakerne, verner om deres integritet. Informasjonen skal heller ikke

kunne spores tilbake til deltakerne når prosjektet er ferdigskrevet (Kjellström, 2019, s. 94). Deltakerne i denne studien ble lovet full fortrolighet. Deres opplevelser og meninger har blitt hørt, uten at informasjonen kan spores tilbake til dem.

Fordi deltakernes personopplysninger skulle behandles, ble meldeskjema til SIKT utfylt. SIKT er kunnskapssektorens tjenesteleverandør og vurderer om planlagte prosjekter oppfyller krav til personvernet. Den 19.06.2023 ble skjemaet for første gang sendt til vurdering. Etter gjennomgang gjort av SIKT, ble ulike tilbakemeldinger utbedret. Den 14.08.2023 ble prosjektet vurdert som lovlig, så fremt prosjektet skulle gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet (se vedlegg 2) (Sikt, u.å.).

### 3.6 Analyse

Datamaterialet ble analysert ved bruk av Graneheim og Lundmans kvalitative innholdsanalyse. De har utgitt flere artikler hvor metoden blir redegjort for. Metoden ble først presentert i artikkelen «*Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness*» i 2004. Metoden er i dag velkjent og mye brukt i studier, og bidrar til at man strukturert kan analysere kvalitativ data på en hensiktsmessig måte. Den benyttes for å systematisere, kondensere, tolke og abstrahere et innsamlet materiale (Graneheim & Lundman, 2004).

Prosessen i den kvalitative innholdsanalysen er ikke-lineær og fremstilles gjennom dekontekstualisering og rekontekstualisering. Dekontekstualisering omhandler å bryte teksten i biter, ved først å dele teksten inn i meningsbærende enheter, kondenserte meningsbærende enhet og koder. Rekontekstualisering handler om at kodene blir satt sammen med andre koder med samme kontekst og mening. Dette gjøres ved å sette kodene sammen til subkategorier, kategorier og temaer. Rekontekstualiseringen fortsetter ved å diskutere resultatene med relevant forskning og teori (Lindgren et al., 2020).

Graneheim og Lundman (2004) mener at kvalitativ innholdsanalyse er passende når man skal analysere intervjuer som er lange nok til å bli sett på som helhetlige, men korte nok til å kunne dele intervjuene inn i meningsbærende enheter i analyseringsprosessen.

I analysemetoden må det tas et valg om det skal fokuseres på det manifeste eller det latente innholdet i tekstene. Det manifeste innholdet tar for seg det som er tydelig og åpenbart. Det er her ikke behov for en dypere tolkning av innholdet. Det latente innholdet er de dype og underliggende temaene som ikke er åpenbare ved første øyekast. Dette innholdet krever mer tolkning og analysering for å forstå (Graneheim et al., 2017).

Abstrahering og tolkning av innholdet er en viktig del av den analytiske prosessen (Lindgren et al., 2020). Hvordan tekstene er abstrahert og tolket blir i det følgende presentert gjennom de ulike delene i innholdsanalysen.

### 3.6.1 Meningsbærende enheter

Å finne meningsbærende enheter er starten av å dekontekstualisere materialet (Lindgren et al., 2020). Her bruker man de transkriberte intervjuene for å finne ord, setninger eller uttalelser som kan ses i sammenheng med hverandre gjennom deres innhold eller kontekst. Disse enhetene er deler av teksten som er relevant for problemstillingen (Graneheim & Lundman, 2004, s. 106-107). Tolkningen starter allerede her fordi forfatterne må velge ut hvilke passasjer i teksten som skal bli meningsbærende enheter. Risikoene ved valg av meningsbærende enheter er at hver enhet blir for kort, og man mister konteksten. Hvis enhetene blir for lange er det fare for at man mister innhold tidlig i analyseprosessen (Lindgren et al., 2020). Da intervjuene skulle bli delt inn i meningsbærende enheter gikk forfatterne hver for seg. Da dette var gjort, ble forfatternes arbeid sammenlignet. Enhetene som var relevant for problemstillingen, ble valgt ut. Det ble i alt funnet 238 meningsbærende enheter.

### 3.6.2 Kondenserte meningsbærende enhet

Å kondensere de meningsbærende enhetene er også en del av dekontekstualiseringen (Lindgren et al., 2020). Den tar for seg å redusere og korte ned teksten, uten å endre på tekstens mening og innhold (Graneheim & Lundman, 2004). Dette gjøres ved å ta bort repeterte ord og ord som ikke blir sett på som meningsfulle. Å redusere tekst fra de meningsbærende enhetene omhandler en grad av tolkning. De kondenserte meningsbærende enhetene gjorde det lettere å se sammenhenger og helhet i tekstene (Graneheim & Lundman, 2004).

### 3.6.3 Koding

Dekontekstualiseringen avsluttes ved at de kondenserte meningsbærende enhetene ble kondensert ned til et ord eller en kort setning, kalt kode. Kodene skal være formulert så nær teksten som mulig, for å minimere risikoen for å miste essensielt innhold. Ved å kode teksten ble det lettere å se sammenhengene mellom de ulike meningsbærende enhetene. Dette gjorde at forfatterne kunne sette kodene sammen til kategorier (Graneheim & Lundman, 2004). Forfatterne kodet intervjuene selvstendig, og gikk i etterkant sammen for å sammenligne hver enkelt kode.

Tabell 1 – Eksempler på meningsbærende enheter, kondenserte meningsbærende enheter og koder.

Meningsbærende enhet	Kondensert meningsbærende enhet	Kode
Jeg opplevde den overgangen som mye større enn jeg hadde trodd. Jeg gikk jo rett fra praksis på den avdelingen hvor jeg jobber, og til jobb. Så det var en litt tøffere overgang enn jeg var forberedt på.	Opplevde større overgang enn jeg hadde trodd. Gikk fra praksis til å jobbe på samme avdeling. Tøffere overgang enn jeg var forberedt på.	Stor overgang
Det var litt tilfeldig både hvem du gikk med, og hva slags type innhold det var i opplæringsperioden. For min del var det 9-10 vakter, så det er jo ikke mye	Tilfeldig hvem man gikk med og innholdet i opplæringsperioden. Hadde 9-10 vakter, ikke mye	Tilfeldig og kort opplæringsperiode
Men selv om man skulle jobbe ganske så selvstendig i den siste praksisen, så var det en helt annen sak å begynne som jordmor, ferdigutdannet. Jeg synes det var veldig mye ansvar	Selv om man jobbet veldig selvstendig den siste praksisen, så var det noe helt annet å jobbe som ferdigutdannet. Det var veldig mye ansvar	Ansvar

### 3.6.4 Underkategorier og Kategorier

Rekontekstualiseringen starter med å sortere kodene inn i grupper, kalt subkategorier. Sorteringen handler om å tolke hvilke kodegrupper som hører sammen og hvilke som er forskjellige fra hverandre (Lindgren et al., 2020). En kategori beskriver innholdet på et manifest nivå, med lav grad av tolkning og liten grad av abstrahering (Lindgren et al.,

2020). Som en del av prosessen for å finne subkategorier og kategorier i denne oppgaven, ble alle kodene sammen med de tilhørende meningsbærende enhetene og kondenserte meningsbærende enhetene skrevet ut og klippet. Det ble laget bunker med kodene som hadde et likt innhold og som kunne ses i sammenheng med hverandre. Å lage underkategorier og kategorier var en tidkrevende prosess med mye revidering. Til slutt ble kodene plassert i kun en underkategori hver, slik at ingen data falt innenfor flere underkategorier. Hver kategori ble videre satt sammen av flere underkategorier (Graneheim & Lundman, 2004). I alt ble det formulert 20 underkategorier. Underkategoriene ble satt sammen til 6 kategorier.

### 3.6.5 Tema

Temaer kan ses på som en rød tråd mellom de meningsbærende enhetene, de kondenserte meningsbærende enhetene, kodene, subkategoriene og kategoriene på en fortolkende måte. Temaene er formulert slik at de belyser den latente delen av teksten (Graneheim et al., 2017; Graneheim & Lundman, 2004).



## 4. Resultater

For å skape kunnskap og økt forståelse, ble 8 deltakere intervjuet omkring deres opplevelser av overgangen fra student til jordmor på fødeavdelinger. Ulik mengde jordmorfaglig erfaring og ulike ressurser gjorde at deltakerne befant seg på forskjellige steder i overgangen, og hadde forskjellig utgangspunkt for å håndtere den.

På bakgrunn av intervjuenes analyse, presenteres underkategorier, kategorier og temaer i tabell 2 under. Ved å sette kategoriene sammen ble det formulert tre temaer. Temaene ble «Opplevelsen av å sette seil», «Opplevelsen av å navigere i ukjent farvann» og «Opplevelsen av å søke en trygg havn». Temaene som presenteres beskriver en prosess som metaforisk kan ses på som et seilas. En kan se for seg de nyutdannede jordmødrene som en del av et mannskap på en seilbåt med egne arbeidsoppgaver.

Tabell 2 – Resultatene presentert i underkategori, kategori og tema.

Underkategorier	Kategorier	Tema	
Komplekst følelsesliv	Å gjennomgå emosjonelle reaksjoner	Opplevelsen av å sette seil	
Stress			
Brå overgang			
Grad av trygghet			
Selvstendighet	Å forsøke å tilpasse seg den nye rollen		
Indre drivkraft	Å benytte seg av mestringsstrategier	Opplevelsen av å navigere i ukjent farvann	
Aksept			
Egenomsorg			
Kollegastøtte			
Lederstøtte	Å få personlig og faglig støtte		
Støtte fra andre			
Opplæring		Å utvikle seg som jordmor	
Tilrettelegging			
Fagutvikling			
Ressurser på arbeidsplassen			
Progresjon	Å strebe etter vekst og yrkesmestring	Opplevelsen av å søke en trygg havn	
Fremtidsutsikter			

### 4.1 Opplevelsen av å sette seil

Dette temaet beskriver jordmødrenes første møte med arbeidslivet etter endt utdanning. De er nå kvalifiserte til å arbeide som jordmødre og har med det mer ansvar. Samtidig har de mulighet til å arbeide mer selvstendig og å gjøre rollen til sin egen. Som på en seiltur på et ukjent hav vil noen situasjoner være forventet, mens

andre vil være uforutsette og akutte. Forskjellige situasjoner og opplevelser vil kunne fremkalle ulike følelser.

#### 4.1.1 Å gjennomgå emosjonelle reaksjoner

Analysen av intervjuene viste tydelig at 7 av 8 deltakere opplevde både positive og negative følelser gjennom overgangen. Alt fra frykt, ensomhet, stress, håpløshet og apati til yrkesglede, trygghet og spenning ble nevnt. Én jordmor beskrev møtet slik:

*«Det har vært krevende å være ny, samtidig som det er spennende. [...]. Det er et krevende yrke hvor det tar tid å lande med begge bena og føle at man har hodet over vann. [...]. Men så er det gøy, så man har drivkraften til å ville stå i det allikevel»*

*Jordmor 6*

En annen deltaker fortalte at yrket var kjempefint og at det var et givende yrke, men det var spesielt hardt plutselig å ha mer ansvar enn tidligere som student.

Vedkommende evaluerte eget arbeid kontinuerlig og var mye sliten fordi hodet konstant jobbet. Vedkommende var også redd for å ha oversett noe. Samtidig opplevde vedkommende et godt kollegialt samhold med støtte og latter, samt godt tverrfaglig samarbeid.

De fleste jordmødrene begynte i jobb på sommeren, den mest hektiske perioden av året. Av de tre som begynte i jobb et annet sted enn der de studerte, opplevde to stykker stress i forbindelse med nye rutiner og prosedyrer de måtte lære seg.

Sistemann beskrev møtet med overgangen som energikrevende, men ikke stressende. Flere andre deltakere opplevde stress i løpet av overgangen fordi de var redde for å gjøre feil. Frykten for å gjøre feil, samtidig som støtten ikke opplevdes optimal, var gjennomgående hos flere av deltakerne. Situasjoner med akutte hendelser opplevdes som mest utfordrende. Deltakerne fortalte at ansvaret de fikk og stresset de opplevde, bidro til opplevelsen av en overveldende overgang.

*«Jeg følte meg litt overveldet av alt det ansvaret. Usikkerhet. Så jeg følte liksom ikke på den der "Å, yes, nå er jeg ferdig utdannet. Stolt jordmor". Ikke i det hele tatt, dessverre»*

*Jordmor 3*

Flere av deltakerne følte til tider på ensomhet. Én deltaker fortalte om mangel på mottakelse og opplæring og følte seg derfor svært alene. Andre opplevde ensomhet i hektiske perioder fordi ansvarsjormor og andre kollegaer ikke alltid var tilgjengelig. De måtte da ta viktige avgjørelser som å tolke CTG-er og ta vurderinger ut ifra avvik, og de fikk i mindre grad tilbakemeldinger på arbeidet sitt. Noen fortalte også at taushetsplikten hindret dem i å snakke med familie og venner om situasjoner de opplevde, og at de dermed hadde én måte mindre å bearbeide hendelser på. Det gjorde at de følte seg alene i møtet med jordmoryrket.

#### 4.1.2 Å forsøke å tilpasse seg den nye rollen

6 av 8 deltakere kalte overgangen med egne ord brå eller hard. De begrunnet det med det store ansvaret de fikk, og det å vite at de ikke lenger hadde en veileder som var tilgjengelig kun for dem. Én deltaker fortalte at overgangen ikke opplevdes smidig, og at overgangen var tøffere enn forventet. Vedkommende forklarte at rollen var den samme, men at man for første gang stod på egne ben. En annen fortalte at det var en stor, men fin overgang.

Videre fortalte deltakerne at mangel på oppfølging og støtte førte til at de følte seg utrygge på jobb. De beskrev følelsen av ikke å strekke til. Forskjellige svar fra erfarne jordmødre bidro også til utrygghet og utfordringer med å tilpasse seg det nye yrket. Én deltaker opplevde å få nye oppgaver ved oppstart i jobb, oppgaver som vedkommende som student på samme sted aldri hadde blitt satt til i praksis. Usikkerheten ved nye arbeidsoppgaver bidro til følelsen av utrygghet.

Samtlige deltakere trakk fram god kollegial støtte som essensielt for å kjenne på trygghet. De aller fleste beskrev et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen med støttende og forståelsesfulle kollegaer. Én av dem beskrev arbeidsmiljøet slik:

*«Det var et veldig godt miljø å komme inn i som ny. Det var på en måte ingen dumme spørsmål å stille. Det var veldig lav terskel for å spørre. Og det følte veldig godt og trygt»*

Jordmor 5

To andre beskrev derimot svært utfordrende forhold som var preget av lite støttende kollegaer. De fortalte om negative holdninger, høye forventninger og dårlig samarbeid.

## 4.2 Opplevelsen av å navigere i ukjent farvann

Dette temaet beskriver hvordan de nyutdannede jordmødrene opplevde sin nye arbeidshverdag. Når man navigerer i ukjent farvann, kan man ikke kontrollere været, men man kan justere seilene for å bevege seg videre. Jordmødrene benyttet ressurser som indre motivasjon, egenomsorg og aksept. Det var avgjørende med støtte fra kollegaer, ledere og andre. Gjennom opplæring, tilrettelegging og fokus på fag, utviklet de nyutdannede seg mot den nye rollen som jordmor.

### 4.2.1 Å benytte seg av mestringsstrategier

Tre av jordmødrene beskrev gleden over jordmoryrket ved bruk av adjektivene *gøy*, spennende og givende. Flere av jordmødrene fortalte at den utfordrende perioden som nyutdannet ble enklere grunnet de positive sidene ved yrket. Én av jordmødrene fortalte at selv om det oppstår tragedier i arbeidshverdagen, er man med på å gjøre en forskjell for kvinnene. Å mestre flere oppgaver, ga økt pågangsmot. Det ble fortalt at tiden var en ressurs:

*«Jeg synes tiden har vært en ressurs. Det å ha vært der lenger og blitt tryggere. Jeg har fått mestringsfølelse av å ha sett at jeg kan dette og dette. Det er godt å se på over tid»*

*Jordmor 7*

En av jordmødrene opplevde å ha mange utfordrende tanker samtidig som det positive med yrket ble glemt. Jordmoren beskrev at det til tider var så mange utfordringer på arbeidsplassen, at vedkommende reflekterte over yrkesvalget. Dette var vanskelig å anerkjenne, da vedkommende hadde vært veldig motivert før overgangen. Jordmoren opplevde å være i fritt fall, uten å vite hva som var best for seg selv. Vedkommende trøstet seg med tanken på at det ikke skal være slik for alltid, og at man må gjøre det beste ut av situasjonen mens man står i den.

For å komme seg gjennom arbeidshverdagen, fortalte noen av jordmødrene at det var viktig å være god med seg selv. Dette ved å minne seg selv på at det er lov å være ny og å spørre om hjelp, samt å vise når man ikke har det bra. En annen forklarte at det var et overveldende yrke å skulle bli trygg i, og at man derfor burde være ærlig på at man er ny. Jordmoren fokuserte på det vedkommende klarte, fremfor det vedkommende ikke fikk til. Fordi de fødende ikke alltid direkte uttrykte takknemlighet for arbeid som ble gjort på fødestuen, tok det tid for jordmoren å skjønne at arbeidet faktisk ble satt pris på.

Mestringsstrategier som bidrar til å håndtere og redusere allerede oppstått stress, ble mest benyttet. Disse jordmødrene forsøkte å fokusere på det positive og givende ved overgangen. Andre benyttet tid til å akseptere situasjonen slik den var fordi de hadde tro på prosessen. Dessuten vurderte en av deltakerne mestringsstrategier som innebar å eliminere årsaken til belastning, nemlig å slutte å jobbe som jordmor, til tross for at det var jordmor vedkommende ønsker å være.

Halvparten av jordmødrene beskrev læringsprosessen de gikk gjennom som nyutdannet. En av jordmødrene fortalte at det er en bratt læringskurve, da man tenker og kverner mye mer enn tidligere. Å akseptere at det er tidkrevende å bli dyktig, samt at man aldri blir helt utlært, ble også nevnt. Flere av jordmødrene så frem til å ha mer erfaring.

#### 4.2.2 Å få personlig og faglig støtte

Alle deltakerne har i ulik grad nevnt positive sider ved kollegaskapet. De fleste opplevde å bli tatt godt imot. De kunne henvende seg til, diskutere og snakke med kollegaene hvis det var behov for det. Kollegaene var forståelsesfulle for at man var ny, og de nyutdannede fikk ekstra omsorg av de erfarne jordmødrene. En av dem fortalte at de var en gruppe jordmødre som møtte opp før vakt for å snakke om hendelser og generelt hvordan de opplevde arbeidshverdagen. Flere opplevde at de ikke stod alene, men at de var et team, samt at det var en god tverrfaglig dialog.

*«Det er aldri gøy å være ny, synes jeg. Jeg synes det er veldig skummelt. Men så gikk det jo over all forventning. Men det er mye grunnet kollegaer. Det har utrolig mye å si»*

*Jordmor 4*

Flere av jordmødrene hadde andre nyutdannede kollegaer rundt seg. Å snakke sammen med dem, kunne være til hjelp i utfordrende situasjoner.

Tre av jordmødrene opplevde et utfordrende kollegaskap. En av dem opplevde at enkelte kollegaer med lang erfaring kunne være harde og ha en brutal tone med dem som var nye. Den samme jordmoren opplevde at det å konferere om hendelser og tiltak var veldig avhengig av hvem som var på jobb. Jordmoren opplevde også at arbeidsmiljøet hadde vært med på å ødelegge overgangen, slik at vedkommende hadde revurdert å jobbe som jordmor. Overgangen hadde vært unødvendig kjip grunnet baksnakking fra kollegaer:

*«Det å mangle støtte har vært mer utfordrende enn situasjonene man står i»*

*Jordmor 7*

En annen jordmor opplevde å ikke kunne snakke med kollegaene sine om arbeidstilværelsen. Vedkommende beskrev en «de mot meg»-mentalitet som var skapt hovedsakelig av erfarne jordmødre på arbeidsplassen. Grunnet manglende støtte og høyt arbeidspress, ble jordmoren sykemeldet kort tid etter oppstart i ny jobb. Jordmoren følte seg liten og så ned på seg selv.

En tredje jordmor fortalte om utfordringene ved å spørre om hjelp grunnet høye forventninger fra både ledelsen og kollegaene. Enkelte ansatte skapte så mye usikkerhet at jordmoren enten gikk til andre for hjelp eller ikke spurte om hjelp i det hele tatt. Jordmoren ble også sett på som student i en lengre periode etter at vedkommende var ferdigutdannet.

*«Også følte jeg på at både sjefen min og noen av kollegaene mine hadde forventning til at, "nå er du ferdigutdannet, vær så god, klar deg selv" [...] Jeg fikk av og til inntrykk av at de, når man da spurte om hjelp, at de bare sa, "åh, trenger du hjelp nå? Det må du*

kunne" [...] Så enten så gikk jeg til noen andre, eller så spurte jeg ikke om hjelp. Og følte at jeg kanskje ikke gjorde det helt rett. Det er jo helt feil».

Jordmor 3

Den samme jordmoren opplevde at selv om det alltid var noen som lagde negativ stemning, var det ganske mange flere som klarte å holde det positivt.

Jordmødrene fikk ulik grad av støtte fra sine ledere. Halvparten av jordmødrene opplevde støtten fra ledelsen som god. Det ble nevnt at de opplevde å bli tatt på alvor, de ble sett og fikk støtte når det var behov for det.

*«Jeg opplevde at lederne var veldig tilgjengelige og veldig forståelsesfulle for at vi var nye [...] Ledelsen er veldig flinke til å se hver enkelt. Det gjør at det føles trygt hvis det skulle være noe, en kan fint banke på døren og prate med de»*

Jordmor 5

Tre av jordmødrene opplevde derimot utfordringer med ledelsen. En av dem hadde ikke en fungerende ledelse, noe som opplevdes som tøft. Denne jordmoren hadde et behov for tettere oppfølging og kommunikasjon med ledelsen. Den andre jordmoren hadde en ny leder da vedkommende startet i arbeid. Lederen var ikke klar over at jordmoren var nyutdannet. Den tredje jordmoren opplevde ledelsen som grenseoverskuende. Lederen kunne ringe flere ganger når jordmoren hadde fri, og ga beskjed om at avdelingen ikke gikk rundt hvis jordmoren ikke kom på jobb. Lederen forventet også at jordmoren skulle kunne alt man ikke kunne som student. Den siste jordmoren fortalte ikke om sin opplevelse av ledelsen på avdelingen.

En av jordmødrene hadde medarbeidersamtale kort tid etter arbeidsstart. En annen jordmor ventet på å bli innkalt til medarbeidersamtale omtrent 6 måneder etter oppstart.

Resultatene viser at under halvparten av deltakerne bevisst benyttet seg av mestringsstrategier. Grunnet utfordringer med å legge fra seg hendelser fra arbeidshverdagen, behøvde flere av jordmødrene støtte utenfor arbeidsplassen. Noen

av jordmødrene snakket med sine samboere og venner. Tidligere medstudenter ble også benyttet som støtte. Samtaleterapi ble benyttet av to av jordmødrene. Dette for å finne egne strategier til å håndtere overgangen fra student til jordmor, og fordi det var nyttig å ha en nøytral samtalepartner. Etter et år i jobben, var det fortsatt behov for en av jordmødrene å få hjelp til å kunne ta seg helt fri utenfor arbeidsplassen. Samme jordmor hadde også skrevet dagbok i et forsøk på å bearbeide opplevelser. En annen av studiens jordmødre opplevde ikke å ha et nettverk utenfor arbeidsplassen fordi vedkommende var tilflyttet. Vedkommende var kun sosial med kollegaer, og det ble utfordrende å legge fra seg jobb i sosiale sammenhenger. Den utfordrende arbeidshverdagen gjorde at en av jordmødrene ble passiv og apatisk, og det ble vanskelig for vedkommende å finne strategier å benytte. Situasjonen tærte også på forholdet med samboeren.

#### 4.2.3 Å utvikle seg som jordmor

Hvor mye opplæring hver enkelt jordmor fikk, var ulikt. To av deltakerne fikk ingen opplæring. Én husker ikke hvor mye vedkommende fikk. De resterende fikk mellom 5 dager og 4 uker. En av deltakerne fikk ekstra opplæring etter forespørsel.

En av de to jordmødrene som ikke fikk opplæring hadde blitt forespeilet tre uker. Jordmoren fikk ikke dette grunnet ferieavvikling og mange vikarer på avdelingen. Vedkommende ønsket opplæring og tilbakemeldinger. Det var heller ingen mentorordning på avdelingen. Den andre jordmoren som ikke fikk opplæring, opplevde det i all hovedsak som håndterbart, men manglet opplæring i det vedkommende ikke tidligere hadde gjennomgått i praksis på studiet. Denne jordmoren var i begynnelsen satt opp på jobb sammen med en tidligere veileder fra praksis, noe som ga kontinuitet. En medvirkende årsak til mangelen på opplæring, var at disse to jordmødrene allerede var kjent på avdelingene, da de hadde vært i praksis der. Felles for alle deltakerne, var at de ønsket at opplæringen var strukturert med fastsatte rammer. Den skulle kunne individualiseres, men ikke sløyfes.

Jordmødrene med lengst opplæringsperiode på tre og fire uker, var fornøyde. For en av disse jordmødrene ble vanskelighetsgraden på arbeidsoppgavene gradvis trappet



opp gjennom perioden. Vedkommende gikk også noen vakter i tospann sammen med en annen nyutdannet jordmor. Det opplevdes som fine lærings situasjoner.

Halvparten av jordmødrene fortalte at opplæringen gikk ut på å ha en erfaren jordmor tilgjengelig, som kunne svare på spørsmål og hjelpe med praktiske oppgaver hvis det var behov for det. To av dem var tilfreds med den formen for opplæring, mens de resterende to ønsket tettere og mer individuell oppfølging. Tre av deltakerne fortalte at de gikk med flere ulike jordmødre under opplæringsperioden, og innholdet var tilfeldig. Grunnet lite struktur i opplæringen ble det dermed mye ansvar på en selv for å lære seg nye prosedyrer.

Tre av jordmødrene opplevde det som positivt å bli prioritert til fødsler i starten av jordmorkarrieren. Derimot mente en annen at det ikke var viktigst med fødsler i starten. Vedkommende ville heller bli satt inn i dokumentasjon og data.

Den faglige oppfølgingen opplevdes som bra for tre av jordmødrene. Avdelingene disse jordmødrene arbeidet på, hadde utarbeidet ulike programmer for nyansatte med ulikt innhold og ulik varighet. En annen jordmor nevnte at avdelingen hadde vært god på å øve på akutte hendelser. To av jordmødrene opplevde at avdelingene var gode på debrief. Én av disse hadde allikevel hatt ett tilfelle hvor en situasjon ikke var tatt tak i. Den siste jordmoren fortalte at debrief ikke var systematisert i avdelingen.

En av jordmødrene opplevde det positivt å få tilbakemeldinger og konstruktiv kritikk fra kollegaer. En annen opplevde ubehag av måten ting ble formidlet på ved konstruktiv kritikk. Vedkommende la vekt på at man ikke må bli hengt ut i slike tilfeller.

To av jordmødrene opplevde frustrasjon over bemanningssituasjonen på avdelingen. En av dem fikk i tillegg lite fri og visste ikke når vedkommende skulle dra hjem etter vakt grunnet mye fravær blant kollegaer.

*«Jeg føler ikke det er så mye annet jeg kunne ha gjort i den situasjonen man står i når man ikke har så mye ressurser rundt seg. Hvor skal man hente hjelp fra når det ikke er noen steder å hente det fra?»*

Jordmor 1

En annen jordmor fortalte at ressursene ble omfordelt på sommeren, for å gjøre situasjonen med bemanningsutfordringer best mulig.

### 4.3 Opplevelsen av å søke en trygg havn

Dette temaet tar for seg de nyutdannedes forsøk på å tre inn i en ny rolle som jordmor. Noen opplevde økende grad av progresjon og kjente på økt selvstendighet, trygghet og mestring i hverdagen. Andre funn skiller seg klart ut og viser at overgangen også kan være preget av uforutsigbare strømmer av motstand.

#### 4.3.1 Å strebe etter vekst og yrkesmestring

Fire av jordmødrene fortalte at de kjente på selvstendighet underveis i overgangen. Én jobbet aktivt med å være selvstendig under studietiden og fortalte at det var krevende, men gjorde overgangen mykere. En annen fortalte at under studietiden ble ting gjort slik veilederne pleide å gjøre det, men som ferdig utdannet måtte vedkommende ta flere avgjørelser alene. Dette bidro til økt grad av selvstendighet. De to siste jordmødrene trivdes med å jobbe mer selvstendig etter utdannelsen, fordi de var friere til å tilpasse fødselshjelpen på sin egen måte.

Aksept for at yrket som jordmor er komplekst og at progresjon tar tid, ble også anerkjent. En jordmor fortalte at vedkommende syntes det er et overveldende yrke å bli trygg i. Etter funn av en fontanell, fortalte vedkommende:

*«Da falt det noen brikker på plass som ikke nødvendigvis hadde vært der før, og da tenkte jeg "Det kommer til å ta veldig lang tid å bli kjempegod på dette her – det tekniske, det håndverket"»*

Jordmor 8

Halvparten av jordmødrene nevnte tidspunkt for omtrent når de kjente på en endring i overgangen. Én fortalte om en endring og trygghet allerede ved oppstart i jobb. To andre kjente mer og mer mestring etter 6-7 måneder, og én fortalte at følelsen av mestring og trygghet kom snikende med tiden. Samtlige opplevde at tiden var til hjelp da det stod på som verst. Flere og flere brikker falt på plass. De kjente på egen progresjon og skuldrene senket seg:

*«Det er også fint å se den bratte læringskurven. At man har lært mye siden juni. Man føler seg litt tryggere på seg selv. [...] Alt går jo bare bedre og bedre»*

*Jordmor 4*

De som i størst grad opplevde mestring og økende grad av selvstendighet, var de som samtidig opplevde stor grad av støtte fra kollegaer og ledere på arbeidsplassen. De kjente i større grad på en trygghet som gjorde at de turte å utfolde seg i sin arbeidshverdag.

## 5. Diskusjon

Hensikten med oppgaven var å få en dypere forståelse for hvordan nyutdannede jordmødre opplever å arbeide på fødeavdeling det første året etter endt studie. I dette kapittelet skal den benyttede metoden diskuteres, før studiens resultater diskuteres.

### 5.1 Metodediskusjon

I det følgende blir begrepene troverdighet (credibility), pålitelighet (dependability) og overførbarhet (transferability) diskutert. Dette er de samme begrepene som Graneheim og Lundman benytter for å diskutere en studies holdbarhet (2017; 2004; 2020).

#### 5.1.1 Troverdighet

Troverdighet omhandler i hvor stor grad en kan stole på at data og analyseprosessen tar for seg den tiltenkte problemstillingen. Forskningens troverdighet startet ved utvelgelsen av studiens fokusområde, kontekst og utvelgelsen av deltakere (Graneheim & Lundman, 2004). De åtte deltakerne som deltok i denne studien, hadde tatt sin masterutdanning i jordmorfag i Norge. Alle arbeidet på fødeavdelinger i Norge og alle arbeidet 75% eller mer. Et slikt utvalg kan anses som et homogent utvalg siden de har samme yrke, type arbeidsplass og utdanning. Likevel arbeidet jordmødrene på 7 sykehus på ulike steder i Norge, de hadde tatt utdannelsen på ulike utdanningsinstitusjoner, og jordmødrene hadde mellom 0,5-og 2,5-års erfaring som jordmor, altså ferdigutdannet i 2021, 2022 og 2023.

Ifølge Graneheim og Lundman (2004) blir studiens troverdighet styrket ved å få flere perspektiver av fenomenet som undersøkes. Dermed kan det anses som en styrke at deltakerne arbeidet på ulike sykehus og hadde ulik erfaring. Den ulike arbeidserfaringen kan både ses på som en styrke og svakhet. Deltakerne som hadde mindre erfaring, befant seg midt i overgangen ved intervju tidspunktet og hadde dermed overgangen på nært hold. Deltakerne med lengre erfaring derimot, kan ha et annet perspektiv på overgangen, da de har kommet seg lenger ut i overgangen fra student til jordmor. Disse jordmødrene kan ha glemt deler av overgangen som kunne vært av betydning for studien. Det er dermed mulig at resultatene hadde vært annerledes hvis en hadde rekruttert jordmødre fra samme landsdel og jordmødre med

lik erfaring. Derimot kunne dette ikke skapt flere perspektiver, noe Graneheim og Lundman (2004) mener skaper troverdighet.

Det er ifølge Graneheim og Lundman (2004) viktig at rekruttering av deltakere baseres på frivillighet. Ingen av deltakerne i denne studien ble påvirket til deltakelse, og deltakerne tok selv kontakt etter å ha sett informasjonsplakaten på Facebook eller på deres arbeidssted. Dette kan dermed ses på som en styrke fordi det skaper økt troverdighet. En må likevel ta i betraktning at frivillige deltakere ofte skiller seg ut fra de som ikke deltar i frivillige studier (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2015). Det er også mulig at noen potensielle deltakere ikke ønsket å delta grunnet redsel for å bli gjenkjent blant kollegaer på arbeidsplassen. Metoden for rekruttering må bemerkes ved at det ble rekruttert fra kun én Facebookside, «Jordmødre i Norge», og hengt opp plakater på kun tre sykehus. Ved å rekruttere på denne måten, vil en med stor sannsynlighet tro at informasjon om studien ikke er nådd alle jordmødre som kunne vært aktuelle fordi ikke alle jordmødre er på sosiale medier. Studien ble gjennomført over «Zoom». En slik intervjuform kan ha vært med på å påvirke deltakernes opplevelser og perspektiver, i forhold til å benytte seg av intervjuer i samme rom. Det skal likevel tas i betraktning at videosamtale ga forfatterne mulighet til å rekruttere over et større geografisk område.

Å velge ut den mest hensiktsmessige datasamlingsmetoden er med på å skape troverdighet i en studie (Graneheim & Lundman, 2004). Individuelle semistrukturerte intervju ble valgt ut for å få en dypere forståelse av fenomenet (Graneheim & Lundman, 2004). Det hadde vært en mulighet å gjennomføre studien som en kvantitativ studie, men en ville da ikke fått en dypere forståelse av temaet på individnivå, noe som var ønsket av forfatterne. På den ene siden kan det oppstå utfordringer ved bruk av intervjuer som metode for datainnsamling, da personene kan føle seg utnyttet, såret eller eksponert (Kjellström, 2019, s. 77). Nærheten en opplever i en intervjusetting kan føre til at deltakerne tilpasser svarene sine til det de tror at intervjuerne ønsker å høre. Dette fordi de kan oppleve frykt eller skam over tankene, meningene eller opplevelsene de deler (Kjellström, 2019, s. 86-87). Personene som gjennomfører intervjuene, er derfor i en maktposisjon. Hvis dette blir aktuelt i en studie, er dermed ikke materialet gyldig (Kjellström, 2019, s. 93). På en annen side vil

man ved bruk av intervju komme tettere på deltakerne enn ved en spørreundersøkelse, fordi man snakker sammen og intervjuerne har mulighet til å stille oppfølgings spørsmål som kan gi mer omfattende besvarelser.

I forkant av intervjuene ble det utarbeidet to intervju spørsmål og lagt opp til en dialog, fremfor å lage en større intervjuguide. Noen temaer var også nedskrevet på et ark i forkant av intervjuene. De skulle være til hjelp hvis samtalen stoppet opp. Det er ellers mulig at studiens resultater hadde vært annerledes hvis det hadde blitt utarbeidet en større intervjuguide, fordi det hadde kunnet gi et større datagrunnlag og bidra med flere temaer.

For å styrke en kvalitativ forskningsstudies troverdighet, er det ifølge Graneheim og Lundman (2017) mengden data som bestemmer utvalgets størrelse. Forfatterne opplevde en metning av problemstillingen etter 6 intervjuer. Det ble utført to ekstra intervjuer for å bekrefte at intervjuene ikke ga ytterligere kunnskap til denne studien (Malterud, 2017, s. 65). Det er likevel mulig at man med flere deltakere hadde blitt presentert for flere perspektiver fra overgangen fra student til jordmor, noe som kunne styrke studiens troverdighet (Graneheim et al., 2017). Hvis deltakerne hadde fått mulighet til å lese gjennom den transkriberte teksten og studiens resultater, kunne det ifølge Graneheim og Lundman (2004) skapt en større troverdighet. Dette ble ikke gjort grunnet studiens tidsramme.

En kritisk del av å beholde troverdigheten når en benytter seg av kvalitativ innholdsanalyse, er utvelgelsen av meningsbærende enheter. Å velge ut for store eller for små meningsbærende enheter, kan føre til at man mister viktig innhold fra intervjuene. Det er også viktig at kategoriene og temaene dekker studiens data, og at ingen data som svarer på forskningsspørsmålet blir ekskludert (Graneheim & Lundman, 2004). Grunnet uerfarenhet hos forfatterne, er det mulig at innhold kan ha falt fra. Det kan likevel ses på som en styrke at forfatterne gikk hver for seg for å dekontekstualisere innholdet. Altså, de delte intervjuene inn i meningsbærende enheter, kondenserte meningsbærende enheter og koder hver for seg. Forfatterne hadde gjennom dekontekstualiseringen store likheter i innholdet da det ble sammenlignet. Der det var ulikheter, ble det mest hensiktsmessige innholdet for å

besvare studiens problemstilling valgt ut. Flere av de meningsbærende enhetene og kodene ble også presentert for forfatterens veileder, og i samarbeid ble noen av kodene endret. Da kategoriene og temaene ble utvalgt, ble alle kodene som kunne ses på i sammenheng med forskningsspørsmålet inkludert. Analysen var en meget tidskrevende prosess, og flere varianter av underkategorier, kategorier og temaer, ble undersøkt for å finne den mest hensiktsmessige inndelingen. Et utkast av kategoriene og temaene ble lagt frem på masterseminar foran medstudenter og veiledere fra universitetet. Det ble i den forbindelse gitt flere tilbakemeldinger på ulike forbedringspunkter for kategoriene og temaene. Å ha en dialog med andre under analysen, kan gi ulike perspektiver, noe som ifølge Graneheim og Lundman (2004) kan være nyttig gjennom en analyseprosess.

Det er imidlertid viktig å understreke at ingen av forfatterne har benyttet denne analysemetoden tidligere. Denne uerfarenheten kan derfor sees på som en svakhet. Det kan ses på som en styrke at det er benyttet en vitenskapelig validert metode, som er mye brukt i kvalitativ helsefaglig forskning (Graneheim et al., 2017; Graneheim & Lundman, 2004; Lindgren et al., 2020).

Beslutningen om å benytte transisjonsteorien til Schlossberg (2011) ble tatt i etterkant av intervjuene. Flere alternative transisjonsteorier ble vurdert. Dette inkluderer teoriene til Afif I. Meleis og William Bridges. Disse teoriene er anerkjente og mye brukt i forskning om ulike overganger i livet (Bridges, 2009; Meleis, 2010). Vurderingen om å ekskludere den sykepleieteoretiske transisjonsteorien til Meleis, ble begrunnet med at teorien er mer rettet mot pasienter som gjennomgår overganger i forbindelse med utfordrende livssituasjoner. Videre tar den for seg hvordan helsearbeidere kan være med på å forstå og støtte menneskene gjennom disse prosessene (Meleis, 2010, s. 1-7). Bridges sin teori anvendes ved organisasjonsutvikling og endringsledelse, og tar også for seg den individuelle endringsprosessen, men på et mye mindre personlig nivå enn Schlossberg (Bridges, 2009, s. 3-10; Schlossberg, 2011). Schlossberg sin transisjonsteori ble valgt grunnet fokus på individets opplevelse av overganger, samt at faktorer som de fire S-ene ville være anvendbare i lys av både problemstillingen og det innsamlede datamaterialet. Samtlige deltakere er i samme situasjon og har ulik grad av støtte, indre styrker og ressurser, og de benytter seg i ulik grad av mestringsstrategier.

Schlossberg er psykolog og ikke jordmor. Det kan derfor ses på som en svakhet at teorien ikke direkte er rettet mot jordmødre. Dog har denne oppgaven fokus på de nyutdannede jordmødrenes opplevelser av et fenomen, og handler derfor om psykologiske prosesser hos individer. Teorien tar også for seg individets indre opplevelse av en overgang, og lite for seg sosiale strukturer eller sammenhenger som kan være med på å påvirke en overgang (Schlossberg, 2011). En annen svakhet i teorien til Schlossberg er at hun ikke kommer med konkrete eksempler på mestringsstrategier som er effektive. Hun henviser til Pearlin og Schooler (1978), men også de beskriver ulike mestringsstrategier uten å gi konkrete eksempler.

Bruk av begrepene «sustainability» og resiliens ble også valgt ut i etterkant av datainnsamlingen. Disse begrepene ble valgt som en del av oppgavens teoretiske rammeverk, fordi det er svært essensielle begreper for nyutdannede jordmødre i overgangen mellom å være student til jordmor. Begrepene er diskutert av Crowter et al. (2016). De presiserer at bruken av begrepet resiliens i jordmorsammenheng kan mistolkes, da det kan oppfattes som at jordmødre skal «tøffe seg» og godta all motstand og utfordringer på bekostning av seg selv. Her er det derfor viktig å understreke at forfatterne mener at begrepet er nyttig i jordmorfag, så lenge man har en grense for hvor resilient en skal være.

#### 5.1.2 Pålitelighet

Studiens pålitelighet tar for seg i hvilken grad resultatene er til å stole på (Graneheim & Lundman, 2004). Datainnsamling, transkribering og analyseprosessen er utført av begge forfatterne, noe som kan ses på som en styrke. For å vise transparens i forskningsprosessen er det fremvist en detaljert fremstilling av studiens metode, datainnsamling og analyseprosess. Selve analyseprosessen er framstilt med tabeller, og resultatdelen har flere direkte sitater.

Å være bevisst egne tankeprosesser og fremgangsmåter kalles refleksivitet. Selv er forfatterne spente på sin egen overgang og har tanker om at det kan bli en utfordrende overgang. Dersom en aktivt er bevisst egen forforståelse, lykkes man i større grad med å legge forforståelsen til side underveis, slik at forskningen handler om det nye en ser, og ikke det en allerede bærer med seg (Priebe & Landström, 2019, s. 53-54). Et åpent sinn, viser at en gir plass til tvil, ettertanker og uventede



konklusjoner (Malterud, 2017, s. 19). Å reflektere rundt egen forforståelse styrker studiens pålitelighet (Priebe & Landström, 2019, s. 54).

### 5.1.3 Overførbarhet

Overførbarhet er en viktig del av troverdigheten i en studie. Dette refererer til om studien kan overføres til andre kontekster eller grupper (Graneheim & Lundman, 2004). Kvalitative studier kan ikke generaliseres, men kan ha en overføringsverdi (Danielson, 2017, s. 330). Det er ikke forfatterne selv som kan avgjøre studiens overførbarhet, men de kan komme med forslag. Det er dermed kun leseren som kan avgjøre om en studie er overførbar (Graneheim & Lundman, 2004).

For å gi leseren en mulighet for å vurdere studiens overførbarhet, er det gitt en detaljert beskrivelse av kontekst, rekruttering av deltakere, utvalget, datainnsamlingen og analyseprosessen. Resultatene er presentert i kombinasjon med sitater (Graneheim & Lundman, 2004). Selv om forfatterne ikke skal avgjøre om studien er overførbar, kan man gjennom diskusjonen av resultatene se en sammenheng med denne studiens funn, og andre lignende utenlandske studier. Resultatene fra denne studien kan også tenkes å være overførbare til nyutdannede i andre helsefaglige profesjoner, samt til dels generelt hos nyutdannede både i Norge og internasjonalt.

## 5.2 Resultatdiskusjon

Resultatene presenteres i tre hovedtemaer med kategorier som peker på at ulike faktorer påvirket opplevelsen av overgangen fra student til jordmor. Overgangen var preget av et mangfold av følelser, og ytre støtte fra kollegaer var avgjørende. I dette delkapittelet skal funnene diskuteres i lys av Schlossbergs transisjonsteori, begrepene «sustainability» og resiliens, samt relevant forskningslitteratur.

### 5.2.1 Opplevelsen av å sette seil

Majoriteten av deltakere i denne studien opplevde både positive og negative følelser gjennom overgangen. Det de trekker frem som positivt er følelsen av stolthet og gleden av å bety noe for andre. Dette finner også Cull et al. (2020), som skriver at yrkesgleden er det positive blant en ellers trøblete overgang fylt av enormt press grunnet høy arbeidsbelastning og bemanningsutfordringer.

Noen i denne studien opplevde positive følelser i tillegg til utfordringene fra starten av overgangen. De opplevde god kollegial støtte som en motpol til stress, ansvar og usikkerhet. Cull et al. (2020) skriver også at den vanligste årsaken til tilfredshet på jobb, var et godt kollegaskap og følelsen av å være i et team. Deltakerne opplevde støtten som en beskyttende faktor fra stress. Andre deltakere i denne studien derimot opplevde kun utfordrende sider da overgangen begynte. Mangelen på kollegial støtte førte til usikkerhet og dermed mindre grad av indre motivasjon som yrkesglede og mestringsfølelse. Cull et al. (2020) fant at, blant de som ikke var tilfredse på jobb, var dårlig kollegaskap hovedårsaken.

Selv om denne studien viser at nyutdannede jordmødre opplevde mange følelser i overgangen fra student til jordmor, er det ikke unikt for jordmødre å oppleve en overgang utfordrende. En svensk rapport av Frögéli og Gustavsson (2023), basert på fem delstudier som foregikk mellom 2019 og 2023, belyste utfordringer og suksessfaktorer ved introduksjon blant nyutdannede i ulike yrker. Det første som blir belyst i rapporten omhandler forståelse over situasjonen og utfordringer nyutdannede møter i starten av arbeidslivet. De nyutdannede i rapporten opplevde at den første tiden i ny jobb var preget av stress, ensomhet og ubehag i kombinasjon med usikkerhet. Dette samsvarer med funn fra denne studien hvor deltakerne opplevde de nevnte følelsene. På den ene siden kan man se på disse følelsene som en naturlig del av det å være ny. På den andre siden vil disse følelsene skape utfordringer og stå i veien for læring. Den høye belastningen skaper risiko for å være mindre mottagelig for ny kunnskap i den tiden man har størst behov for å tilegne seg ny informasjon og utvikle nye ferdigheter (Frögéli & Gustavsson, 2023, s. 7-10).

Deltakerne i denne studien påpekte viktigheten av å ha ytre ressurser med seg som ny for å håndtere utfordringer. Et eksempel på en ytre ressurs, var kollegial støtte, som var avgjørende for en vellykket overgang. Dette er helt i linje med Schlossberg (2011) sin transisjonsteori om at støtte tidlig i overgangen, er avgjørende. Og som en deltaker i denne studien poengterte, var støtten vedkommende fikk på arbeidsplassen, viktigere enn hvilke utfordrende situasjoner vedkommende stod i.

En annen deltaker i denne studien opplevde parallelle overganger i privatlivet. Det kan tenkes at flere overganger på samme tid ville gjort overgangen mer komplisert, men på

grunn av optimal arbeidsstøtte, ble ikke prosessen fra student til jordmor vanskelig. Dette er et eksempel på at en overgang kan være vellykket til tross for flere overganger på en gang, så lenge mengden ressurser er tilstrekkelig for individet (Anderson et al., 2012).

Et viktig funn fra denne studien, var at deltakerne beskriver overgangen som brå, hard eller overveldende, og forklarer at steget fra student til ferdig utdannet jordmor grenser til å være for stort å håndtere. De trekker frem det store gapet mellom teori og praksis som en av årsakene. Før 2005 bestod jordmorutdanningen i Norge av et år med teori, etterfulgt av et obligatorisk år med praksis, turnusår (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005). I en studie av Lukasse et al. (2017), der de sammenlignet nyutdannede med mastergrad med de som hadde turnusår, fant de at jordmødre uten turnusår opplevde for lite kontinuitet i klinisk praksis og for lite simulering av akutte situasjoner i studietiden. Dette stemmer overens med deltakerne i denne studien, som også etterlyste mer praksis og som synes utdanningen burde være lenger for å få mer erfaring.

På en annen side bør arbeidslivet være rustet til å ikke gi for stort ansvar til nyutdannede jordmødre. Alle deltakerne fortalte hvor stort ansvar de opplevde å få over natta. Fra å være i studentrollen på fredag til i stor grad å stå alene som ny jordmor på mandag. Våre funn er helt i linje med Lukasse et al. (2017) og Watson & Brown (2021) som skriver at graden av støtte, forståelse og oppfølging ikke står i stil med ansvaret nyutdannede jordmødre opplever å ha, i tillegg til teoretisk kunnskap og praktiske ferdigheter som forventes av dem. Forskning i to oversiktsartikler har vist at strukturerte former for mentorskap og opplæringsprogrammer har hatt god effekt på nyutdannede jordmødres opplevelser av overgangen (Nolan et al., 2022; Shi et al., 2023).

Det å være nyansatt, opplevde halvparten av deltakerne i denne studien som svært utrygt. De var usikre i arbeidet, hadde lav selvtillit og var redde for å gjøre feil. Forskning viser at nyutdannede jordmødre har lavere selvtillit de første månedene i jobb, og at de har behov for støtte og oppmuntring fra erfarne kollegaer (Kool et al., 2019; Kool et al., 2020). Kool et al. (2023) intervjuet erfarne jordmødre i Nederland og spurte dem hvordan de oppfattet nyutdannede jordmødre i jobb. De svarte at de

nyutdannede var engstelige i utfordrende situasjoner og var i behov av trygging fra deres kollegaer for videre å kunne opprettholde kvaliteten på helsehjelpen (Kool et al., 2023). Dette samsvarer med funnene i denne studien, hvor deltakerne opplevde å ha kontroll på det normale fødselsforløpet, men mistet fort kontrollen i akutte situasjoner med patologi. En seiltur med plutselig værskifte er mer utfordrende enn å seile under klar himmel. Akutte situasjoner fremkalte hos de nyutdannede jordmødrene, følelsen av utrygghet fordi de mistet kontroll og manglet følelse av mestring. I tillegg følte de seg alene i viktige beslutninger dersom kollegaer ikke var tilgjengelige for konferering. At erfarne jordmødre også opplever de nyutdannede som usikre og utrygge, styrker påstanden om at overgangen fra student til jordmor er en tid preget av sårbarhet. Schlossberg mener utrygghet og sårbarhet kan hemme utvikling og øke risikoen for psykologisk tilbakefall som utbrenthet (Anderson et al., 2012; Schlossberg, 2011).

Et eksempel på hva utrygghet og sårbarhet kan føre til, er et utsagn fra en deltaker som sier at vedkommende var så utrygg blant sine kollegaer at hun opplevde å la være å spørre om hjelp. Dette fordi vedkommende hadde fått negativ respons ved tidligere spørsmål om hjelp i pasientarbeid. Det kan tenkes at slik psykologisk utrygghet i arbeidsfellesskapet, kan utfordre pasientsikkerheten (I trygge hender 24-7, 2022). På den ene siden sies det i helsepersonelloven at helsepersonell skal *«innrette seg etter sine faglige kvalifikasjoner, og innhente bistand [...] der dette er nødvendig og mulig»* (Helsepersonelloven, 1999, § 4). International Confederations for Midwives (ICM) har etiske retningslinjer som også tar for seg det å konferere og det å være bevisst eget kompetansenivå (2014, 1F). På den andre siden bør arbeidsmiljøet være så trygt at det å spørre om hjelp ikke er til hinder for pasientsikkerheten. Dersom en av mannskapet ikke tør å si ifra at båten er lekk, går det utover flere enn han selv. Amy Edmondson, en av verdens fremste eksperter på psykologisk trygghet, sier at høy grad av psykologisk trygghet fører til at ansatte tør å be om hjelp uten å være redde for å bli møtt med kritikk (I trygge hender 24-7, 2022).

### 5.2.2 Opplevelsen av å navigere i ukjent farvann

Resultatene i denne studien viste at tre av jordmødrene hadde en indre drivkraft for å fortsette i jobben som jordmor. Gleden over jordmoryrket og følelsen av å gjøre en forskjell for andre, ga motivasjon. Disse funnene stemmer overens med studien til

Crowther et al. (2016). De formidler at stolthet av yrket, gleden over å være delaktig under fødsler og muligheten for å gjøre en forskjell for andre, er det som gjør at jordmødre fortsetter i jobben sin. Et interessant funn i denne studien var at å finne glede og tilfredshet i arbeidet virket å være avgjørende for deres arbeidstrivsel. Dette er i samsvar med et av de fire prinsippene som Gilkison & Hewitt (2022) beskriver som viktige for å bevare «sustainability» hos jordmødre i praksis. En av jordmødrene i denne studien derimot, opplevde ikke drivkraft og glede over yrket grunnet utfordringer på arbeidsplassen. I følge Gilkison og Hewitt (2022), hindrer slike utfordringer jordmødrene fra å opprettholde «sustainability». Det er derfor en fare for at jordmødrene ikke kan opprettholde fysisk og mentalt velvære. Videre kan utfordringene være så belastende at man ikke klarer å fortsette arbeidet som jordmor (Gilkison & Hewitt, 2022).

For å opprettholde «sustainability», var det viktig for deltakerne i denne studien å være gode med seg selv, altså gjennom selvmedfølelse. Selvmedfølelse er mye forsket på av professor i psykologi, Kristin Neff. Hun mener at i motsetning til å kritisere seg selv, skal man akseptere at man er uperfekt. Videre mener hun at hvert individ skal kunne akseptere at alle mennesker gjør feil, og at man kan føle seg utilstrekkelig. Når man er god med seg selv kan man føle seg mer verdifull, sikker, trygg og akseptert (Neff, 2011). En av deltakerne la stor vekt på å gi seg selv lov og tid til å være ny. Fokuset lå på det vedkommende mestret. Å ha selvmedfølelse viste seg å ha svært god effekt på overgangen. I linje med Neff, viser Crowther et al. (2016) hvordan ivaretagelse av seg selv er med på å skape «sustainability» og resiliens i arbeidslivet. Å kunne se sine egne behov, å unngå stressende situasjoner, og å be om hjelp fra andre var noe av det Crowther et al. (2016) presenterte i sin studie som fremmet resiliens. «Sustainability» ble blant annet fremmet ved å kunne ta seg helt fri, ha klare grenser, kunne si «nei» og å ha støtte gjennom vanskelige situasjoner. Det var flere deltakere i denne studien som påpekte at de ikke klarte å ta seg helt fri grunnet press fra jobb, samt at de var for samvittighetsfulle til å si nei til ekstravakter. Dette kan få konsekvenser i form av sykefravær, hvilket var en konsekvens i denne studien. Egenomsorg synes å være vel så viktig for nyutdannede jordmødre, der Schlossberg i sin transisjonsteori, peker på en av de 4 S-ene, «self», som handler om å være bevisst

egne grenser og kjenne til ressurser som kan beskytte fra skadelige belastninger (Anderson et al., 2012; Schlossberg, 2011). Et funn i denne studien var viktigheten av å akseptere at overgangen som en prosess tar tid. De i studien som mestret å akseptere dette, hadde et mer avslappet forhold til overgangen. Andre derimot, fortalte at de ønsket mer tid, og så på tiden mer som en utfordring fremfor en ressurs.

Et uventet funn i denne studien, var at deltakerne i liten grad reflekterte over tilgjengelige ressurser og mestringsstrategier til tross for utfordringene de møtte på. Å benytte seg av mestringsstrategier kan sammenlignes med å endre kurs for å unngå skjær på havet. På den ene siden kan det være aktuelt å bli bevisst og reflektere over egne reaksjoner for å normalisere opplevelsene av overgangen (Coldridge & Davies, 2017). Å reflektere over slike reaksjoner kan øke jordmødrenes selvfølelse og egenomsorg som igjen skaper resiliens. Dermed kan man respondere effektivt og positivt i møte med ytterligere stress og motgang (Gilkison & Hewitt, 2022). På den andre siden kan det være vel så viktig å diskutere og reflektere over arbeidsmiljøets betydning for arbeidsrelatert stress (Arbeidstilsynet, u.å.). Arbeidsgiver skal kartlegge faktorer som skaper stress, vurderer risikoen for disse og iverksette tiltak for å sikre et faglig forsvarlig arbeidsmiljø (Lovdata, 2005, § 4-1).

Sense of coherence (opplevelse av sammenheng) er et begrep innen helsefremmende arbeid, som handler om et individs oppfatning av livet, og hvordan de nærmer seg og håndterer stress (Antonovsky, 1979). Det kan tenkes at fokus på refleksjon over ressurser og mestringsstrategier, både individuelt og på arbeidsplassen, kan bidra til økt opplevelse av sammenheng hos jordmødre. I en studie av Gebriné et al. (2019) pekte resultatene på at økt opplevelse av sammenheng hos jordmødre bidro til å redusere deres nivå av arbeidsrelatert stress. Mindre stress bidro videre til økt mulighet for å håndtere situasjoner på en god måte og reduserte dermed sannsynligheten for at jordmødrene forlot yrket (Gebriné et al., 2019). Schlossberg (2011) sin transisjonsmodell med de fire S-ene kan implementeres av ledere på fødeavdelinger for å kartlegge og styrke de nyutdannede jordmødrenes ressurser, som kan bidra til reduksjon av arbeidsrelatert stress og bedre muligheter for å håndtere overgangen.

I den systematiske oversiktsartikkelen til Shi et al. (2023) ble det konstatert at manglende støtte skapte utfordringer med å tilpasse seg det nye arbeidsmiljøet og den nye rollen. Et alvorlig funn i denne studien, var at noen av jordmødrene opplevde svært utfordrende kollegaskap i tillegg til en allerede krevende overgang. Jordmødrene hadde blant annet opplevd å bli behandlet med en brutal tone, en «de mot meg»-mentalitet og å bli baksnakket av andre jordmødre, hvilket svekket deres selvtillit. Jo mer overgangen endret jordmødrenes relasjoner og forventninger til praksis, dess flere ressurser behøvde de og overgangen ble mer tidkrevende. Med mange negative følelser samtidig, kan en overgang oppleves mer som en krisesituasjon enn et steg til utvikling (Anderson et al., 2012; Schlossberg, 2011).

Videre var et overbevisende funn i denne studien at godt kollegaskap var essensielt for en vellykket overgang fra student til jordmor. Som om bord i en seilbåt, er man avhengig av at mannskapet støtter hverandre og arbeider sammen for at seilturen skal være vellykket. Det var i denne studien klar sammenheng mellom hvor mye og hvor god støtte de nyutdannede fikk, og hvor vellykket de opplevde overgangen. Et støttende arbeidsmiljø blir beskrevet i rapporten til Frögéli og Gustavsson (2023). De beskriver at ved et støttende arbeidsmiljø skal det være forståelse for at de nyutdannede ikke kan alt, det skal være rom for læring, samt at det alltid skal være støttende kollegaer til stede. Tilgjengelig støtte består av erfarne kollegaer som er imøtekommende, som deler informasjon, aksepterer at man kan gjøre feil og involverer de nyutdannede i ulike arbeidsoppgaver (Frögéli & Gustavsson, 2023, s. 13). Shi et al. (2023) skriver at gode kollegaer kunne bli sett på som et lys i mørket, og de nyutdannede ble mindre nervøse og engstelige og fikk høyere selvtillit gjennom det gode fellesskapet. Funnene til Frögéli og Gustavsson (2023) og Shi et al. (2023) støtter funnene i denne studien, om at de av deltakerne som opplevde tilstrekkelig grad av støtte, kjente raskere på progresjon i rolleutøvelsen som jordmor. Cazzini et al. (2022) beskriver på lignende måte at kollegastøtte fra erfarne jordmødre ga en mer sømløs overgang, i tillegg til å vise at arbeidsmiljø var sterkt knyttet til om jordmødre ble eller forlot jobbene sine. Dette samsvarer med Schlossberg (2011) sin transisjonsteori og Fenwick et al. (2012) sine funn for en god overgang, hvor tilgjengelig støtte er essensielt for henholdsvis ens følelse av velvære og økt faglig utvikling.

Videre peker deltakerne på lederens ansvar for å fremme en god overgang som ny jordmor. Flere av jordmødrene fortalte om høye forventninger fra ledere, kombinert med lite tilrettelegging. Disse funnene kan også ses i sammenheng med Shi et al. (2023), hvor det er presentert at ledere og kollegaer hadde høye forventninger til de nyutdannede. De nyutdannede opplevde å bli sett på som fullverdige jordmødre med mye ansvar fra dag én, noe som medførte en betydelig belastning for dem. Noen av deltakerne i denne studien forklarte at lederne kunne ringe flere ganger ved behov for ekstravakter. Manglende egenomsorg, avkobling og muligheten til å si «nei» til vakter er, som tidligere skrevet, ikke bærekraftig over tid (Crowther et al., 2016).

Et påfallende funn i denne studien, var den store variasjonen i lengden på opplæringen deltakerne fikk. De nyutdannede jordmødrene fikk mellom 0 dager og 4 uker opplæring. I spesialisthelsetjenesteloven § 3-10 (1999), står det at virksomheter som yter helsetjenester skal sørge for å gi opplæring til ansatte, slik at de kan yte forsvarlig helsehjelp. Som en los som gir veiledning til et mannskap, skal virksomheter gi opplæring til sine ansatte, ellers følger de ikke norsk lov. De nyutdannede jordmødrene som i denne studien opplevde manglende opplæring, ønsket opplæring. Den manglende opplæringen var en konsekvens av for lite ressurser på avdelingen, som videre førte til få tilbakemeldinger til de nyutdannede og lite kontinuitet i arbeidet. Selv om opplæringen som regel var satt opp, ble den både i denne studien og i studien til Kool et al. (2023) ofte redusert eller fjernet på grunn av underbemanning. De erfarne jordmødrene i studien til Kool et al. (2023) uttrykte bekymring når det kom til manglende opplæring av nyutdannede på grunn av risikoen for at de ville forlate jobben tidlig. De uttrykte viktigheten av gode ledere som tilrettelegger for de nyutdannedes overgang fra student til jordmor på fødeavdelingen. Det ser ut til at opplæringen av og tilrettelegging for nyutdannede jordmødre, både ifølge Kool et al. (2023) og denne studien, i stor grad blir styrt av arbeidsbelastning og bemanning på avdelingene. Ifølge Shi et al. (2023) gir manglende opplæring økte utfordringer med å tilpasse seg det nye arbeidsmiljøet og overgangen til den nye rollen. I tillegg skaper mangel på simulering i kliniske ferdigheter, frykt hos nyutdannede jordmødre (Shi et al., 2023). Dette samsvarer med resultatene fra denne studien, hvor jordmødrene med



lengst opplæring opplevde en bedre overgang enn de med mindre eller ingen opplæring.

Deltakere i denne studien etterlyste en strukturert opplæring, og mente at det hadde bidratt til en mer vellykket overgang fra student til jordmor. Så vidt forfatterne vet, finnes det ikke noen standardiserte opplæringsprogram for nyutdannede jordmødre i Norge. Når det gjelder lærere i Norge, derimot, har Utdanningsdirektoratet utarbeidet et vellykket toårig mentorprogram for profesjonsfaglig veiledning til nyutdannede lærere. De har rett til 6 prosent reduksjon fra undervisning det første året som nyutdannet, og denne tiden skal benyttes til veiledning fra en kvalifisert veileder. Det er den nyansattes behov og ønsker som settes i fokus (Utdanningsdirektoratet, 2023). Allikevel, kan det nå se ut som de nyutdannede jordmødrenes ønske og behov for strukturert opplæring, blir tatt mer på alvor. For å beholde og utvikle fagfolk gjennom hele yrkeskarrieren, deriblant nyutdannede, formidler den nye Nasjonale helse- og samhandlingsplanen at blant annet strukturert kompetanseutvikling skal implementeres (Meld. St 9 (2023-2024), s. 19).

I andre land, som Australia, New Zealand og Storbritannia, er det utformet flere standardiserte opplæringsprogram for nyutdannede jordmødre med god effekt (Nolan et al., 2022; Watson & Brown, 2021). I den systematiske oversiktsartikkelen til Nolan et al. (2022) redegjøres det for opplæringsprogram hvor det fokuseres på «preceptorship», «mentorship» og «supernumerary time». De inkluderte artiklene definerer begrepene «preceptorship» og «mentorship» noe ulikt, men felles for dem er at de tar for seg en periode hvor nyutdannede jordmødre får oppfølging og veiledning av erfarne kollegaer. «Supernumerary time» er tid der man ikke har pasienter eller generelle oppgaver i avdelingen, men kan fokusere på nødvendig fagutvikling uten å bli talt med i bemanningen (NHS, 2023). Resultatene til Nolan et al. (2022) viste, med unntak av en av de inkluderte studiene, at strukturerte støtte- og opplæringsprogram ga nyutdannede jordmødre økt selvtillit, økt kompetanse og økt erfaring. En viktig faktor for vellykkede opplæringsprogram, var tilstrekkelige ressurser, samt nok avlagt tid til støtten og opplæringen (Nolan et al., 2022). Positiv støtte fra en erfaren mentor fremmer opplevelse av trygghet, kompetanse og utførelse av arbeidet,

samt gir en økt positiv opplevelse av læring (Clements et al., 2012; Pairman et al., 2016).

Som hos de nyutdannede lærerne, må det tas i betraktning at de ulike opplæringsprogrammene bør være individuelle, og opplæringen bør fokusere på det hver enkelt jordmor har behov for (Huges & Fraser, 2011). Dette samsvarer med denne studiens funn, da det var ulikt hva deltakerne hadde behov for under sin opplæringsperiode. Noen deltakere var fornøyde med kun å ha en jordmor bak seg, mens andre deltakere ønsket tettere oppfølging. Et systematisert opplæringsprogram med individuelle tilpasninger kan være med på å gi en bedre overgang for nyutdannede jordmødre (Nolan et al., 2022).

### 5.2.3 Opplevelsen av å søke en trygg havn

Deltakerne i denne studien beskriver en krevende tid som nyutdannede jordmødre. De forteller at de blir slitne, både fysisk og mentalt, bruker mye tid på faget og at overgangen går ut over privatlivet. På den ene siden er dette å forvente gjennom en psykologisk prosess, som en overgang er (Schlossberg, 2011). På den andre siden forteller deltakere i denne studien om krevende arbeidsforhold som ressursmangel og lite arbeidsrelatert støtte, i tillegg til de normale forholdene ved en overgang. En seilbåt med hull i både dekk og seil, har vanskelig for å håndtere vind og vær. Forskning viser at faren for utbrenthet blant jordmødre er stor (Harvie et al., 2019; Henriksen & Lukasse, 2016; Hunter et al., 2019; Lukasse et al., 2017). Resultatene i studien til Hildingsson et al. (2024) viste at 49,2 % av jordmødrene rapporterte subjektive symptomer på arbeidsrelatert utbrenthet. Blant utvalget i studien, hadde mer en halvparten av jordmødrene tre år med erfaring eller mer. Wanberg (2012) skriver at nyutdannede kan være ekstra utsatt for å bli emosjonelt påvirket fordi de ennå ikke har rukket å etablere seg og utvikle ferdigheter og rutiner for å håndtere situasjoner de møter. Dette kan bety at tallene er enda høyere blant nyutdannede jordmødre.

I denne studien var sykemelding blant de nyutdannede et funn. Ifølge studien til Henriksen og Lukasse (2016) kan sykemelding blant jordmødre ha sammenheng med utbrenthet. Faktorer som forårsaket utbrenthet og sykefravær i deres studie var blant annet stor arbeidsmengde, mangel på yrkesautonomi og utfordrende arbeidsmiljø. Anderson et al. (2012) mener at et psykologisk tilbakefall, som utbrenthet, kan hindre

jordmødrene i å utvikle seg da læringsprosessen blir ytterligere utfordret. Dette styrker mistanken om at nyutdannede jordmødre er særlig sårbare tidlig i karrieren grunnet overbelastning og utbrenthet. I rapporten til Juréhn et al. (2020) var et av funnene, som bygger på Wanberg (2012) sin teori, at det videre er viktig å tidlig adressere nyutdannedes uro og redsel for å gjøre feil. Da har man mulighet til å forebygge utvikling av fysisk, mental og emosjonell utbrenthet.

Gilkison og Hewitt (2022) bekrefter resultatene fra denne studien der fravær av yrkesglede, balanse mellom arbeid og fritid, autonomi i arbeidssammenheng og gode arbeidsrelasjoner kan være en barriere for holdbarhet i yrket over tid. Dessuten viste studien til Donovan et al. (2020) at de nyutdannede jordmødrenes grad av utbrenthet, på grunn av kognitiv metning, ensomhet og mangel på balanse mellom jobb og fritid, påvirket deres evne til å praktisere faglig forsvarlighet. Dette kan sammenlignes med å kaste loss og la vinden føre an. Man har lite forutsetninger for å seile rett vei.

Rodríguez-García et al. (2023) gjennomførte en studie hvor de undersøkte sammenhengen mellom jordmødrenes arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og jordmødrenes intensjoner om å bli værende på arbeidsplassen. Resultatene viste at en bedring av arbeidsmiljøet bidro til økt pasientsikkerhet, ifølge jordmødrene. De avgjørende faktorene for dette var godt lederskap og god støtte. God kommunikasjon og gode relasjoner blant ansatte, bedret kvaliteten på fødsels- og barselomsorgen for kvinnene, og dermed pasientsikkerheten. I tillegg var tilstrekkelig bemanning og nok ressurser bidragende til at jordmødre ikke forlot jobben sin eller yrket.

Et bekymringsfullt funn var at noen av de intervjuede nyutdannede jordmødrene i denne studien allerede vurderte å avslutte sin karriere som jordmor på grunn av krevende arbeidsforhold. Ifølge Jordmorforbundet NSF, har 43 % av medlemmene vurdert å slutte som jordmor (Eriksen, 2023). Profesjonsutdanningen er ressurskrevende, det er få studieplasser og hvis tiltak ikke blir iverksatt, vil det bare i Helse Vest innen 2030, mangle over 300 jordmødre (Pedersen & Bordvik, 2024). Slik forfatterne ser det, er ikke økt utdanningskapasitet det eneste nødvendige tiltaket, men å fokusere på å beholde de som allerede står i yrket, og særlig de nyutdannede. Å komme ut i et system som er preget av dårlig bemanning og med lite arbeidsrelatert støtte, bidrar ikke bare til en svekket opplevelse av overgangen fra student til jordmor,

men kan også ha betydning for pasientsikkerheten. Det at jordmødre bytter jobb eller forlater yrket sitt før pensjonsalder på grunn av arbeidsforhold, kan ikke ses på som bærekraftig utnyttelse av ressurser. En seilbåt kommer ikke frem uten mannskap.

## 6. Implikasjoner for praksis

Denne masteroppgaven har bidratt til å øke forståelsen av nyutdannede jordmødres opplevelser av overgangen fra student til jordmor på fødeavdelinger i Norge. Resultatene viser at de nyutdannede jordmødrene manglet individuell tilrettelegging i strukturerte rammer i denne overgangsprosessen.

For å beholde de nyutdannede jordmødrene ser vi på bakgrunn av resultatene viktigheten av sterkere fokus på opplærings- og støtteprogram og simulering i helseforetakene. Forskning på implementering og effekten av slike program kan følge opp dette. Fokus anbefales å være på overgangen og jordmødrenes opplevelse av støtte, trygghet, mestringstro og kompetanse. I den nye forskriften for jordmorutdanningen, er et av læringsutbyttene beskrevet slik:

*«Kandidaten kan anvende kunnskaper og ferdigheter til selvivaretagelse, være bevisst egen sårbarhet, har evne til å søke veiledning og bidra til et godt arbeidsmiljø for seg selv og andre»*

(Forskrift om nasjonal retningslinje for jordmorutdanningen, 2023, § 18)

Derfor bør helseforetakene også videreføre fokus på emosjonell støtte og selvivaretagelse blant kollegaskapet. En mulighet er å implementere Schlossberg sin transisjonsmodell med de fire S-ene «Situation», «Self», «Support» og «Strategies». Anvendelse av modellen kan bidra til bevisstgjøring rundt tilgjengelige ressurser og mestringsstrategier, samt muligheten til å styrke disse. På denne måten, kan overgangen fra student til jordmor på fødeavdelinger i Norge, oppleves mer vellykket.

## 7. Konklusjon

I denne studien er det undersøkt hvordan nyutdannede jordmødre opplevde overgangen fra student til jordmor på fødeavdelinger i Norge. Resultatene tyder på at overgangen er en overveldende prosess som tar tid å håndtere. I tillegg til kjennetegn på en normal overgang, opplevde de nyutdannede jordmødrene arbeidsrelatert stress som en stor utfordring. Manglende støtte skapte utrygghet som kunne være til fare for pasientsikkerheten og var en bidragende faktor til at jordmødre vurderte å slutte i arbeidet. Sosial og faglig støtte var derfor avgjørende for individuelt velvære og en sømløs overgang. Videre møtte de nyutdannede jordmødrene følelser og reaksjoner som de ikke var forberedt på å bearbeide, og de var lite bevisst på hvordan de kunne benytte tilgjengelige ressurser i møte med utfordringer. Studien har bidratt med kunnskap om og forståelse av norske nyutdannede jordmødres opplevelse av overgangen.

Overgangen fra student til jordmor ser ut til å kreve konkrete tiltak for at overgangen skal oppleves vellykket for både individ og samfunn. Samtlige nyutdannede jordmødre etterlyste strukturerte opplærings- og støtteprogram for bedre å kunne håndtere overgangen. Som mannskapet på en seilbåt, er både kart og kompass, og samarbeid med annet mannskap, nødvendig for at seilturen blir vellykket. Med slike ressurser kan mannskapet på båten komme seg trygt over havet og videre søke en trygg havn.

## Referanser

- Anderson, M. L., Goodman, J. & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*. Springer Publishing Company.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress and Coping: New Perspectives on Mental and Physical Well-Being*. Jossey-Bass.
- Arbeidstilsynet. (U.å.). *Stress*. Arbeidstilsynet. Hentet 19.04.24 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/stress/>
- Bridges, W. (2009). *Managing transitions: making the most of change* (3. utg.). Nicholas Brealey.
- Cambridge Dictionary. (U.å.). *Sustainable*. Hentet 25.10.23 <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sustainable>
- Cazzini, H., Cowman, T., Fleming, J., Fletcher, A., Kuriakos, S., Mulligan, K. & Healy, N. (2022). An exploration of midwives' experiences of the transition to practice in the Republic of Ireland. *British Journal of Midwifery*, 30(3), 136-143. <https://doi.org/10.12968/bjom.2022.30.3.136>
- Clements, V., Fenwick, J. & Davis, D. (2012). Core elements of transition support programs: the experiences of newly qualified Australian midwives. *Sexual and Reproductive Health*, 3(4), 155-162. <https://doi.org/10.1016/j.srhc.2012.08.001>
- Coldridge, L. & Davies, S. (2017). "Am I too emotional for this job?" An exploration of student midwives' experiences of coping with traumatic events in the labour ward. *Midwifery*, 45, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2016.11.008>
- Crowther, S., Hunter, B., McAra-Couper, J., Warren, L., Gilkison, A., Hunter, M., Fielder, A. & Kirkham, M. (2016). Sustainability and resilience in midwifery: A discussion paper. *Midwifery*, 40, 40-48. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.midw.2016.06.005>
- Cull, J., Hunter, B., Henley, J., Fenwick, J. & Sidebotham, M. (2020). «Overwhelmed and out of my depth»: Responses from early career midwives in the United Kingdom to the Work, Health and Emotional Lives of Midwives study. *Women & Birth*, 33(6), 549-557. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.wombi.2020.01.003>

- Danielson, E. (2019). Kvalitativ innholdsanalyse. I M. Henricson (Red.), *Videnskabelig teori og metode: fra idé til eksamination* (2. utg., s. 315-332). Munksgaard.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2015). *Bias*. Hentet 12.06.23 fra <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/uavhengighet/bias/>
- Den norske legeforeningen. (2023). *Helsinkideklarasjonen*. Hentet 14.11.23 fra <https://www.legeforeningen.no/fag/forskning/helsinkideklarasjonen/>
- DNJ. (U.å.). *Master i jordmorfag*. Hentet 13.03.24 fra <https://www.jordmorforeningen.no/utdanning/master-i-jordmorfag>
- Dolonen, A. K. (2024, 04.mars). *Ny retningslinje for fødselsomsorgen: - Dette er strålende nyheter*. Hentet 13.03.24 fra <https://sykepleien.no/2024/03/ny-retningslinje-fodselsomsorgen-dette-er-stralende-nyheter>
- Donovan, H., Welch, A. & Williamson, M. (2020). Reported Levels of Exhaustion by the Graduate Nurse Midwife and Their Perceived Potential for Unsafe Practice. *Workplace Health & Safety* 69(2), 73-80. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2165079920938000>
- Eriksen, K. F. (2023, 26.juni). *Nesten halvparten av alle jordmødre har vurdert å slutte på grunn av arbeidspress*. Dagens Medisin. Hentet 11.03.24 fra <https://www.dagensmedisin.no/fodselsomsorg-jordmor/nesten-halvparten-av-alle-jordmodre-har-vurdert-a-slutte-pa-grunn-av-arbeidspress/573208>
- Fenwick, J., Hammond, A., Raymond, J., Smith, R., Gray, J., Foureur, M., Homer, C. & Symon, A. (2012). Surviving, not thriving: a qualitative study of newly qualified midwives' experience of their transition to practice. *Journal of Clinical Nursing*, 21(13-14), 2054-2063. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04090.x>
- Forskrift om nasjonal retningslinje for jordmorutdanningen. (2023). *Forskrift om nasjonal retningslinje for jordmorutdanningen* (FOR-2023-06-05-822). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2023-06-05-822>
- Frögéli, E. & Gustavsson, P. (2023). *Fundament för onboarding version 2.0. En sammanfattning av centrala resultat* (2023: 10). Karolinska Institutet. Hentet 18.04.24 fra <https://ki.se/media/259415/download?attachment>
- Gebriné, K., Lampek, K., Sárváry, A., Sárváry, A., Takács, P. & Zrínyi, M. (2019). Impact of sense of coherence and work values perception on stress and self-reported



- health of midwives. *Midwifery*, 77, 9-15.  
<https://doi.org/10.1016/j.midw.2019.06.006>
- Gilkison, A. & Hewitt, L. (2022). Supporting midwives, supporting each other. I S. Pairman, S. Tracy, H. Dahlen & L. Dixon (Red.), *Midwifery: Preparation for Practice* (5 utg., s. 336-351). Elsevier.
- Government of Western Australia Department of health. (U.a.). *Midwifery*.  
Government of Western Australia Department of health. Hentet 15.06.23 fra [https://www.health.wa.gov.au/Articles/N\\_R/Nursing-and-Midwifery-Office/Nursing-and-Midwifery/Midwifery](https://www.health.wa.gov.au/Articles/N_R/Nursing-and-Midwifery-Office/Nursing-and-Midwifery/Midwifery)
- Graneheim, U. H., Lindgren, B.-M. & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse Education Today*, 56, 29-34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Harvie, K., Sidebotham, M. & Fenwick, J. (2019). Australian midwives' intentions to leave the profession and the reasons why. *Women and Birth*, 32(6), e584-e593.  
<https://doi.org/10.1016/j.wombi.2019.01.001>
- Helgesen, L. A. (2021). *Menneskets dimensjoner - Lærebok i psykologi* Cappelen Damm Akademisk.
- Hella, V. (2021, 26.10.2021). *Slutter to år før tida: Vil ikke være en del av systemet*. Hentet 13.03.24 fra <https://www.nrk.no/vestfoldogtelemark/orker-ikke-lenger-a-jobbe-som-jordmor-1.15694188>
- Helsedirektoratet. (2020). *Endring i fødselspopulasjon og konsekvenser for bemanning og finansieringssystem*. Helsedirektoratet. Hentet 12.02.24 fra [https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/ending-i-fodepopulasjon-og-konsekvenser-for-bemanning-og-finansieringssystem/Rapport%20om%20%C3%B8depopulasjonen.pdf/\\_attachment/inline/3435df20-ea13-4d9f-99ed-f711d6ffbef0:51f3f1f4a94cd0893d94f09f3c7663d150ae61b0/Rapport%20om%20%C3%B8depopulasjonen.pdf](https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/ending-i-fodepopulasjon-og-konsekvenser-for-bemanning-og-finansieringssystem/Rapport%20om%20%C3%B8depopulasjonen.pdf/_attachment/inline/3435df20-ea13-4d9f-99ed-f711d6ffbef0:51f3f1f4a94cd0893d94f09f3c7663d150ae61b0/Rapport%20om%20%C3%B8depopulasjonen.pdf)

- Helsedirektoratet. (2022a). *Estimert mangel på jordmødre* Hentet 24.05.23 fra <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/tilgang-pa-og-behov-for-jordmodre/behov-for-jordmodre/estimert-mangel-pa-jordmodre-nav>
- Helsedirektoratet. (2022b). *Jordmødrenes aldersfordeling*. Helsedirektoratet. Hentet 13.03.24 fra <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/tilgang-pa-og-behov-for-jordmodre/jordmodre-i-helsetjenestene/jordmødrenes-aldersfordeling>
- Helsepersonelloven. (1999). *Lov om helsepersonell* (LOV-1999-07-02-64). Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64#KAPITTEL\\_2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64#KAPITTEL_2)
- Henricson, M. & Billhult, A. (2019). Kvalitativt design. I M. Henricson (Red.), *Videnskabelig teori og metode: fra idé til eksamination* (2. utg., s. 139-150). Munksgaard.
- Henriksen, L. & Lukasse, M. (2016). Burnout among Norwegian midwives and the contribution of personal and work-related factors: A cross-sectional study. *Sexual & reproductive healthcare, 9*, 42-47. <https://doi.org/10.1016/j.srhc.2016.08.001>
- Hildingsson, I., Fahlbeck, H., Larsson, B. & Johansson, M. (2024). Increasing levels of burnout in Swedish midwives - A ten-year comparative study. *Women Birth, 37*(2), 325-331. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2023.10.010>
- Hildingsson, I., Westlund, K. & Wiklund, I. (2013). Burnout in Swedish midwives. *Sexual & reproductive healthcare, 4*(3), 87-91. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.srhc.2013.07.001>
- Huges, A. J. & Fraser, D. M. (2011). 'SINK or SWIM': The experience of newly qualified midwives in England. *Midwifery, 27*(3), 382-386. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.midw.2011.03.012>
- Hunter, B., Fenwick, J., Sidebotham, M. & Henley, J. (2019). Midwives in the United Kingdom: Levels of burnout, depression, anxiety and stress and associated predictors. *Midwifery, 79*, 102526. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2019.08.008>
- I trygge hender 24-7. (2022, 27.02.2023). *Er du opptatt av psykologisk trygghet?* I trygge hender 24-7. Hentet 15.04.24 fra <https://www.itryggehender24-7.no/kurs-og-arrangementer/pasientsikkerhetskoneransen/tidligere-konferanser/er-du-opptatt-av-psykologisk-trygghet>

- ICM. (2023). *International Definition of the Midwife*. International Confederation of Midwives. Hentet 17.04.2024 fra [https://internationalmidwives.org/wp-content/uploads/081\\_en\\_international-definition-of-the-midwife.pdf](https://internationalmidwives.org/wp-content/uploads/081_en_international-definition-of-the-midwife.pdf)
- ICM. (2024). *Definition of Midwifery*. International Confederation of Midwives. Hentet 17.04.24 fra <https://internationalmidwives.org/resources/definition-of-midwifery/>
- ICM. (2014). *International Code of Ethics for Midwives*. Hentet 08.04.24 <https://internationalmidwives.org/assets/files/definitions-files/2018/06/eng-international-code-of-ethics-for-midwives.pdf>
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget.
- Juréhn, I., Lindström, E., Annell, S., Inzunza, M., Rudman, A., Dahlgren, A., Agrenius, B., Gustavsson, P. & Frögéli, E. (2020). *Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken* (B2020:1). Karolinska Institutet. <https://ki.se/media/97994/download>
- Kjellström, S. (2019). Forskningsetik. I M. Henricson (Red.), *Videnskabelig teori og metode: fra idé til eksamination* (2. utg., s. 75-101). Munksgaard.
- Kool, L., Feijen-de Jong, E. I., Schellevis, F. G. & Jaarsma, D. (2019). Perceived job demands and resources of newly qualified midwives working in primary care settings in The Netherlands. *Midwifery*, 69, 52-58. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2018.10.012>
- Kool, L., Schellevis, F. G., Bax, I., Jaarsma, D. A. D. C. & Feijen-de Jong, E. I. (2023). Midwives' perceptions of the performance- and transition into practice of newly qualified midwives, a focus group study. *Women and Birth*, 36(1), 63-71. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.03.001>
- Kool, L. E., Schellevis, F. G., Jaarsma, D. & Feijen-De Jong, E. I. (2020). The initiation of Dutch newly qualified hospital-based midwives in practice, a qualitative study. *Midwifery*, 83, 102648. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2020.102648>
- Lillo-Stenberg, H. & Stensrud, K. (2023). *Jordmødre slår alarm: - Vi blir ikke hørt*. Hentet 13.03.24 fra <https://www.dagsavisen.no/nyheter/innenriks/2023/09/07/jordmodre-slar-alarm-vi-blir-ikke-hort/>

- Linblad, L. T. N. & Etnestad, H. M. (2021). *Nyutdannede jordmødre: En kvalitativ studie om hvordan det er å arbeide på en fødeavdeling i Norge* [Masteroppgave, OsloMet- storbyuniversitetet, OsloMet- storbyuniversitetet]. ODA.  
<https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2837430>
- Lindgren, B.-M., Lundman, B. & Graneheim, U. H. (2020). Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process. *International Journal of Nursing Studies*, 108(103632), 1-6.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103632>
- Lovdata. (2005). *Arbeidsmiljøloven* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata.  
[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_5#KAPITTEL\\_5](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5)
- Lukasse, M., Lilleengen, A. M., Fylkesnes, A. M. & Henriksen, L. (2017). Norwegian midwives' opinion of their midwifery education - a mixed methods study. *BMC medical education*, 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12909-017-0917-0>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Universitetsforlag.
- Meld. St 9 (2023-2024). *Nasjonal helse- og samhandlingsplan for 2024-2027 - Vår felles helsetjeneste*. Det kongelige Helse- og Omsorgsdepartementet. Hentet 18.04.24 fra  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/4e5d9e6c63d24cd7bdab5d8c58d8adc4/no/pdfs/stm202320240009000dddpdfs.pdf>
- Meleis, A. I. (2010). *Transitions Theory. Middle-Range and Situation-Specific Theories in Nursing Research and Practice*. Springer Publishing Company.
- Neff, K. D. (2011). Self-Compassion, Self-Esteem, and Well-Being. *Social and personality psychology compass*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00330.x>
- New Zealand College of Midwives. (U.å. ). *How to become a midwife*. New Zealand College of Midwives. Hentet 05.04.24 fra  
<https://www.midwife.org.nz/midwives/midwifery-in-new-zealand/how-to-become-a-midwife/>

- NHS. (2023). *National preceptorship framework for midwifery*. NHS. Hentet 19.04.24 fra <https://www.england.nhs.uk/long-read/national-preceptorship-framework-for-midwifery/>
- Nolan, S., Baird, K. & McInnes, R. (2022). What strategies facilitate & support the successful transition of newly qualified midwives into practice: An integrative literature review. *Nurse Education Today*, 118(105497), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105497>
- Nursing and Midwifery Council. (2024). *Becoming a midwife*. Nursing and Midwifery Council. Hentet 10.04.24 fra <https://www.nmc.org.uk/education/becoming-a-nurse-midwife-nursing-associate/becoming-a-midwife/>
- Pairman, S., Dixon, L., Tumilty, E., Gray, E., Campbell, N., Calvert, S., Lennox, S. & Kensington, M. (2016). The Midwifery First Year of Practice programme: Supporting New Zealand midwifery graduates in their transition to practice. *New Zealand College of Midwives Journal*, (52), 12-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.12784/nzcomjnl52.2016.2.12-19>
- Pearlin, L. I. (1982). Discontinuities in the study of aging. I T. K. Hareven & K. J. Adams (Red.), *Aging and life course transitions: An interdisciplinary perspective*. Guilford Pres.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2136319>
- Pedersen, K. & Bordvik, M. (2024, 12.februar). *Sykehusene tømmes for jordmødre: - Når ser vi skriften på veggen*. Bergens Tidende. Hentet 13.03.24 fra <https://www.bt.no/helse/i/15Kb5l/sykehus-mangler-jordmoedre-naa-tar-helse-vest-grep>
- Priebe, G. & Landström, C. (2019). Den videnskabelige erkendelses muligheder og begrænsninger - grundlæggende videnskabsteori. I M. Henricson (Red.), *Videnskabelig teori og metode: fra idé til eksamination* (2. utg., s. 37-58). Munksgaard.
- Rodríguez-García, M. C., Martos-López, I. M., Casas-López, G., Márquez-Hernández, V. V., Aguilera-Manrique, G. & Gutiérrez-Puertas, L. (2023). Exploring the relationship between midwives' work environment, women's safety culture,

and intent to stay. *Women and Birth*, 36(1), e10-e16.

<https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.04.002>

Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: the transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 159-162.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01102.x>

Shi, J., Li, X., Li, Y., Liu, Y., Li, J., Zhang, R. & Jiang, H. (2023). Experiences of newly qualified midwives during their transition to practice: a systematic review of qualitative research. *Frontiers in Medicine*, 10(1242490), 1-11.

<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1242490>

Sikt. (U.å.). *Personverntjenester for forskning*. Sikt. Hentet 09.06.23 fra

<https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning>

Spesialisthelsetjenesteloven. (1999). *Lov om spesialisthelsetjenesten*. Lovdata. Hentet 10.04.24 fra

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-61?q=spesialisthelsetjenesteloven>

Universitetet i Oslo. (2017, 23.oktober 2023). *Nettskjema-diktafon mobilapp*.

Universitetet i Oslo. Hentet 28.10.2023 fra

<https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/diktafon.html>

Utdannings- og forskningsdepartementet. (2005, 1.desember). *Rammeplan med forskrift for jordmorutdanningen*. Utdannings- og forskningsdepartementet.

[https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/pla/2006/0002/ddd/pdfv/269373-rammeplan\\_for\\_jordmorutdanning\\_05.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/pla/2006/0002/ddd/pdfv/269373-rammeplan_for_jordmorutdanning_05.pdf)

Utdanningsdirektoratet. (2023, 29.mars). *Veiledning av nyutdannede- hvordan kan det gjennomføres*, . Hentet 05.04.24 fra

<https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/veiledning-av-nyutdannede/hvordan-kan-det-gjennomfores/#a146867>

Wanberg, C. R. (2012). Facilitating organizational socialization: an introduction. I C. R. Wanberg (Red.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (s. 3-7). Oxford University Press.

Watson, H. & Brown, D. (2021). Experiences of newly qualified midwives working in clinical practice during their transition period. *British Journal of Midwifery*,

29(09), 524-530. <https://doi.org/https://doi.org/10.12968/bjom.2021.29.9.524>

Østby, B. A. (2015). *Ny master i jordmorfag*. Sykepleien. Hentet 21.04.24 fra <https://sykepleien.no/2015/01/ny-master-i-jordmorfag>

## Vedlegg 1 Intervjuguide

Hovedspørsmål:

- «Hvordan opplevde du overgangen fra student til jordmor på fødeavdelingen?»
- «Hvordan har du håndtert følelsene du har hatt i perioden?»

Punkter som ble gjennomgått:

- Vært student samme sted som man arbeider som jordmor?
- Kollegaskap
- Lederskap
- Opplæringsperiode
- Støtte utenfor arbeidsplassen
- Når ble arbeidssituasjonen mer håndterbar?
- Noe som ble gjort bra?
- Noe som kunne vært gjort annerledes?



# Vedlegg 2 Godkjenning fra SIKT



## Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**  
955319

**Vurderingstype**  
Standard

**Dato**  
14.08.2023

**Tittel**

Nyutdannede jordmødres opplevelse av overgangen fra student til jordmor.

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Universitetet i Stavanger / Det helsevitenskapelige fakultet

**Prosjektansvarlig**

Christina F. Risa

**Student**

Marie Jørgensen Hellesund

**Prosjektperiode**

30.05.2023 - 01.08.2024

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige

**Lovlig grunnlag**

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.08.2024.

[Meldeskjema](#)

**Kommentar**

OM VURDERINGEN

SIKT har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Vi har nå vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene.

DATABEHANDLER

Vi legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. personvernforordningen art. 28 og 29.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt og hvilke databehandlere du kan bruke. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.).

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endingar-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

# Vedlegg 3 Informasjonsskriv til deltakere og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet:

«Fra student til jordmor - Nyutdannede jordmødres  
opplevelser fra norske fødeavdelinger»



## Bakgrunn og formål

Dette er en invitasjon til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge hvordan nyutdannede jordmødre opplever overgangen fra student til jordmor på fødeavdelinger i Norge i dag. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Vi er to jordmorstudenter ved Universitetet i Stavanger som skal skrive vår masteroppgave i jordmorfag. I den forbindelse ønsker vi å intervjuer deg som ble ferdig utdannet jordmor i 2021, 2022 eller 2023 og arbeider på en fødeavdeling i Norge. Du må arbeide 75 % eller mer. Vi ønsker en samtale med deg for å få innsikt i hvilke opplevelser og tanker du har om å være nyutdannet.

Universitetet i Stavanger er ansvarlig for prosjektet.

### Hva innebærer det for deg å delta?

Deltagelse i studien innebærer at vi gjennomfører et individuelt intervju med deg. Vi vil avtale tid og sted sammen. Intervjuene vil foregå i rundt en time og vil bli tatt opp med båndopptaker. Dersom intervjuene foregår over videosamtale, vil åpning av lenke til Zoom/Teams ses på som godkjenning av behandling av personopplysninger i prosjektet. Vi vil transkribere det du sier, og analysere det videre. Dette er en masteroppgave, og det er mulig at vi skriver en artikkel. Det vil være mulig at vi presenterer funnene under foredrag.

### Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Dersom du trekker deg fra prosjektet, kan du kreve å få slettet innsamlede opplysninger, med mindre opplysningene er allerede inngått i analyser eller brukt i vitenskapelige publikasjoner. Dersom du senere ønsker å trekke deg eller har spørsmål til prosjektet, kan du kontakte prosjektleder for forskningsprosjektet.

Alle opplysningene vil bli behandlet uten navn eller andre direkte gjenkjennende opplysninger. En kode knytter deg til dine opplysninger gjennom en navneliste. Kan du tenke deg å delta i forskningsprosjektet, vil du bli spurt om yrkeserfaring og utdanning. Intervjuet vil bli tatt opp på bånd. Informasjonen som registreres om deg skal kun brukes slik som beskrevet i hensikten med studiet.

### Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Lydfil og

transkribering vil oppbevares konfidensielt, og vil bli anonymisert. Det vil altså ikke være mulig å gjenkjenne deg i studien.

**Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes 01.06.2024. Etter prosjektslutt vil lydband med dine personopplysninger slettes.

**Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

**Dine rettigheter**

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

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

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

Eva Christina ved Helsefaglig fakultet, Universitetet i Stavanger. Tlf: [REDACTED]  
[REDACTED]

Vårt personvernombud ved Universitetet i Stavanger

Rolf Jegervatn telefon [REDACTED]

Marie (jordmorstudent): tlf. [REDACTED]/epost:  
[REDACTED]

Maria (jordmorstudent): tlf. [REDACTED]

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: [REDACTED] eller telefon: [REDACTED]

Vi gleder oss til å høre fra deg!

Med vennlig hilsen

*Prosjektansvarlig*

Eva Christina [REDACTED]

*Studenter*

Maria [REDACTED] og Marie [REDACTED]

## Vedlegg 4 Plakat for rekruttering av deltakere

# Nyutdannet jordmor?

Vi er to jordmorstudenter ved Universitetet i Stavanger som skal skrive vår masteroppgave i jordmorfag.

I den anledning er vi på utkikk etter deg som ble utdannet jordmor i 2021, 2022 eller 2023 og arbeider 80% eller mer på en fødeavdeling i Norge.

Vi ønsker en samtale med deg for å få innsikt i hvilke opplevelser og tanker du har om å være nyutdannet jordmor.

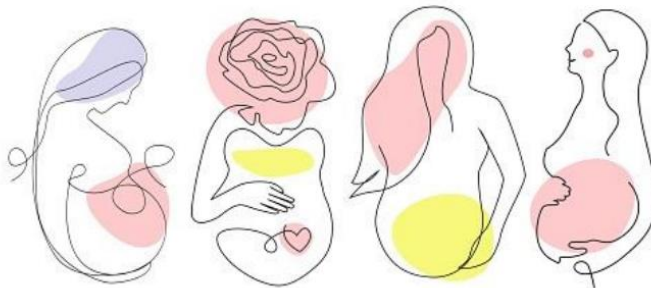
For mer informasjon, kontakt oss på:

epost: [redacted] eller mobil: [redacted]

epost: [redacted] eller mobil: [redacted]

Vi håper å høre fra deg!

Hilsen Maria [redacted] og Marie [redacted]



## Vedlegg 5 Arbeidsfordeling

Studentene avtalte vinteren 2023 å samarbeide om oppgaven. Hvem som skulle utarbeide hvilke deler av oppgaven ble avtalt etter hvert som prosessen foregikk. Det ble fort funnet ut at samarbeidet var godt, og det var mulig å diskutere og reflektere sammen på en konstruktiv måte. Oppgaven har i all hovedsak blitt utformet gjennom et jevnt samarbeid hvor forfatterne har sittet sammen nesten hver dag. Begge forfatterne opplever å ha bidratt likt med arbeidsoppgavene. I det følgende blir arbeidsfordelingen mellom forfatterne presentert:

Student 1: Hadde ansvar for å utarbeide forord, sammendragene, Nancy Schlossberg sin transisjonsteori, forskningsetiske vurderinger, resultatene og diskusjonen innenfor temaene «Opplevelsen av å sette seil» og «Opplevelsen av å søke en trygg havn». Studenten har også utarbeidet implikasjoner for praksis og konklusjon.

Student 2: Hadde ansvar for teorien om «sustainability» og resiliens. Studenten hadde også ansvar for oppgavens analysedel, resultatene og diskusjonen innenfor temaet «Opplevelsen av å navigere i ukjent farvann», samt metodediskusjon.

Intervjuene er planlagt og gjennomført sammen, det samme med transkribering og analysering av dataene. Oppgavens innledning og metodedel er i hovedsak skrevet i fellesskap. Alt innhold er sammen gjennomgått for å sikre felles forståelse og språk, samt kvalitet.

Forfatterne takker for et godt samarbeid og forhåpentligvis et livslangt vennskap, og ønsker hverandre lykke til med fremtiden som nyutdannede jordmødre!

# Vedlegg 6 Kontrakt studenter

## KONTRAKT FOR STUDENTER SOM SKAL LEVERE MASTEROPPGAVE SOM GRUPPE PÅ TO ELLER FLERE

### 1. Kontraktens formål

- a) å forplikte hvert gruppemedlem til å gi sitt bidrag til gruppens oppgaveutførelse, og
- b) å regulere enkeltmedlemmers uttredelse av gruppen ved mislighold av forpliktelser og/eller i tilfeller der samarbeidet avbrytes.

### 2. Felles forfatterskap

Det helsevitenskapelige fakultets (HV) kriterier for samarbeid om masteroppgave, bygger på Vancouver-reglene<sup>2</sup> for felles forfatterskap) og er:

- a) Alle deltakere i gruppen/medforfattere må levere et vesentlig bidrag til konsept og idé og innsamling av data samt analyse og fortolkning av data.
- b) Det kreves at alle deltakere i gruppen har deltatt i utformingen av masteroppgaven, og at alle deltakere har levert en vesentlig del av tekstmaterialet.
- c) Det settes krav til at alle deltakere i gruppen/forfattere skal ha godkjent den versjonen som leveres inn til endelig vurdering.

Alle tre krav må være oppfylt. Alle medforfattere er gjensidig ansvarlig for at oppgaven følger gjeldende regler for sitering og bruk av andres metoder.

### 3. Andre rettigheter og plikter ved oppgavesamarbeid i gruppe

#### Del I

- a) Hvert enkelt medlem har ansvar for å fylle ut og levere kontrakten til emneansvarlig/veileder for å få den godkjent
- b) Hvert enkelt medlem har et felles ansvar for at retningslinjene i forbindelse med det å skrive en masteroppgave blir fulgt, og et felles ansvar for å forhindre juks og plagiat
- c) Hvert enkelt medlem av gruppa må levere hver sin masteroppgave uavhengig av hverandre. Det vil bli registeret «ikke levert» på deltaker i gruppen som ikke leverer inn oppgaven.

---

<sup>2</sup> <https://www.forskningsetikk.no/en/resources/the-research-ethics-library/legal-statutes-and-guidelines/the-vancouver-recommendations/>

- d) Hvert enkelt medlem har felles opphavsrett til den ferdigstilte oppgaven og til innsamlet materiale

#### **Del II Dersom det oppstår problemer**

- e) Dersom det oppstår problemer i samarbeidet mellom studentene i gruppa, skal studentene melde fra til veileder så snart som mulig. Veileder skal bidra til å finne en best mulig løsning for de involverte.
- f) Emneansvarlig skal varsles dersom noen ønsker å bli løst fra kontrakten
- g) Dersom samarbeidet avbrytes, skal alle medlemmer av gruppa fortrinnsvis fortsatt ha samme veileder for sine oppgaver. Det kan gjøres unntak i særlige tilfeller.
- h) Ved sykdom over en lengre periode, eller dersom det av andre uforutsette grunner ikke kan følges forventet studieprogresjon kontaktes veileder så fort som mulig. Det må da avklares om det kan søkes om forlenget frist for å levere oppgaven, eller om kontrakten må brytes.
- i) Dersom en av partene avbryter/trekker seg fra masterprosjektet etter godkjent prosjektplan (ved eksempelvis sykdom), har den gjenværende parten rett til å fullføre masterprosjektet som planlagt, dersom ikke særskilte årsaker taler for en annen fordeling. Særskilte årsaker som taler for en annen fordeling, må avklares med veileder/emneansvarlig og studieprogramleder.

## **4. Ved fusk/plagiat**

Dersom en eller flere medlemmer av gruppen finnes skyldig i fusk eller plagiat ved innlevering av masteroppgaven, kan dette medføre annullering av sensur for alle parter, også en eventuelt uskyldig part.

## **5. Begrunnelse og klage**

- a) Begrunnelse søkes individuelt av de ulike medlemmene av gruppen.
- b) Etter sensur kan medlemmene i gruppen klage på karaktersetting uavhengig av hverandre. Om bare den ene klager og får endret karakter, vil endringen bare gjelde for den som har klaget, den/de andre beholder opprinnelig karakter. Jfr. Forskrift om studier og eksamen ved Universitetet i Stavanger § 5-5 pkt. 2b.

Universitetet i Stavanger, dato 15/6-23

Mania   
-----  
Underskrift student

Marie   
-----  
Underskrift student

-----  
Underskrift student