

Vedlegg 2

Intervjuguide						
<i>Hvordan kan lederen legge til rette for en gruppe nyansatte/omorganiserte slik at det blir en god prosess for alle involverte (i lys av en allerede gjennomført omorganisering)?</i>						
Når	Tema	Spørsmål	Oppfølgingsspørsmål	Spørsmål kategori	Hva ser vi etter?	Kommentarer
		Hilserunde, ønske velkommen!		A) introduksjon		
	Oppvarming, skape fortrolighet	Presentasjon av intervjuere/moderatorer; Eksempelvis yrke, bosted og erfaring med fødsler.		A) introduksjon		Tillit!

	Oppvarming, skape fortrolighet	Beskrive bakgrunnen og hensikten med intervjuet, hva det stilles spørsmål om, intervjuets struktur, rollefordeling intervjuere/moderatorer, opptak av intervjuet, anonymitet, intervjuets varighet, mulighet for å avbryte intervjuet, tilleggsspørsmål i ettertid	<ul style="list-style-type: none"> • Be deltakerne om ærlige oppriktige svar • Ytre ønske om dette skal være en form for løs samtale/dialog der deltakerne gjerne kommenterer hverandres ytringer og kommer med innspill der de føler for det 	A) introduksjon		Tillit!
	Oppvarming, skape fortrolighet	<i>Kan dere fortelle kort om dere selv?</i>	<p>Eksempelvis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bosted • alder • hvor lenge de har jobbet innenfor det samme feltet • fritidsinteresser 	A) introduksjon		
Før situasjonen	Forventninger	<i>Før vi går tilbake til tiden før omorganiseringen, kan dere si noe om hvordan det er å gå på jobb i dag?</i>		B) innledende	Opplevd trygghet, forventninger, hva var kjent	

Før situasjonen	Forankring av beslutning	<i>Kan dere beskrive hvordan prosessen før sammenslåingen var?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor ble det besluttet å slå sammen fødeavdelingene? • Var dere enige i den beslutningen? • Hvem fattet beslutningen om omorganiseringen? • Ble dere hørt og tatt hensyn til? • Ble beslutningen presentert på en ok måte av ledelsen? • I dag, om mulig, burde omstillingen vært omgjort? • Var det en riktig beslutning? 	B) innledende	Hvordan omstillingen var forankret i organisasjonen? Forberedelsesprosessen. motstand mot endring, endringsudyktighet. Kunnskap om endringsprosessen, modenhet. Medbestemmelse. Informasjon fra ledelsen	
I situasjonen	Personlig opplevelse	<i>Nå ber vi dere reflektere over egne følelser, reaksjoner og opplevelser. Kan hver enkelt beskrive hvordan en opplevde de første ukene?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Er det noe som har vært spesielt vanskelig? • Og hvordan kunne dette vært unngått/løst på en annen måte? • Føler det at det er at det ble tatt nok hensyn til deg i din arbeidshverdag? <ul style="list-style-type: none"> • Kjente dere noen av deres nye kolleger? 	B) innledende	Opplevd respekt, helhetstenking fra ledelsen. Se den enkelte. Hvilke følelser har de kjent på i prosessen? Glede, sinne, sorg, savn, frykt, lettelse. Har disse endret seg og hvordan?	
	Ledelse	<i>I det neste skal dere reflektere over lederens rolle i omorganiseringen. Hvordan lederen har håndtert sammenslåingen evt. ulike situasjoner? Vær gjerne konkret.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan har DU opplevd omstillingen og lederens håndtering av den? • Hvilke forventninger hadde dere til lederen? • Ble forventningene innfridd? • Er det noe som kunne/burde vært gjort annerledes? • Hva mener du er nærmeste leders oppgave og funksjon i en slik omstillingsprosess? (• Lederstil?) 	C) nøkkelspørsmål	Refleksjon over kollegenes følelser, både på Orkdal og St. Olavs. Noen dilemmaer her? Forventninger og krav til lederen. Samme forventninger/krav til begge ledere? Lederrollen, nåværende og daværende leder. Lederens ansvar?	

I og nå situasjonen	Samarbeid	<i>Om dere tenker tilbake til tiden rett etter sammenslåingen. Kan dere si noe om hvordan samarbeidet på avdelingen fungerer? (Refleksjon over arbeidssituasjon i omstillingsfasen.)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan fungerte samarbeidet? • Hvordan ble dere/de nye arbeidstakerne tatt imot? • Hvordan fungerte arbeidshverdagen? • Hva var ditt ansvar som ny kollega? • Krav/forventinger til deg (samarbeid, sosialt, veiledning, støtte) 	C) nøkkelspørsmål	Refleksjon over det psykososiale arbeidsmiljøet. Ledelsens medvirkning i bygging av ny og felles organisasjonskultur, skape felles symboler, den enkeltes opplevelse. Refleksjon over nåværende arbeidssituasjon- Klikkdannelser? Refleksjon over egen rolle	Den første tiden - hvordan ble det lagt til rette for de som tok imot? Tid & tålmodighet for de nye?
Nå situasjonen	Ledelse		<ul style="list-style-type: none"> • Er det kultur for å ta opp evt. problemer med din nåværende leder? • Føler du at du blir hørt? • Har du noen fortrolige? • Klikkdannelser. • Er det noe som er bra? • Er det noe som ikke er bra? 	C) nøkkelspørsmål	Organisasjonskultur, konflikthåndtering, medbestemmelse-likeverd-respekt. Trygghet, psykososialt arbeidsmiljø, initiativ, kultur	Pleier man å snakke om hvordan ting fungerer?
Nå situasjonen	Opplevelse av konsekvens	<i>Om dere sammenligner med tiden før omstillingen; Har arbeidsdagen endret seg?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Evt. hvordan har arbeidshverdagen endret seg? • Er det noe som har blitt bedre i dag? • Er det noe som har blitt dårligere i dag? 	C) nøkkelspørsmål	Refleksjon over nåværende arbeidssituasjon, læring, mestring, arbeidsoppgaver, endringsdyktighet, arbeidstilfredshet.	

Før situasjonen	Forankring av beslutning	<i>Når dere ser tilbake et drøyt år, hva tenkte dere når beslutningen om flytting og sammenslåing mellom Orkdal og St. Olav ble besluttet?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Har dette synet endret seg? 	D) avsluttende	Refleksjon i ettertid. Lojalitet til beslutningen, endringsdyktighet, læring	
I situasjonen	Personlig opplevelse	<i>Om dere ser på denne omstillingsprosessen under ett; Hva har vært bra?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Har du hatt én eller flere spesielle oppturer/høydere i løpet av prosessen? Hvilke? Trekk frem noe som har vært positivt. 	D) avsluttende	Brukes av lederen til ny historiefortelling. Fungert, positive ting å trekke frem,	
I situasjonen	Personlig opplevelse	<i>Om dere ser på denne omstillingsprosessen under ett; Hva har ikke vært bra/ikke fungert?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Har du hatt én eller flere spesielle nedturen i løpet av prosessen? Hvilke? Trekk frem noe som har vært negativt/ikke fungert. 	D) avsluttende	Hva kan det tas lærdom av (lederen)?	
Nå situasjonen	Opplevelse av konsekvens	<i>Hvordan har pasientene fått det etter omstillingen?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Like bra, bedre eller dårligere enn før? • Har omstillingen påvirket tilbudet for pasientene? • Hva er forandret? 	D) avsluttende	Refleksjon over: "hvem er vi der for?" Refleksjon over nye muligheter, tap, anerkjennelse, fordømmelse. Konsekvenser av omorganiseringen	
Situasjonen i fremtiden	fremtiden	<i>Hvordan ser dere for dere fremtiden for avdelingen?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Veien videre? • Hvordan kan dette bli? • Hvilke tiltak bør settes inn? 	D) avsluttende	Endringsdyktighet, motstand, muligheter, håp, visjoner. Refleksjon over fremtiden	Er det noe dere mener burde gjøres? Tiltak? Forandringer?

	Ledelse	<i>Hvordan mener dere lederen kan legge til rette på en god måte for <u>alle</u> involverte i en slik omorganisering/samme nslåing som dere har vært med på?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke hensyn bør lederen ta? • Hvilke råd ville dere gitt lederen? • Hva er lederens oppgaver? • Hvilke forventninger har dere til lederen? • Når skal lederen evt. "sette ned foten"? 			
		<i>Er det noe som er utelatt, eller som dere føler for å si/tilføye?</i>		E) Avrunding		
Huskelapp	Huskelapp	Lederens dilemmaer!	Huskelapp	Huskelapp		
Huskelapp	Huskelapp	Skille mellom daværende og nåværende leder	Huskelapp	Huskelapp		
Huskelapp	Huskelapp	Ulike roller hos den enkelte; Du/lederen/grupper/kolleger/tidligere leder	Huskelapp	Huskelapp		