

# Masteroppgåve

## Meistring og myndiggjering

Profesjonsidentiteten til Vernepleiaren

Rebekka Ulstein

Meistring og myndiggjering 2020

45 poeng

Tal ord: 41569



HØGSKULEN  
I VOLDA

## Samandrag

Denne oppgåva har gjennom kvalitativ metode forska på spenningar i profesjonsidentiteten til vernepleiaren. Fleire vernepleiarar erfarer at mange er usikre på kompetansen til vernepleiaren og kva vernepleiarar jobbar med. Helse- og omsorgssektoren møter mange utfordringar og talet på helse- og omsorgspersonell er ein av dei. Befolkninga aukar og det gjer også tilfelle av komplekse sjukdomsbilete og samansette diagnoser. Dette fører til større krav om kompetanse hjå vernepleiarar og andre helse- og omsorgspersonell. Samfunnet stiller også større krav til hjelpeprofesjonar sin evne til å handtere tenestebehovet, tverrprofesjonelt samarbeid og effektivisering.

Oppgåva har primært søkt å fange opp korleis dei sju vernepleiarane erfarer sin eigen profesjonsidentitet og korleis dei erfarer å nytte skjønn . Gjennom semistrukturert intervju av vernepleiarar fordelt på ulike arbeidsplassar, har denne oppgåva funne at vernepleiaren sin profesjonsidentitet inneheld fleire spenningsforhold. Oppgåva set lys på erfaringane vernepleiarane har gjennom profesjonsteori og Lipsky (2010) sin teori om bakkebyråkrati. Konklusjonen er at i lys av profesjonsteori står vernepleiarprofesjonen i eit spenningsforhold mellom personleg identitet, kollektiv identitet og profesjonell identitet. Gjennom teorien om bakkebyråkrati kan vi sjå at vernepleiaren erfarer eit spenningsforhold mellom brukar og stat, ulike kunnskapslogikkar, autonomi og styring, skjønn og accountability, allmenmoral og profesjonsmoral.

Nøkkelord: Vernepleie, identitet, profesjon, bakkebyråkrati, skjønn, fagkunnskap, autonomi, styring, NPM, governance, accountability.

## **Abstract**

This thesis has explored tensions in the profession identity of social workers from different workplaces through qualitative research. Several social workers in Norway experience a lack of confidence in their competency pertaining to social work and the workplace. The health and care sector are facing several challenges, with the number of qualified personnel in the branch being one of them. The population is increasing, and so is the number of illness and diagnoses which are more complex. This has led to a greater demand on the competence and quality of services provided by healthcare and social workers, as well as their ability to handle the service needs, inter-professional cooperation and efficiency.

This thesis has primarily focused on how social workers experience their professional identity along with their use of discretion. Through semi-structured interviews of social workers, distributed throughout a variety of workplaces, this thesis has found that several tensions exist within the profession identity of social workers. Using Lipsky's (2010) theory about street-level bureaucracy, this thesis illuminates the experiences and thoughts of seven social workers.

To conclude, tensions exist between personal, collective and professional identities. Through Lipsky's (2010) theory of street-level bureaucracy and theory of professions, it is also demonstrated that for the profession of social work there remains tensions between the recipient and the state, science with contradictory logic, tensions between autonomy and management, discretion and accountability, common ethics and professional ethics.

**Keywords:** Social worker, identity, profession, bureaucracy, discretion, knowledge, autonomy, management, New Public Management, governance, accountability.

## **ORIGINAL**

Du prøver stadig å forstå  
hvordan jeg er skrudd sammen  
Det vil jeg aldri si deg  
Jeg er livredd  
for at du skal gå rett hjem  
og lage deg en ny

Trygve Skaug (2015)

## Føreord

Masteroppgåva du no skal til å lese er eg veldig stolt over å presentere. Den vil naturlegvis ikkje spegle alle hundretals timane eg har nytta på å gjere den ferdig, men eg vonar oppgåva vil kome til nytte eller til inspirasjon for vidare forskning. Eg er veldig stolt over å kunne fullføre dette prosjektet. Eg har lært veldig mykje og eg kan i dag seie at denne prosessen ville eg ikkje ha vore forutan, sjølv om det har vore ei krevjande og til tider einsam reise. Oppgåva er blitt til i ei spanande og utfordrande tid der viruset covid-19 utvikla seg til ein pandemi. Saman med nokre kreative sjeler har eg hatt video-møter med quiz og diskotek. Dette har gjort lange dagar kortare, samt prosessen med skriving mindre einsam. Eg har kjent på kroppen kor viktig det er å ha eit fellesskap, då det har vore krevjande å arbeide på eiga hand då skulen måtte stengjast. Eg vil rette ei takk til dei medstudentane som har halde kontakt via telefon og minna meg på at eg trass alt ikkje er åleine i arbeidet.

Takk til dei som motiverte meg til å gå dette masterstudiet. Tusen takk til alle som har heia på meg og hjelpt meg til å halde motet oppe i skriveprosessen. Eg vil også rette ei takk til Linda Sævik Ulstein som tok seg tid til å lese språkleg korrektur.

Ei stor takk vil eg rette til informantane mine, for deling av tankar og refleksjonar med opne armar og hjarte. I tillegg viste informantane stort engasjement for arbeidet sitt med og for menneske. Dette gav meg stor motivasjon og inspirasjon til å jobbe hardt gjennom heile skriveprosessen.

Ei særskild takk rettar eg til professor Jan Inge Sørbø, som har rettleia meg trygt fram i eit fagleg ulendt, og til tider uoversiktleg terreng, delt av refleksjonane sine, samt roa meg ned når eg har stressa meg opp. Takk for samarbeidet!

Eg vonar at denne oppgåva vil vere til nytte i yrke som har med mellommenneskelege relasjonar og arbeid med å fremje livskvalitet og meistring i liva til menneske som treng hjelp til å leve liva sine.

# Innhald

Samandrag .....	1
Abstract .....	2
Føreord .....	4
<b>1.0 Innleiing.....</b>	<b>8</b>
1.1 Utfordringar i helse- og omsorgssektoren .....	10
1.2 Fokus for framtida .....	10
<b>2.0 Vernepleie .....</b>	<b>12</b>
2.1 Kjernen til vernepleiaren .....	12
2.2 Historia til vernepleieprofesjonen .....	13
2.3 Vernepleie i internasjonal samanheng.....	16
2.4 Vernepleiaren sin arbeidsmodell .....	16
2.5 Forsking på feltet.....	19
<b>3.0 Teori.....</b>	<b>23</b>
3.1 Profesjon.....	23
3.1.1 Profesjon eller semiprofesjon? .....	24
3.1.2 Profesjonsidentitet – individ og gruppe .....	25
3.1.3 Kollektiv identitet.....	27
3.1.4 Profesjonell identitet .....	28
3.2 Profesjonen sin fagkunnskap.....	30
3.2.1 Mangfald .....	32
3.2.2 Teoretisk og praktisk kunnskap.....	33
3.2.3 Taus og eksplisitt kunnskap .....	33
3.3 Profesjon og organisasjon .....	35
3.4 Yrkesetikk og moral .....	36
3.5 Bakkebyråkrati .....	38
3.6 Bakkebyråkrati og governance .....	41
3.7 New Public Mangement .....	43

3.8 Accountability og styring .....	44
3.9 Skjønn – strukturelt og epistemisk .....	46
<b>4.0 Metode .....</b>	<b>49</b>
4.2 Utforming av intervjuguide .....	51
4.2.1 Informantane .....	51
4.3 Kvalitativt intervju .....	53
4.4 Falsifisering/feilkjelder og ulemper .....	53
4.5 Analyse.....	54
4.5.1 Subjekt – objekt posisjon .....	56
4.6 Forskingsetiske vurderingar .....	58
4.7 Eigen posisjon og sjølvrefleksjon .....	59
4.8 Vitskapsfilosofisk standpunkt .....	60
4.9 Validitet og reliabilitet .....	60
<b>5.0 Empiriske funn .....</b>	<b>62</b>
5.1 Profesjonsidentitet .....	62
Forskingsspørsmål 1: Kva definerer profesjonsidentiteten til vernepleiaren? .....	62
5.2 Kunnskap om menneske.....	65
Forskingsspørsmål 2: Korleis erfarer vernepleiaren at utdanninga legg til rette for å meistre komplekse arbeidsoppgåver?.....	65
5.3 Skjønn.....	68
Forskingsspørsmål 3: Korleis erfarer vernepleiaren at utdanninga gir rom for utøving av skjønn på arbeidsplassen? .....	68
5.4 Styring .....	70
5.5 Samandrag .....	73
<b>6.0 Drøfting .....</b>	<b>74</b>
6.1 Profesjonsteori om profesjonsidentitet.....	74
6.2 Fagkunnskapen til vernepleiaren.....	83
6.3 Bakkebyråkrati, styring og autonomi .....	86

6.4 Skjønn.....	91
<b>7.0 Avslutning .....</b>	<b>101</b>
<b>8.0 Konklusjon.....</b>	<b>105</b>
Bibliografi .....	106
Vedlegg .....	113



## 1.0 Innleiing

Denne oppgåva skal ta for seg eit av interessefelt mine; vernepleie. Eg er sjølv utdanna vernepleiar og kan huske at vi tidleg fekk i oppgåve å finne ut kva vernepleie var. Etter å ha jobba nokre år som vernepleiar i forskjellige delar av landet, har eg erfart at vernepleiarar har ulik praksis og har ulik kjernekompetanse. I dag sit eg att med det same spørsmålet: Kva er det som definerer ein vernepleiar? Kvifor er det ein profesjon? Eg har ein påstand om at vernepleiarprofesjonen har blitt svakare med åra. Stemmer dette og i så tilfelle, kvifor?

Ut ifrå eiga arbeidserfaring har eg observert og erfart at det er forskjell i vektlegging på arbeidsmetodar og fag innan vernepleie og det kan til tider virke som ei diffus utdanning då profesjonen inneheld fleire «lånefag» som juss, pedagogikk og sjukdomslære. Eg opplevde å måtte legge til side eit hermeneutisk tankesett til fordel for ei åtferdsanalytisk tankesett, kring tilnærminga til miljøterapeutisk arbeid. Det er ikkje hensikta mi å omtale negativt åtferdsanalyse, då denne metoden kan ha positiv påverknad på tenestemottakaren sin kvardag og det miljøterapeutiske arbeidet rundt brukaren, men det er den ulike vektlegginga og synet på arbeidsmetode som har vekt mi nysgjerrigheit på kva som legg føringar for denne profesjonsutdanninga og kvifor den vert opplevd som diffus og så ulik for folk flest. Motivasjonen min for å skrive denne oppgåva er eit ynskje om å fremje kunnskap om vernepleieidentiteten, samt korleis den identiteten manøvrerer seg fram i dagens samfunn. Mange i helseprofesjonane kjenner seg i dag under press, det er grunnen til at eg vil undersøke korleis profesjonsidentitet vert opplevd av personar som har ein profesjon innan helse- og omsorg.

Enkelt sagt skal ein vernepleiar hjelpe menneske med ulike funksjonsnedsettingar. Fellesorganisasjonen (FO) (2019) viser også til at vernepleiarar har kompetanse som dekkjer både det helsefaglege og sosialfaglege feltet, og derfor kan omtale seg som helse- og sosialarbeidar. Kompetansen inneberer pedagogikk, jus, psykologi og vernepleiarar driv med rehabilitering, habilitering og målretta miljøarbeid. Vernepleiarar jobbar i dag med menneske som treng heimebaserte tenester, i rusomsorg, skule, eldreomsorg, psykiatri, barnevern og spesialisthelsetenesta for å nemne nokre felt.

Masterprosjekt mitt er viktig då det sett lys på ein profesjon som har eit samfunnsmandat i å legge til rette for at menneske klarer å leve og meistre sine liv. Meir av feltet til vernepleieprofesjonen vil eg kome tilbake til seinare. Dette kokar ned til problemstillinga: *Kva for spenningar erfarer vernepleiarar i profesjonsidentiteten sin?*

For å svare på dette spørsmålet har eg jobba fram nokre forskingsspørsmål som vidare set rammene for intervju:

Forskingsspørsmål:

1. Kva definerer profesjonsidentiteten til vernepleiaren?
2. Korleis erfarer vernepleiaren at utdanninga legg til rette for å meistre komplekse arbeidsoppgåver?
3. Korleis erfarer vernepleiaren at utdanninga gir rom for utøving av skjønn på arbeidsplassen?

## 1.1 Utfordringar i helse- og omsorgssektoren

Helse- og omsorgssektoren møter mange utfordringar. Ein av dei er talet på utdanna helse- og omsorgspersonell i forhold til talet på menneske med behov for helse- og omsorgstenester. I følgje SSB (2020) var det 534 692 personar med helse- og sosialfagleg utdanning i 2019. Av desse var 80,2 % sysselsett i helse- og sosialtenester. Tingvoll, Kassah og Kassah (2014) gir eit viktig overblikk i ulike utfordringar innan helse og omsorgssektoren. Dei peikar på store endringar som har skjedd i denne sektoren mellom 2000 og 2010, som dei meiner har samanheng med innføring av New Public Management (NPM), ei marknadstenking og eit samleomgrep på måtar å styre og leie på som kan effektivisere og utnytte ressursane ein har på ein betre måte (s. 21). Roksvaag og Texmon (2012) vist til i Kassah, Tingvoll og Kassah (2014) seier at i 2030 vil det vere eit underskot på 57 000 helsefagarbeidarar. Medrekna er det ein avgang i pleie- og omsorgstenesta på 12 % i året (s. 23). Helse- og omsorgsdepartementet (2019-2020) skriv i Nasjonal helse- og sjukehusplan 2020-2023 at nokre av utfordringane i åra som kjem vil vere at befolkninga eldast og det blir mange av dei, samstundes som at fleire ikkje vil vere i stand til å jobbe. Vidare viser dei til SSB som har rekna seg fram til at talet på årsverk må auke med 35% fram mot år 2035 for å dekke behovet for helse- og omsorgstenester (s. 14). Vidare skriv dei at sjølv om befolkninga aukar og særleg dei eldre, har denne gruppa også betre helse. Befolkninga i Noreg er også meir kunnskapsrike og kvalitetsmedvitne i følgje denne meldinga til Stortinget, og det fører til større krav til helse- og omsorgstenestene. På den andre sida ser dei store moglegheiter i ein resurssterk befolkning og fremmer viktigheita av eit godt samarbeid. Samstundes er det store skilnader i helsekompetansen. Pasientane forventar meir av tenesteytarane og dette fører til større krav til tenestene. Levealderen i Noreg ligg på 82,5 år, saman med Island, som er i toppsjiktet samanlikna med andre land i Europa. Sjølv om dette er tilfelle, er det også statistikk som viser at mange taper gode leveår på grunn av psykisk sjukdom eller andre lidingar av nevrologisk og kronisk art (s. 15-16).

## 1.2 Fokus for framtida

Helse- og omsorgsdepartementet (2015) skriv i «Omsorg 2020» kva regjeringa ynskjer å satse på innan helse- og omsorg. Dei skriv blant anna at dei ynskjer å fokusere meir på samarbeid med pårørande, samt at brukarane skal oppleve meistring og større valfridom i tenestene (s. 10). Eitt av hovudkapitla handlar om at tenestene skal vere fagleg sterke:

For å sikre bærekraftige og gode tjenester, er det behov for faglig omstilling og en heving av det faglige nivået i helse- og omsorgstjenesten, blant annet gjennom å øke andelen personell med helse- og sosialfaglig utdanning, skape større faglig bredde, med flere faggrupper og økt vekt på tverrfaglig arbeid (s. 23).

I tillegg vil dei legge vekt på førebyggjande tiltak rundt sjukdom, sosiale problem og funksjonssvikt. Dette vil det skal skje ved rettleiing, opplæring, rådgeving og opplysning, med tilpassing etter ulikt omfang og på ulike framgangsmåtar (ibid, s. 25).

Helse- og omsorgsdepartementet (2015) skriv i melding til Stortinget «Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet» at dei ynskjer å møte utfordringar med tiltak som skal føre til at helse- og omsorgssektoren vert prega av heilskapleg og fleirfagleg perspektiv og at tenestene er kjenneteikna av å vere kompetente og av god kvalitet. Dei vil møte framtida med forebyggjande arbeid og med brukaren i sentrum:

En fremtidsrettet tjeneste er en tjeneste som tar beslutninger i samråd med brukerne, som er opptatt av hva som er deres mål, behov og ønsker for eget liv, og som legger dette til grunn for hvilke tjenester som leveres og hvordan de er utformet. En fremtidsrettet kommunal helse- og omsorgstjeneste har god tilgjengelighet, slik at problemer kan forebygges og avklares før de vokser seg større. Det er en tjeneste som bidrar til mestring gjennom god opplæring og systematisk oppfølging i samråd med brukerne og basert på faglige retningslinjer.

Helse- og omsorgsdepartementet (2015) framhevar viktigheita av god og rett kompetanse hjå helseprofesjonane:

De kommunale helse- og omsorgstjenestene står overfor utfordringer med å tiltrekke seg nok personell med riktig kompetanse. Stadig mer komplekse helse- og omsorgstjenester skal ytes i kommunene. Mange brukere har sammensatte behov. Disse må møtes med sammensatt kompetanse. Det er behov for flere med høyere kompetanse og for bredere klinisk kompetanse.

## 2.0 Vernepleie

Innleiingsvis er det sagt at vernepleiarar hjelper menneske i å meistre og leve liva sine. Kva kunnskap krevst for å gjere dette? Ein person sa til meg ein gong då vi snakka om å jobbe med menneske: «Ja, men er det ikkje berre å vere ein humørspreiar?». Eg blei provosert over forståinga av kva ein vernepleiar gjer, samt at nokre ikkje ser forskjell på ein vernepleiar og ein person som lagar god stemning. Kva *er* ein vernepleiar og kva kan dei eigentleg? Dette er problemstillingar som FO (2018) har tatt opp i ei medlemsundersøking om utdanningspolitikk, og i motsetning til mi personlege erfaring har dei har funne at vernepleiarar (samt barnevernspedagogar og sosionomar) opplever anerkjenning av kompetansen sin og at utdanninga er relevant (s. 37).

### 2.1 Kjernen til vernepleiaren

FO (2019) viser til at vernepleiarar jobbar med å minske funksjonshemmande barrierar, samt auke livskvalitet hos individet i eit livsløpsperspektiv. Owren og Linde (2020) skriv at individuell tilrettelegging er eitt av kjernefokusa til vernepleiarar, og det fører til at ein må kombinere mange kompetanseområde, samt fokusere både på individet og omgivnadane (s. 28). GAP- modellen er i følgje Owren (2011) ein relasjonell måte å forstå funksjonshemming og funksjonsnedsetting på. Gjennom GAP-modellen vil ein jobbe for å minske gapet som oppstår mellom individets føresetnader og krav frå situasjonar eller samfunnet (s. 38). Det handlar om å styrke individet og endre samfunnet sitt krav, slik at forholda vert rettferdige (ibid). Sidan vernepleieprofesjonen vart til, har vernepleiaren i følgje Horndalen (2001) kjempa for anerkjenning og rett til å eksistere (s. 13). Med utgangspunkt i egne erfaringar, og utsegn frå andre vernepleiarar har eg observert at mange i samfunnet opplever vernepleiekompetansen som diffus. Dagens etterspørsel av vernepleiarar er stor og søketala likeins. Grung (2019) seier at det i 2019 var 1012 studieplassar for vernepleie og talet på søkarar er aukande (s. 22). Vidare seier han at i følgje SSB er det 17 357 vernepleiarar i arbeidsstyrken for 2018. I 2019 viser SSB (2020) at arbeidsstyrken er på 17934 vernepleiarar. I tillegg kjem dei som er under utdanning. I 2019 var det 1012 studieplassar og 4182 personar hadde vernepleie som førsteval (2019). Grung (2019) seier at vernepleiaren si målgruppe er «personer med funksjonsnedsettelser, og hovedfokuset er å redusere samfunnsmessige forhold som skaper funksjonshemming. Eksistensen av vernepleieprofesjonen er uløselig knyttet til

dette samfunnsoppdraget – uten dette samfunnsoppdraget hadde vernepleieprofesjonen ikke eksistert» (s. 33).

Kunnskapsdepartementet (2020) skriv at nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningane (RETHOS) er ein del av eit styringssystem som skal utvikle gode rammer og retningslinjer for helse- og sosialfagleg arbeid. Dette er eit resultat av samarbeid mellom Arbeids- og sosialdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet. Forskrift om nasjonale retningslinjer for vernepleiarutdanninga (2019) har til formål å sikre kunnskap, haldningar og kompetanse som skal sikre eit godt grunnlag for tenestetilbod for alle i samfunnet som treng helse-, omsorg- og velferdstenester. I tillegg skal utdanninga føre til at utøving av tenestene vert likeverdige og sett gjennom eit livsløpsperspektiv. Vernepleiaren har fylgjande kompetanseområde:

- Miljøterapeutisk arbeid, rehabilitering, habilitering, helsefremming, helsehjelp, samansette behov og utviklingshemming.
- Funksjonsnedsetjingar og forhold i samfunnet som skapar funksjonshemming
- Samarbeid (med andre profesjonar, tenesteytarar, pårørande og brukarar)
- Fremme sjølvbestemming, rettigheter, deltaking, inkludering, meistring, helse og livskvalitet
- Gje menneske med nedsett funksjonsevne likeverdige mogelegheiter til personleg utvikling og livsutfalding
- Etikk og etisk medviten, kommunikasjon, målretta og systemisk arbeid
- Kritisk og innovativ tenking
- Kunnskapsbasert praksis

## **2.2 Historia til vernepleieprofesjonen**

Historia til vernepleiarane kan vitne om mykje turbulens og diskusjonar rundt behov og relevans, men underliggande verdiar som menneskeverd og livskvalitet følgjer historia fram til i dag. Horndalen (2006) fortel om ei kvinne ved namn Emma Hjort, som var den første spiren til vernepleieutdanninga og danna grunnlaget for korleis utdanninga utvikla seg. Hjort var utdanna pedagog, på den tida kalla «abnormskulelærar», og var oppteken av ei spesiell gruppe menneske, som ho sjølv sa: «de som ingenting fikk» (s. 10). Hjort danna den aller første anstalten for menneske med utviklingshemming: «Fru Hjorts Arbeids- og pleiehjem» i Sandvika (ibid). Landets første sentralinstitusjon for menneske med psykisk utviklingshemming blei derfor oppkalla etter Emma Hjort, og ho gav anstalten i gåve til staten

i 1915. Ein overlege og barnepsykiater ved namn Ole Bull Munch, ytra eit behov for eit yrke som gjekk utover fagkompetansen sjukepleiarar og pedagogane hadde overfor menneske med utviklingshemming, eller åndssvake som dei vart kalla på 50-talet. I følgje Horndalen (2006) vert han rekna som vernepleieprofesjonen sin far. Vernepleieutdanninga må sjåast i samanheng med utvikling av omsorga rundt menneske med psykisk utviklingshemming. Det vart etablert fleire sentralinstitusjonar, men det som er sentralt her er at Munch såg moglegheiter hjå dei utviklingshemma. Følgjene av dette perspektivet hjå Munch vart store i ei tid der dei «åndssvake» vart forsømt og menneskeverdet krenka. Munch fremja eit behov og peika på betydninga av kompetansekrav til personalet som skulle jobbe med dei som. I tillegg til kunnskap, måtte også haldningar og personlege eigenskapar utviklast meinte han. Dei som «ingenting fekk» skulle no få.

Horndalen (2006) fortel vidare at etter andre verdskrig vart det danna fleire komitear som skulle greie ut om ulike profesjonar som skulle høyre til i den veksande velferdsstaten. Veksten i velferd førte til ei auke av refleksjonar rundt profesjonsyrke. Samfunnet byrja å reflektere over kven som skulle sørge for at tenestene blei gjeve til befolkninga på ein god måte (s. 10). Arbeid med menneska på sentralinstitusjonane vart sett på som lågstatus, då mange hadde lite tru på at ein trong utdanning i den bransjen, så framleis var det negative haldningar for denne gruppa. Munch var ein sentral person i fleire komitear. Munch såg ein samanheng mellom opplæring, tilrettelegging av butilhøve og menneskeleg kontakt som førte til utvikling og framgang hjå dei «åndssvake». Sjølv om han var lege og kom frå ein medisinsk tradisjon, meinte Munch at arbeidet med denne gruppa ikkje berre var ei medisinsk utfordring, men ei utfordring angående opplæring (s. 11). Derfor måtte det skapast noko nytt.

Ein av dei første komiteane som Munch satt i var Seweriin-komiteen. «Samordningsrådet for åndssvakeomsorgen» danna denne komiteen og skulle greie ut ein modell for å utdanne personell for denne gruppa. Tiltaka Seweriin komiteen var meint å vere midlertidig i ein fase der oppbygging sto i sentrum. Fleirtalet i komiteen ønska at sjukepleiestudiet ikkje skulle vere fundamentet for opplæringa, då arbeidets natur ville krevje kunnskapar om blant anna psykologi, pedagogikk og leiketerapi. Komiteen foreslo eit toårig løp, med moglegheit for eit tredje år for dei som ville ha leiande stillingar. Medan denne prosessen var i planleggingsfasen, blei det i regi av Noregs kommunal- og sosialskule sett i gong eit pleiekurs på tre månader. Bremer-komiteen som Sosialdepartementet (i dag barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet) danna i 1965, skulle samle alle pleiekategoriar i psykiatrisk sektor, inkludert åndssvakeomsorga, og utgreie ei utdanning som skulle famne om den

sektoren (s.12). Munch spelte ei stor rolle her, då han satt i hovudkomiteen, samt danna ein subkomite som skulle fokusere på omsorga for dei åndssvake, samt behovet for utdanning her. Komiteen meinte ein kom til kort med to års utdanning, då krevjande situasjonar førte til høge krav hos personalet til å vere moden og sjølvmedvitne (ibid). Det som nesten slo gjennom i var å ha sjukepleieutdanning i botnen for så å ta vidareutdanning eller spesialisering. Horndalen (2006) meiner at dersom sjukepleieprofesjonen hadde vist engasjement for dei utviklingshemma, hadde det vore stor sjanse for at forslaget hadde slått gjennom og utfallet vorte deretter.

I 1961 ved Emma Hjorts Hjem, vart ein treårig vernepleieutdanning opna, og er av Horndalen (2006) omtala som eit kupp, då det ikkje låg ei godkjenning til grunn før dei opna dørene. Vernepleiarane skulle også vere kompetente til å utføre yrke sitt innan psykiatri, barnevern, spesielskular og behandling for born med åtferdsvanskar (s. 13). I mangel på eit betre namn, vart dei som fullførte utdanninga kalla for «vernepersonale» eller «vernepleiar» (ibid). Omgrepet pleie vart sett på som ein samlesekk for mange oppgåver personalet gjorde ved institusjonane. Verneomgrepet blei innlemma i namnet då «åndssvakevernet» var omtalen på dei som hadde omsorga for dei utviklingshemma (ibid). I følgje Horndalen (2006) skulle vernepleie personalet gjere meir enn å beskytte eller forsørgje, ein skulle legge til rette for moglegheit, derfor vart kombinasjonen av desse faga omdanna til profesjonen vernepleie. I seinare tid har fleire sett på moglege alternativ til namnet, men per i dag er står namnet vernepleiar fast (ibid). Vernepleiarutdanninga er relativt ung, samanlikna med sjukepleieutdanninga som vart i følgje Norsk sjukepleiarforbund (NSF) etablert allereie i 1868 (2020). Sosialt arbeid har i internasjonal samanheng vorte etablert mykje tidlegare enn vernepleieutdanninga. I følgje National Assosiation of Social Workers (2020) vart den første utdanninga til i 1868, med menneske i nød og fattigdom i sentrum. Det er verdt å merke seg at Jane Addams var ein pioner for sosialt arbeid, og blei ein av dei første kvinnene til å ta imot Nobels Fredspris i 1931 for å etablere mottak for immigrantar. I Noreg, vart det i følgje Messel (2014) danna ei sosialfagleg linje i 1950. Nokre år seinare, i 1966, vart det i følgje Messel og Terum (2014) etablert sosionomutdanning (s. 28). Han skriv vidare at barnevernutdanninga blei etablert i 1963, men allereie i 1904 vart Norske Kvinnens Nasjonalråd etablert, med fokus på sosiale hjelpetiltak retta mot vanskelegstilte familiar og andre. Slik ser vi at sjukepleie-, sosionom-, barnevern- og vernepleiarutdanningane har vorte til på ulike tidspunkt i Noreg si samfunnsutvikling.

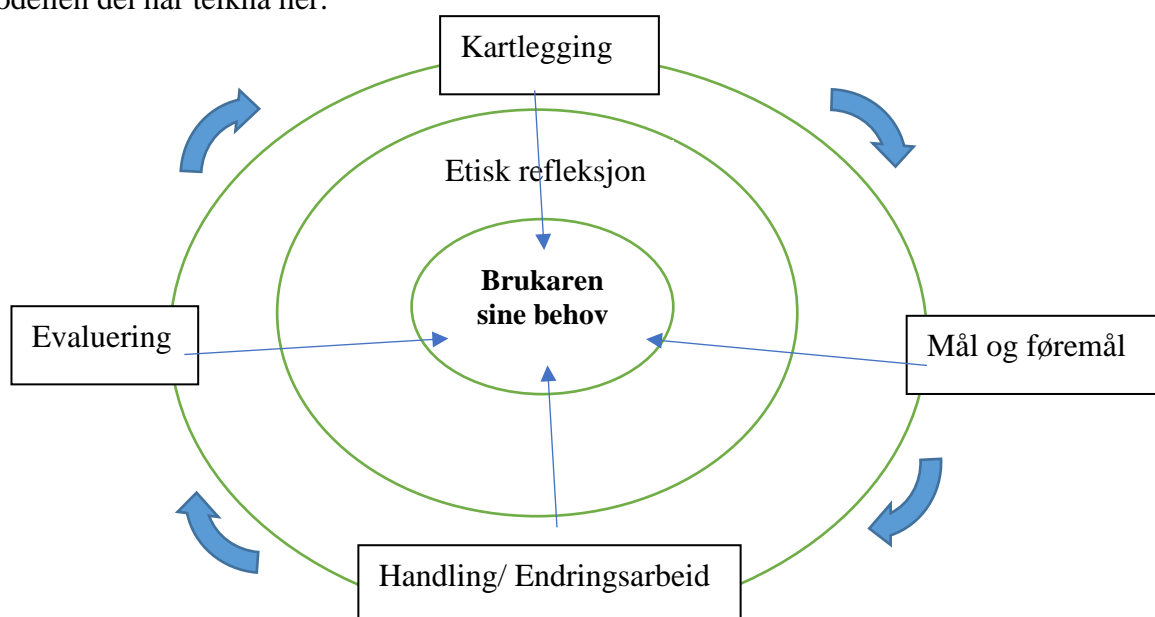


## 2.3 Vernepleie i internasjonal samanheng

På den tida eg har hatt til rådighet har eg ikkje funne mykje om vernepleie internasjonalt. Torp (2006) kartla tilsvarande utdanningar i internasjonal samanheng og fann at fleire land hadde tilsvarande kompetanse, men vernepleietittelen er etter mitt skjøn noko som per i dag berre eksisterer i Noreg. Derfor vert vernepleiarar i internasjonal samanheng her forstått som «social workers». Sidan verda går i retning meir globalisering og internasjonalt samarbeid, er det naturleg å kike nærmare på denne profesjonen i internasjonal samanheng. Han fann at det er lite kontakt med andre instansar, men eg skulle gjerne ha funne meir om vernepleie internasjonalt i nyare tid for å ha eit betre grunnlag for å seie at det framleis er slik i dag. Han fann at land som Australia, Finland, Irland, Island, Storbritannia, Tyskland og Austerrike hadde tilsvarande utdanning, men med varierende tillegg av utdanning. Dei fleste land kategoriserer vernepleie innanfor sjukepleie eller reine sosialfag, der dei tek tilleggsfag i retning helse eller juss (s. 166). Andre land med relevante utdanningsprogram som han fann var Canada, Danmark, New Zealand og Nederland for å nemne nokre. Tittelen deira var pedagog og titlar som var retta mot utviklingsforstyringar (s. 167).

## 2.4 Vernepleiaren sin arbeidsmodell

I arbeidet med menneske som treng ulik grad av bistand, samt auka livskvalitet og meistring i kvardagen, har vernepleiaren sin arbeidsmodell blitt utvikla som ein generell problemløysingsmodell. I følge profesjonsrådet for vernepleiarar (2017) har vernepleiarar fire element som verktøy i arbeidsmodellen: kartlegging, val av mål/ formål, handling/endringsarbeid og evaluering (s. 6). Eg har illustrert modellen etter inspirasjon av modellen dei har teikna her:



Sentralt i denne arbeidsmodellen ser vi også at den etiske refleksjonen har stort fokus. I tillegg til disse fire elementa har Owren og Linde (2011) supplert denne modellen med tre struktureringsnivå for å finne ein balanse mellom skjønn og det systematiske, då dei meiner modellen er for lite nyansert (s. 68). Dei tre struktureringsnivåa viser til A: situasjonar der ein handlar ut ifrå skjønn. B: situasjonar der ein handlar delvis ut frå skjønn og felles avtalte handlemåtar, og C: situasjonar der ein handlar ut ifrå detaljerte prosedyrer (s. 68). Owren og Linde (2011) viser også til den ulike vektlegginga av bruken av åtferdsteoretisk tilnærming i miljøterapeutisk arbeid. I tidsskiftet for psykologiforeininga fortel Overskeid (2013) om psykologen B. F. Skinner som utvikla åtferdsanalysen. Åtferdsanalysen er ein måte å forstå og tolke åtferd på. Løkke og Salthe (2012) viser til ein annan modell i «Norsk tidsskrift for åtferdsanalyse» eit anna supplement til modellen som FO vektlegg. Her opererer dei etter ti punkt som ei sjekklister i staden for arbeidsmodellen som beskrive over. Oppsummert vil desse sjekkpunkta vise til normative element då tiltak vil påverke åtferd og/eller ressursar som brukaren har eller har tilgang til (s. 17). Dette viser at vernepleieprofesjonen har fleire verktøy og metodar til bruk i sitt miljøterapeutiske arbeid.

Kompetansen eg har kartlagt her peikar på eit ganske breitt spekter som inneberer kunnskap, kompetanse og ferdigheiter som vernepleiaren skal handtere. Ut ifrå det som kjem fram i lovteksten er det særskilt kompetanse som angår miljøterapeutisk arbeid, habilitering, rehabilitering, helsefremming og helsehjelp som vert vektlagt. Owren og Linde (2020) kom med ei ny og revidert utgåve av «vernepleiefagleg teori og praksis». Her har dei presisert at dei nyttar ordet «tenester» då dei meiner at omgrepa habilitering eller rehabilitering ikkje er med på å definere vernepleiefaget. Vernepleiarar sjølv må definere faget sitt med andre omgrep for å få fagleg tyngde i samarbeidet som går på tvers av fag og profesjonar (s. 15). Eit viktig element å trekke fram her er at Owren og Linde (2020) har endra forma på arbeidsmodellen til å verte tre grader av strukturingsnivå av skjønnsutøving: A, B og C (s. 158). Dei framstiller det enkelt i denne modellen, med utgangspunkt i eit praktisk nivå:

Strukturingsnivå	Den enkeltes skjønnsutøvelse støttes med
A	Kollektive refleksjons- og evalueringsprosesser
B	Støttenotater
C	Prosedyrer

Dei skriv vidare at struktureringsnivåa i modellen skil seg frå kvarandre på to måtar:

1. Tenesteutøveren sitt rom for spontanitet og egne vurderingar i samhandling med tenestemottakaren. 2. Støtte av tenesteutøveren sine tolkingar og handlingsval (s. 141). Dei presiserer også at skjønnsutøving må ha samanheng med forskning, fagkunnskap, tilpassast individet og samstundes ta vare på sjølvbestemming hjå brukaren (ibid). Utfordringa vernepleiarar møter er at det finst ulike syn på kva for rolle skjønnsutøvinga skal ha i praksis. Owren og Linde (2020) har danna tre kategoriar av ulike tilnærmingar som skjønnnet er forankra i: samfunnsvitskaplege tilnærmingar, pedagogiske og filosofiske tilnærmingar og tilnærmingar inspirert frå det naturvitskapen (s. 142). Samla sett vil desse måtane å kategorisere bruk av skjønn på byggje på spørsmålet om ein skal ha rom for spontanitet eller lene seg på standardiseringar (s.148).

## 2.5 Forsking på feltet

Samanlikna med andre profesjonar innan helse- og omsorgsyrke er ikkje forskingsfeltet rundt vernepleie så stort. Likevel er det større enn eg på førehand hadde inntrykk av. Mykje forskning handlar om kva kompetanse vernepleiarane *skal* ha eller *bør* ha, og dette skjer i forbindelse med endringar i politiske føringar og rammeplanar. Eit av dei første studia på vernepleie «vernepleierprosjektet» av Grimstad og Johansen (1986) der dei gjorde ei vid undersøking, vurdering og oppsummering av vernepleiaren sitt yrke og utdanning. Dei kunne rapportere om at profesjonsidentiteten til vernepleiarar var uklar, både internt og eksternt (s. 152). Angående profesjonsidentitet konkluderte dei med at yrkesidentiteten handla om kunnskap om miljøterapi og god kjennskap til menneske med psykisk utviklingshemming (s. 154). Eit anna viktig element rapporten trekker fram er korleis vernepleiarane identifiserer seg i forhold til andre yrkesgrupper der dei ikkje identifiserte seg som helseprofesjon, men meir i retning pedagog (ibid).

Folkestad (1997) har forska på arbeidsmetodar og tilrettelegging for menneske med utviklingshemming spesielt. Han fann ut gjennom ei grounded theory tilnærming at vernepleiarar har ein arbeidsform som tydeleggjer oppgåver som skal eller må gjerast i kvardagen til menneske med utviklingshemming. Han kallar dette for «å ramme inn». Vidare fann han at vernepleiarar gir brukarane handlingsrom ved at brukarane får ein aktiv rolle i det som skjer. Han fann også at samhandlinga mellom vernepleiarane og brukarane var prega av dilemmaet mellom makt og hjelp. Vernepleiaren sin bruk av makt utkrystalliserte seg i styring, kontrollering og rapportering. I tillegg hadde vernepleiarane eit ambivalent forhold til eiga makt. Torp (2010) ser nærmare på om vernepleie som profesjon er relevant og ønska i samfunnet. Denne artikkelen er ein av fleire artiklar som seksjonsrådet for vernepleiarar (SRV) har gitt ut for å fokusere på vernepleiefagleg arbeid og korleis vernepleieprofesjonen har endra og utvikla seg etter HVPU-reforma i 1991. Han tek utgangspunkt i mastergradsoppgåva si og datainnhenting frå 2005, samt ein presentasjon gjort i Cape Town. Torp (2010) studerte kva som skal til for å verte kvalifisert til utdanning av profesjonar som skal arbeide med og for menneske med psykiske utfordringar. Han konkluderer med at profesjonen er ønska, men at rammeplanen for vernepleiarane må vere i tråd med læringsutbyttet. Han framhevar fokuset på læringsutbytte som viktig fordi han meiner det kan føre til auka handlingsrom og redusert detaljstyring. Avslutningsvis seier han at på trass av arbeidet hans har vist relevansen av rammeplanen til vernepleiarar, kjem det kritikk mot

utdanninga. For mange vernepleiarar vel også å jobbe med andre menneske enn dei som har ei psykisk utviklingshemming (s. 182 - 183).

Forsking som omhandlar vernepleiarar sin identitet er Reisæther (2014) om vernepleiarar si sjølvforståing. Ho har forska på vernepleiarar i Hordaland og sett på sjølvforståinga gjennom språk og metaforar. Ho har funne at sjølvforståinga kjem fram gjennom ein sisyfosdiskurs, kvardagsdiskurs, språkdiskurs og eksklusivitetsdiskurs, som til saman utgjør vernepleiediskursen. Vidare konkluderer ho med at vernepleiaren må kjempe på grensa mellom avvik og normalitet. Avslutningsvis viser ho til at vernepleiarane i Hordaland ser på seg sjølv som unike, samtidig åleine om å kjempe om kva vernepleiefaget er.

Folkman, Sverdrup og Tveit (2017) har gjennom ein case studie forska på posisjonen til vernepleiarar ved distriktpsikiatrisk senter (DPS). Dei undersøkte om arbeidet er prega av tverrprofesjonelt eller om vernepleiarane innordnar seg etter andre profesjonar. Det dei fann var at vernepleiarane ved DPS innordna seg sjukepleiarane og i mindre grad fremja vernepleiefaglege perspektiv. Vernepleiarane vert sett på som ein resurs når det kjem til eit ressurs- og meistringsperspektiv i det relasjonelle arbeidet, men denne måten å tenkje på er ikkje unik for personalet som jobbar ved DPS (s. 66). Dei fann også at det er eit behov for større fagleg breidde og ei tydeleggjering av faget som innhald i helse- og omsorgstenesta.

Ein annan relevant artikkel er skreve av Inger Daae-Qvale (2016) om «Profesjonsidentitet i et flerkulturelt helsevesen – paradokser, grenser og ambivalens» der ho har tatt utgangspunkt i trettiin tekstar skreive av studentar med erfaring frå blant anna vernepleie, sosialt arbeid og sjukepleiarar. Teksta blei skreive med formål å kritisk reflektere over eigen praksis (s. 6). Daae-Qvale (2016) kom fram til fire kategoriar som kunne kategorisere profesjonsidentitet: profesjonsidentitet og fleirkulturell samhandling, profesjonslojalitet og ambivalens, vedlikehald av profesjonsdiskursar gjennom å immunisere praksis, fleirkulturelle verkelegheiter og profesjonell sjølvrefleksjon. Immunisering av praksis betyr at ein må ha rom for å kunne kritisk reflektere over praksis, slik at refleksjon og diskusjonar kan føre til forbetring av praksis og vidareutvikling av praksis. Funna hennar er i relasjon til det fleirkulturelle i helsevesenet.

Djupvik, Eikås og Tuastad (2018) fann i undersøkinga si at vernepleiarar samla sett opplever meir manualar snevrar inn skjønnsbruken, men at dei totalt sett opplever rom for bruk av skjønn, og det meir enn sosialarbeidarane i undersøkinga. Totalt sett fann dei ut at bakkebyråkratar erfarer at dei evnar i stor grad å utøve skjønn. Djupvik, Eikås og Tuastad

(2018) meiner at grunnen til dette kan vere ei uvisse blant bakkebyråkratane om korleis NPM har påverka arbeidskvardagen. Dei meiner også at teorien til Lipsky (2010) er relevant for å forstå bakkebyråkratane, her vernepleiarane, sin arbeidskvardag.

Øvrelid (2018) framhevar profesjonsidentitetens vilkår. Han meiner at sosialarbeidarar som jobbar i NAV er under press på grunn av reformer som pressar ut verdiar og perspektiv som handlar om å sjå individet, relasjonsbygging og tilrettelegging. Det han finn i artikkelen sin er at målstyring og standardiseringsverktøy er konteksten som definerer profesjonsidentiteten til sosialarbeidaren og rammar inn identiteten. «Mestring av og tilpasning til systembetingelsene fremstår som den mest sentrale strategien i utforminga av profesjonsidentiteten» (s. 103). Øvrelid (2018) fokuserer på sosialarbeidarar, og sjølv om noko av verdigrunnlaget kan vere likt mellom sosionomar og vernepleiarar, er det vernepleie eg ynskjer å finne meir kunnskap om.

Backe og Haugland (2019) har forska på kva som kjenneteiknar menn som vel vernepleieyrket og har funne fleire kjenneteikn. Dei gjennomførte kvalitative intervju av 40 menn i alderen 22 til 55 år. Dei sosiale kjenneteikna var at dei var «godt vaksne», og hadde eigen familie. Nokre menn var omskolerte frå andre yrke, eller valte vernepleie på grunn av eksistensielle kriser, søken etter større mening og verdiar eller skifta yrke på grunn av trivsel ved bransjen dei jobba i før. Totalt sett var det samansette og kompliserte grunnar til at dei valde vernepleie, og informantane kunne ikkje teiknast som ei homogen gruppe.

Fellesorganisasjonen (2020) skriv at «Solidaritet med utsatte grupper, kamp mot fattigdom og for sosial rettferdighet er en viktig del av yrkersgruppenes identitet». Yrkesetikken som er referert til her er ikkje unik for vernepleiarar, men er gjeldande for både sosionomar, barnevernspedagogar og velferdsvitarar. Det er ingen spesiell teori om vernepleie åleine, men det finst generell profesjonsteori. Dette prosjektet vil derfor nytte profesjonsteori som innfallsvinkel til vernepleieprofesjonen. Molander og Terum (2008) gjev ei oversikt over profesjonsstudiar som forskingsfelt, og framhevar hovudtema rundt profesjon som blant anna: profesjonsutøving, profesjonsstrid, profesjonsutøvarar og profesjonsføresetnadar. Grimen og Terum (2009) skriv om kvalitet og legitimitet i profesjonsutøvinga, som er eit sentralt tema innan profesjon då profesjonar driv med tenesteyting. Ein profesjon må ha eit grunnlag for å treffe gode avgjerder i møte med klientar og brukarar av tenester, og det stiller også spørsmål ved kva for profesjonar ein treng i samfunnet og kva innhald dei skal ha (s.11). Kåre Heggen (2008) utdjupar relevansen av profesjonsidentiteten av tre grunnar: livsfasen ein er i under profesjonskvalifisering, den normative karakter av dei profesjonelle arbeidsoppgåvene og kor

synlege profesjonane er i samfunnet (s. 321). Vidare er den store interessa for skjønnsutøving eit viktig aspekt i profesjonane i følgje Grimen og Molander (2008), men som kjem under press (s. 179).

Etter ei grundig kartlegging av forskning er det lite å finne om profesjonsidentiteten til vernepleiaren. Med utgangspunkt i forskinga som er kartlagt her ser eg at forskinga er retta mot vernepleiaren sin kompetanse, utdanning, kjønn, samfunnets behov og samfunnsmandat. Det eg ikkje finn i forskinga som eg har kartlagt er korleis vernepleiaren tenkjer om profesjonen sin og kva som er unikt med den. Korleis ein vernepleiar tenkjer om utøving av skjønn på arbeidsplassen sin og utøving av profesjonen sin. Korleis *erfarer* vernepleiaren kjerneoppgåva si? Vert vernepleiaren sett til andre ting enn det ein vert utdanna til? Sidan ein vernepleiar skal kunne litt om «alt», kan den breie kunnskapen vere med på å skape utfordringar i å definere kva som er identiteten til vernepleiaren?

Forskinga eg har framheva her teiknar eit bilete av samfunn og profesjon i endring, og spenningane mellom profesjonsautonomien og styring. Studiar om vernepleieprofesjonen sin erfaring med dette har eg ikkje funne. Det eg ynskjer å finne ut, og som forskinga her har kartlagt ikkje gir svar på, er korleis vernepleiarar på Sunnmøre tenkjer om sin profesjonsidentitet og korleis det kjem fram gjennom kvalitativt intervju. Med utgangspunkt i kartlegginga eg har gjort (per i dag 08.02.20) ynskjer eg å finne svar på følgjande: *Kva for spenningar erfarer vernepleiarar i sin profesjonsidentitet?*

### 3.0 Teori

Sidan det ikkje finst ein teori om vernepleie, så vil eg starte meir generelt med profesjonsteori, før eg går inn på teori som er relevant for vernepleiarar. Eg er klar over at dette er eit veldig stort og vidt tema, som har stor djupne innan kvart tema. Målet mitt er å gje meg ut på dette utan å drukne lesaren i for mykje informasjon, så derfor har eg valt meg ut nokre sentrale element som har bidrege til profesjonsteorien.

Relevante teoretikarar som har påverka feltet i stort grad er Abbott (1988), Parsons (1970), Flexner (1915) og Etzioni (1969) der sistnemd teoretikar har bidrege med omgrepet semi-profesjon. Profesjonsfeltet inneheld mangfaldige og interessante element, men vert her avgrensa til diskusjon rundt profesjonsidentiteten til vernepleiaren. Element eg vil sjå nærmare på her er skjøn, moral, etikk, identitet og kunnskap. Sett i frå eit makt- og systemteoretisk perspektiv. Særleg vil eg legge vekt på Michael Lipsky (2010) sin tradisjon om bakkebyråkrati som analyseramme. Lipsky-tradisjonen (2010) baserer seg på dette: dei som jobbar i velferdsstatens førstelinje må klare å kombinere stor arbeidsmengde, tvitydige mål og utilstrekkelege ressursar i kombinasjon med rom for utøving av skjøn og tolking av politikk. Lipsky (2010) reflekterer rundt forskjellen mellom politikk i teori, og politikk i praksis. Lipsky (2010) innleia ein tradisjon som fleire har reflektert rundt, blant anna Hupe, Hill og Buffat (2016). Askheim (2014) er ein av dei som tek i bruk ordet bakkebyråkrat. Byråkratisering av tenestene er eit resultat av at mange velferdstenester er offentlege og statsstyrt, sjølv om mange også er private. Teori om styring vil eg kome tilbake til i delkapittelet om governmentality /New Public Management (NPM). Menneskelege behov er komplekse og samansette, noko som har i følgje Svensson (2008) har ført til at helsetenester blei danna med tilspissa kompetanse (s. 135). Slik Svensson (2008) uttrykker det, er personen «råmaterialet» i denne type organisasjon, som trengs for å produsere «varen» auka livskvalitet (s. 131).

### 3.1 Profesjon

I denne oppgåva vert profesjon forstått som eit yrke der ein gjennom praktisk og teoretisk tileigning av kunnskap har kvalifisert seg til sitt respektive yrke. Abbot (1988) vist til i Smeby (2013) seier at profesjonar er samfunnets måte å institusjonalisere ekspertise på (s. 17). Grimen (2008) skriv at mange teoretikarar legg ulikt innhald i omgrepet profesjon og det er ulike måtar å tolke omgrepet på, men det mange er samde om er at dei profesjonelle forvaltar



vitskapleg kunnskap som skil profesjonar frå andre yrke. I tillegg er sertifisering eit kjenneteikn på at ein profesjon har eit slags monopol på gjeldande fagområde (s. 71). Eg tek utgangspunkt i Molander og Terum (2008) sin definisjon av profesjon: «Med begrepet profesjon forstår vi en type yrkesmessig organisering av arbeid. En bestemt personkrets – personer med en viss utdanning - gis retten til å utføre visse arbeidsoppgaver og til å gjøre det mer eller mindre autonomt» (s. 20).

Molander og Terum (2008) seier at profesjonsfeltet er eit omstridt forskingsfelt då profesjonane har kunnskap og makt til å treffe avgjersler som kan få store konsekvensar for dei som er avhengige av tenestene og kor vidt dei får det betre i sin situasjon. Det er også ein debatt kring profesjonen sitt behov for styring og kontroll, eller om profesjonen klarer å ha orden og oversikt over si oppgåve i samfunnet. Internt i profesjonane er det også ein debatt rundt kva vitskapleg kunnskap skal eller bør ha i møte med klientar. Dette vil eg skrive meir om i delkapittelet fagkunnskap. I følgje Molander og Terum (2008) har ein profesjon også makt, og makta krev legitimering. Dette kan koplast opp mot styring og kontroll, både internt og eksternt (s.15). Dette vil eg kome tilbake til seinare i kapittelet om (governmentality og) NPM. I tillegg har også profesjonen ein viss autonomi til å utøve arbeidsoppgåvene (s. 20). Vidare seier Molander og Terum (2008) at profesjonsutøvarer treng både eit internt og eksternt blikk på eigen aktivitet for god utøving av yrket: «Systematiske studier av en profesjonell virksomhet kan bidra til dette ved å tydeliggjøre betingelsene profesjonsutøvelsen hviler på, løfte frem det som tast for gitt, og klargjøre sammenhengen den inngår i» (s. 20). Profesjonane forvaltar kunnskap og har makt til å definere ting som får store konsekvensar for mange (ibid. s. 13). Vidare seier dei at samfunnet har gitt profesjonane eit mandat i å forvalte ulike samfunnsressursar og i profesjonsdebatten vert det stilt kritiske spørsmål til om profesjonane vil beskytte sitt eige yrke eller om dei faktisk oppfyller sitt samfunnsmandat (s. 13).

### **3.1.1 Profesjon eller semiprofesjon?**

Smeby (2013) skriv at Etzioni (1969) danna omgrepet semiprofesjon (s. 22). Gitterman (2014) tolkar det dit at sosialarbeidarar er ein semi-profesjon av to grunnar: Den første er at profesjonen må ha ein klar definert metode som ein også kan overføre til andre situasjonar. Den andre er at profesjonen må ha ein profesjonell funksjon. Han meinte at å vere eit middel for kommunikasjon mellom klienten og andre profesjonar ikkje er ein profesjonell funksjon (s. 600). Vernepleiarar har som nemnt over ei brei kompetanse og har mange fag frå andre

etablerte profesjonar som jus, medisin, psykologi osv. Ved det systematiske arbeidet, kan arbeidsmetoden overførast til andre felt, og slik oppfylle eit kriterium av å vere ein profesjon. Diskusjonen rundt kunnskapsgrunnlag som nemnt over, vil ha konsekvensar for utviklinga av ein profesjon. Eit argument for profesjonsutvikling slik Smeby (2013) tolkar Parson og Platt (1973), må ein profesjon ha eit eige vitenskapleg kunnskapsgrunnlag (s. 22). Hellberg (1999) vist til i Smeby (2013) vektlegg forskjellen mellom profesjonar som arbeider med menneske og med ting. Det som står i sentrum for det profesjonelle arbeidet vert prega av dei forskjellige kunnskapsgrunnlaga naturvitskap, humanvitskap og samfunnsvitskap. Kunnskapsgrunnlaget vil peike på ulike måtar å tolke og sjå løysingar på «problemet». Rasmussen, Kruse og Holm (2007) vist til i Smeby (2013) peikar på to ulike logikkar i dei ulike kunnskapsgrunnlaga: «Mens «sannhet» er vurderingskriteriet for vitenskapelig kunnskap, er nytte eller «kva som virker» vurderingskriteriet for profesjonskunnskap» (s. 23). Smeby (2013) skriv vidare at i arbeid med menneskeleg åtferd og mennesket sine «dynamiske sider» vil føre til større grad av ueinigheit når det kjem til forklaringar og det faglege grunnlaget (ibid, s. 22 - 23). Den faglege og forklaringsmessige ueinigheita kan føre usikkerheit med seg. Smeby (2013) skriv at det å handtere ulike former for usikkerheit er ein del av den profesjonelle kompetansen. Usikkerheita som arbeid med menneske medfører kan i følgje Smeby (2013) ikkje fjernast, men den kan reduserast gjennom eksplisitt kunnskap. Prosedyrer og automatisering er eit svar på å takle usikkerheit, men dette kan også føre til at den profesjonelle gjer feil. Dilemmaet mellom taus og eksplisitt kunnskap er noko den profesjonelle må klare å handtere og kunne ta ei avgjersle på kva kunnskap ein skal nytte utan å ekskludere det eine eller andre kunnskapsgrunnlaget. Gjennom den teoretiske gjennomgangen av kunnskapsgrunnlaget, kan ein sjå at kunnskap er av ulik form, er samansett og har ulike logikkar slik Grimen (2008) og Smeby (2013) har hevda gjennom blant anna Aristoteles og Polynai.

### **3.1.2 Profesjonsidentitet – individ og gruppe**

Profesjonsidentitet er eit samansett og komplisert tema, som eg no skal klargjere kva er ved å legge fram omgrepet identitet, kollektiv identitet og profesjonell identitet. Grimen (2008) skil identitet, profesjonsidentitet og profesjonell identitet frå kvarandre, men peikar på at dei også høyrer saman. Gitterman (2014) hevdar at sosialarbeidarar frå sin spede start har vore på leit etter sin profesjonsidentitet på grunn av manglande klarheit i kva som er deira funksjon, kva som skil dei ut frå andre og kva som er deira meining i samfunnet. Den diffuse oppfatninga

meiner han har svekka profesjonen og vil true profesjonens eksistens (s. 604). Gitterman (2014) skriv at det som gjer profesjonar til profesjon er at dei må kombinere bruk av retningslinjer, personlegdom og setje brukarane i forsetet:

Although social workers with a clear sense of professional function and identity might use manuals as practice guides, they should resist following a prescribed script.

Instead, they must feel empowered to use their spontaneity, to take chances, to “go with the flow,” and to follow client leads. Professionals must integrate theoretical and empirical knowledge with their unique personal styles (Gitterman & Knight, 2013).

After all, that is what makes a professional a professional (s. 605).

Gitterman (2014) meiner at sosialarbeidarar, her også forstått som vernepleiarar på grunn av mangel på tilsvarende tittel i andre land, må kunne integrere dei ulike tilnærmingane til både aktør og struktur perspektiv, samt integrere kunnskapstypar som naturvitskap og humanvitskap:

Person- environment and science-art are inseparable, and students should embrace both with open arms rather than make antagonist of them. Moreover, we need to teach them to integrate these dichotomies within the context of clarity about their profession’s distinctive function and social purpose (s. 605).

Heggen (2008) meiner at profesjonskvalifisering handlar om å «identifisere seg med eit yrkesfelt og ein profesjon, og i tillegg å identifisere seg sjølv som profesjonell utøvar i dette feltet. Det handlar om kven ein er og ønskjer å vere» (s. 321). Melding til Stortinget nr. 13 (2011-2012) «Utdanning for velferd. Samspill i praksis» diskuterer kompetansen til velferdsprofesjonane og utviklingstrekk i samfunnet og diskuterer blant anna om danning av profesjonsidentitet under utdanning (s. 44) noko prosjektet vil sjå nærmare på undervegs i arbeidet med å kartlegge feltet. Heggen (2008) ser på profesjonsidentitet gjennom ein utdanningsprosess, altså kvalifiseringa til å verte ein profesjonsutøvar: «Det handlar om kven ein er og kven ein ønsker å vere» (s. 321). Han skriv vidare at profesjonsidentitet og den profesjonelle identiteten er avhengige av kvarandre: «Profesjonsidentitet er uttrykk for ein kollektiv identitet» (s. 325). Identitet definerer Heggen (2008) gjennom psykologen Erikson som individets sjølvoppfatning og at oppfatninga er den same over tid (s. 323). Sentralt i forhold til identitetens samanheng og kontinuitet seier Heggen (2008) at identiteten kontinuerleg vert skapt om og utfordra (s. 323). Individet blir eit objekt for seg sjølv ved å få tilgang til andre sitt perspektiv. Sjølvet er i dette perspektivet ein prosess som dynamisk endrar og utviklar seg etter kva sosiale samanhengar individet inngår i (s. 322). I yrker som er

basert på skjønn, og som i stor grad involverer sosiale relasjonar meiner Heggen (2008) at ein må sjå profesjon i forhold til identitet og personleg danning (ibid).

I ein samfunnsvitskapleg samanheng står Georg Simmel og George Herbert Mead sentralt. Dei observerte korleis identitet (eller sjølvforståing) blei forma gjennom sosial interaksjon i ulike sosiale kontekstar. Sosiale relasjonar gir individet høve til å ta andres perspektiv, og dermed utvikle *sjølv* (Mead 1972[1934])» (ibid).

No skal vi gå vekk frå det han kallar personleg identitet og over i profesjonsidentiteten, eller den kollektive identiteten som blant anna profesjonar vert kopla opp mot.

### 3.1.3 Kollektiv identitet

Heggen (2008) skriv at ein må skilje mellom den personleg og den kollektive identiteten. Kollektiv identitet er ein overordna kategori som profesjonsidentitet er ein del av:

Gruppeidentitet handlar primært om felles symbol meir enn felles handling. Det dannar ei gruppe først og fremst at felles symbolikk skaper førestillingar om korleis ting burde vere, meir enn korleis ting faktisk er (...). Kollektiv seier noko om at medlemene på ulike måtar sluttar opp om felles symbol – men at dei samtidig kan identifisere seg med svært ulike måtar å handle på, og i praksis utøve ei yrkesrolle på svært ulike måtar (s. 323).

Den kollektive identiteten vil basere seg på fleire individ, og som Heggen (2008) problematiserer ved å seie at dei orienterer seg på ulike måtar. Dette vil føre til fleire ulike måtar å handle på. Vidare skriv Heggen (2008) at profesjonsidentiteten vil ha innverknad på den profesjonelle identiteten. Han peikar også på Wenger (1998) som skriv om praksisfellesskap, som meiner har ein stor påverknad på den profesjonelle identiteten. Samla sett seier han at individets personlege biografi er av eit komplekst nett av samanhengar som vil påverke danninga av den profesjonelle identiteten (s. 325). Profesjonell identitet vert også kopla til kognitive skjema, som Heggen (2008) kallar for skript. Desse kognitive skjemaa er ei form for mental struktur som har ein handlingsorientert mal i forhold til yrkesspesifikke situasjonar. Moderniteten har påverka identitetsomgrepet i retning av at det er individets val og eigen konstruksjon av *sjølv* som står i sentrum. Individet har større fokus enn kontekst, og miljø, val og refleksjon får ein større plass. I nyare tid vert identitet kopla til individuell refleksjon og individuelle val. Mindre om kultur og arv: «Identitet avgrensa til det artikulerte

eller refleksive reduserer identitet til noko meir overflatisk og flyktig enn det faktisk er» (s. 326).

Heggen (2008) peikar også på element som utvikling og forming inn i ein profesjonell rolle som ein prosess, der kvalifisering og «formande stemmer» påverkar profesjonsidentiteten. Identiteten vår er stadig i endring, men særleg i fasen av livet som ung vaksen er avgjerande meiner han. Kultur spelar også inn, men arbeidsoppgåvenes «normative karakter» er det sentrale her: Kva er rett og kva er feil å gjere? Det finst ikkje noko fasitsvar på *korleis* ein skal løyse det som skal vere til det beste for brukaren. Profesjonen som i oppgåva her er avhengig av er å kunne utøve skjønn. Heggen (2008) viser til Hans Skjervheim (1996) sitt omgrep «tre-ledda relasjonar» som han har gitt namnet «sosiale handlingssamanhengar» (s. 321). Dei «tre-ledda relasjonane» Skjervheim (1996) siktar til vil seie at hjelparen, her den profesjonelle behandlar, og den andre som eit subjekt, har «sakstilhøvet» som felles objekt: «Vi har her ein tre-ledda relasjon, mellom den andre, meg og sakstilhøvet som er slik at vi deler sakstilhøvet med kvarandre» (s. 71 -72). Eit anna element han tek fram er det relasjonelle og konteksten ein er i. Den profesjonelle må nytte blant anna sine erfaringar, kunnskapar og verdiar i møte med den andre. Ein står mellom saka, det eg tolkar som «bestillinga» frå tenestemottakaren og i relasjon til den andre, eller subjektet om du vil. Det at yrket er synleg i samfunnet generelt er også eit argument som Heggen (2008) legg vekt på. Yrkesrollene som menneske i ein tidleg fase i livet møter, kan vere med å forme dei i ulike profesjonelle retningar som dei kan identifisere seg med.

### **3.1.4 Profesjonell identitet**

Profesjonell identitet er i følge Heggen (2008): «(...) ei meir eller mindre medviten oppfatning av «meg» som yrkesutøvar, når det gjeld kva type eigenskapar, verdiar, og haldningar, kva etiske retningslinjer eller kva ferdigheiter eller kunnskapar som konstituerer meg som ein god yrkesutøvar» (s. 324). Vidare skriv han at det handlar om ein «sjølvrepresentasjon av ei yrkesrolle» slik den er no eller slik rolla vil vere i framtida (ibid). Den profesjonelle identiteten må slik byggjast på den personlege identiteten som presentert over. Ein kollektiv identitet, forstått som profesjonsidentitet er då meir eit symbol på noko som er felles, meir enn det å ha handlingar til felles (s. 323). I praksis betyr dette at den profesjonelle kan utøve yrket sitt på mange ulike måtar og identifiserer seg med ulike handlingsmetodar. Heggen (2008) viser til Hansbøl og Krejsler (2004) som seier at

profesjonell identitet handlar om å kunne kople saman eigen personlegdom med krav som profesjonen stiller til individet (s. 325).

Heggen (2008) meiner at dei to mest sentrale kontekstane for konstruksjon av profesjonell identitet er yrkesfelt og utdanningsarena. Desse to kontekstane kan ha eit spenningsforhold fordi ein må oppretthalde koplinga mellom praktisk og teoretisk kunnskap. Han seier vidare at det kan vere vanskeleg å artikulere, samt oppdage samanhengen mellom handlingar i praksis og den teoretiske kunnskapen. Yrkesfeltet kan påverke og konstruere den profesjonelle identiteten ved at den er der på ulike måtar, anten gjennom studenten sine personlege erfaringar og møter med feltet, eller gjennom lærarar eller andre som gjestar undervisninga. Det andre som kan påverke den profesjonelle identiteten er at den profesjonelle identiteten, individets livshistorie, kjem i spenningsforhold med den kollektive identiteten: arbeidsplass, høgskule/universitet eller profesjonen i seg sjølv (s. 328). Dersom profesjonsidentiteten er i utvikling frå ein søker seg inn på studie til vedkomande har jobba i fleire år, kan ei tredje spenning oppstå i sjølve læringsprosessen: Dersom fleirtalet i samfunnet oppfattar at krav til fagkunnskap, arbeidsinnsats og forståing er lav for å fullføre utdanningsforløpet (ibid).

Nokre kan hevde at profesjonen, her helse- og sosialarbeidar, er noko ein *er* og ikkje noko ein kan lære seg til, ein personleg eigenskap som Heggen (2008) kallar det. På den andre sida kan ein legge vekt på læringsaspektet som praksis eller teoretisk grunnlag. Han stiller også spørsmål ved om dette er ei ny spenning i høgare utdanning, eller om denne spenninga alltid har vore der. Gjennom eit lekmanperspektiv viser Heggen (2008) at historisk sett vart personar som jobba med menneske sett på som ein personleg eigenskap eller ei naturleg tildelt rolle. Krav til høgare utdanning var nesten fråverande, og det ein kalla for sunn fornuft eller det å ha ein god tone vart vurdert som viktigare enn noko anna. Dette kan framleis syne seg i dagens utdanningsforløp, der studenten eller arbeidstakaren sjølv kan vere med på å forsterke dette synet på profesjonar innan helse- og sosialfagleg arbeid (s. 329).

Heggen (2008) dreg fram Richard Sennet (2007) sitt perspektiv på modernitet som ein faktor for påverknad og utvikling av profesjonell identitet, her relevant som raske endringar i samfunnet, og endringar i utdannings- og yrkesinstitusjonar. Sennet (2007) er i si bok «The culture of the new capitalism» oppteken av kva konsekvensar den kan få for personlegdom eller identiteten blant yrkesutøvarar i det moderne samfunn. Sennet (2006) peikar på tre moglege effektar:

Det første gjeld tid, der yrkesutøving i aukande grad handlar om handtering av kortsiktige relasjonar, utan eksistensen av varige institusjonelle rammer, som kan gjere

det vanskeleg å oppretthalde samanheng i sjølvkjensla. Det andre handlar om yrkesutøvarens meistring. Raske institusjonelle endringar flyttar merksemda omkring kompetanse frå kva ein har oppnådd og meistra før, til kva potensiell evne den har for å meistre framtidige utfordringar. For det tredje stiller Sennet spørsmål ved dei personlege utfordringane dette mønsteret utset yrkesutøvaren for, at ho må kunne kvitte seg med posisjonar og erfaringar i organisasjonen, og i staden, som ein kunde, vende blikket mot stadig nye varer og handlingsmåtar (Heggen, 2008, s. 330).

Når det kjem til fagtradisjonar meiner Heggen (2008) at sjølv om ei utdanning har ein rammeplan til felles, vil dei forskjellige utdanningsmiljø utvikle eigne versjonar. Variasjonen vil auke dersom ein ser på korleis fagplanen vert nytta i praktisk gjennomføring av studiet. Vidare vil ein møte ulike perspektiv på fagkunnskap og arbeidsmetodar ved dei ulike utdanningsinstitusjonane. På den eine sida har vi tradisjonen yrkesutdanning, der ein skal lære seg ei form for handverk. På den andre sida har vi den akademiske tradisjonen, som er meir samansett, og handlar om ulike faglege perspektiv, omgrep og ulik forståing av kunnskap (s. 330). Avslutningsvis seier Heggen (2008) at dei elementa lekmannsperspektiv, ungdomskultur, studieplankultur og ulike fagtradisjonar og yrkesfelt vil medverke til danning av ein profesjonell identitet, samstundes som at dei står i motsetnad til kvarandre og i ulik grad påverke kvarandre. Han trekker også fram at ein må ha eit longitudinelt perspektiv på dette, for å kunne sjå på danningprosessen (s. 331).

### **3.2 Profesjonen sin fagkunnskap**

Dette kapittelet skal peike på kva teorien seier om kva som er spesielt med kunnskapen som profesjonane har, og korleis kunnskapen kan bli teken i bruk. Eg vel å rekke fram Grimen (2008) sitt perspektiv på kunnskapsgrunnlaget. Formålet med dette kapittelet er å peike på samspelet, det komplekse og spenningsfylte ved kunnskapsgrunnlaget til profesjonar, og vidare snevre fokuset inn på helseprofesjonar.

Grimen (2008) stiller spørsmål til kunnskapsgrunnlaget til profesjonsutøvarar: «Hvor kommer elementene i profesjonenes kunnskaper fra?», «Hvor sterkt henger elementene i profesjonenes kunnskaper sammen?» og «Hva skaper enhet i profesjonenes kunnskaper?» (s. 72). Desse spørsmåla krinsar rundt ei tese om at kunnskapsbasen er heterogen, fragmentert og at ein praktisk syntese integrerer kunnskapselementa. Han meiner at desse elementa heng saman med kvarandre. For ordens skuld vil eg presisere kva kunnskap betyr. Ut i frå omgrepet kunnskap peika Aristoteles på tre omgrep: Episteme, techne og fronesis. Grimen (2008)

hentar omgrepa frå Aristoteles sjølv, i eitt av Aristoteles (1973) sine største verk om etikk. Grimen (2008) seier at episteme er «kunnskap om noe evig og utforanderlig». Til dømes at kvadratrot av ni er tre. Det er element som naturlover og matematisk logikk. Vidare er omgrepet techne, kunnskapen om korleis ting vert laga. Med andre ord, ein kunnskapsform om å danne eller forme ting. Den tredje formen for kunnskap er det Aristoteles (1973) kallar fronesis. Dette handlar om relasjonar og forhold til andre menneske. Korleis eit menneske forstår den andre og handlar rett. Mennesket tek då utgangspunkt i etiske vurderingar: «Fronesis er viten om hvordan man gjennom handling kan sikre målene for et godt liv» (s. 78). Dersom ein profesjon handlar på eit moralsk grunnlag, eller handlar for godheita i seg sjølv, seier Aristoteles at handlinga er autotelisk: Den gode handlinga er eit mål i seg sjølv skriv Aristoteles (1973): «For skapning har et mål annet enn seg sjølv, men det er ikkje tilfelle med handling. Den gode handling er sjølv et mål» (ibid). Vidare tolkar Grimen (2008) det slik: «Fronesis er en evne til å vurdere hvordan man bør handle for å fremme det som er moralsk godt for mennesker i konkrete situasjoner» (ibid). Evnane ein lærer seg gjennom fronesis gjeld ikkje berre teori, men også gjennom erfaring i følgje Aristoteles.

Grimen (2008) skriv at profesjonar vert kjenneteikna av å vere sertifisert til å handtere ein spesiell type kunnskap (s. 71). Han seier vidare at ein profesjon må ha fullført ei utdanning som har formidla teoretisk, vitenskapleg og praktisk kunnskap. Smeby (2013) skriv at ekspertisen som profesjonane har, består av kunnskap og ferdigheiter som skil profesjon frå andre yrker (s. 17). Grimen (2008) seier det er eit viktig trekk ved profesjonar at dei handterer vitenskapleg kunnskap. Profesjonar har i varierende grad krav til sertifisering.



### 3.2.1 Mangfald

Gjennom Aristoteles si kunnskapsinndeling kan vi sjå at kunnskapen kan vere mangfaldig. Grimen (2008) forsvare tre tesar om kunnskapen som profesjonar handterer. Han finn for det første at profesjonar har eit kunnskapsgrunnlag som er mangfaldig og trekker fram det praktiske som ein sentral del. Det andre er at profesjonell yrkesutøving er prega av eit samansett samspel mellom teori og praksis. Den tredje tesen er at det ikkje finst eit klårt skilje mellom teoretisk og praktisk kunnskap.

Grimen (2008) stiller spørsmål ved kor vidt profesjonen sitt kunnskapsgrunnlag er einskapleg. Han trekker fram tre dimensjonar for å svare på dette. Den eine er i kor stor grad kunnskap er homogen eller heterogen. Dersom kunnskapen kjem ifrå den same vitenskaplege greina eller kunnskapsfelt, er den homogen. Dersom kunnskapen tek utgangspunkt i ulike vitenskaplege felt, er den heterogen. Den andre dimensjonen er integrasjon av kunnskapselement. Dersom elementa ikkje har ein logisk forbindelse vil kunnskapselementa vere svakt integrert, altså svakt kopla saman på ein logisk måte. Ulike forskingstradisjonar kan føre til gjeldande profesjonsfelt ikkje har ein overordna teori som dannar eit einskapleg kunnskapsgrunnlag (s. 72). Helsefag har eit heterotelisk grunnlag: «Helsefagene har sine formål utenfor seg selv, og disse formålene styrer måten deres kunnskapsbaser er satt sammen på» (ibid, s. 72). Grimen (2008) trekker fram helsefag som eit døme der ein profesjon må hente kunnskap frå mange felt for å (blant anna) behandle, pleie eller forebygge i klientorientert arbeid. Ei av utfordringane som helseprofesjonane møter er at faga kan ha motstridande verdiar. Helsefag skal både studere struktur- og aktørdimensjonen, både samfunn og vidare gripe inn i samfunnet individet lever i, til det beste for tenestemottakaren (s. 73). Dette fører oss vidare til det praktiske, då ein kan møte motstridande verdiar i faget. Den normative dimensjonen handlar om bruk av skjønn som vert farga av moral, politikk og jus. Desse verdiane er til rettleiing i situasjonar der det ikkje finst eit klart svar (ibid.). Bruk av skjønn vil eg kome tilbake til litt seinare i kapittelet. Uavhengig om kunnskapsgrunnlaget er mangfaldig eller ikkje, finn Smeby (2013) det interessant å undersøke om kunnskapsgrunnlaget til profesjonar er sterkt eller svakt.

### 3.2.2 Teoretisk og praktisk kunnskap

Profesjonsfeltet er ganske stort, og det er også profesjonsteorien. Eg ser det relevant å skrive litt om forskjellen mellom teoretisk og praktisk kunnskap. Ein kan her sjå at Smebye (2013) si kunnskapsinndeling mellom «ting» og «menneske» har ein gjenklang av Aristoteles si inndeling av «techne» og «fronesis». Ein profesjon må lære frå begge felt, og i samanheng med profesjon og kunnskap skriv Grimen (2008) om den teoretiske og praktiske syntesen. Den teoretiske syntesen går ut på at det er teori som integrerer kunnskapselementa i kunnskapsgrunnlaget til profesjonen. Dersom det er sjølve yrkesutøvinga det vert stilt krav til, og som integrerer kunnskapselementa, har vi ein praktisk syntese. Den sistnemnde syntesen legg han størst vekt på:

Ting henger sammen fordi de er nødvendige for å gjennomføre bestemte oppgaver, ikke nødvendigvis fordi deres sammenheng er godt teoretisk begrunnet. Det er den praktiske oppgavens karakter som bestemmer hvilke kunnskapselementer det er relevant å knytte sammen i en profesjons kunnskapsgrunnlag (s. 84).

Grimen (2008) hevdar at ein kan sjå kvar den praktiske kunnskapen kjem ifrå, kva som kjenneteiknar den og kvar kunnskapen kan brukast. Han presiserer at det er behov for både teoretisk og praktisk kunnskap:

Praktisk kunnskap uttrykkes i handlinger, bedømmelser, vurderinger og skjønn. Men det er mye man ikke kan gjøre hvis man ikke også vet hva ting er. Omvendt er det mye viten om hva ting er, som man ikke kan tilegne seg hvis man ikke også kan gjøre bestemte ting (s. 76).

Smebye (2013) understrekar dette då han finn fleire teoretikar som peikar på at det ikkje er nok for ein profesjon å gå gjennom eit studieforløp, men at praksis og rettleiing må tilførast, samt at når ein elev eller student er sertifisert og fullført utdanning, er det heilt sentralt at vidare utvikling og kvalifisering skjer på arbeidsplassen (s. 19).

### 3.2.3 Taus og eksplisitt kunnskap

Teoretisk og praktisk kunnskap innan profesjonsteorien kan også kallast for taus eller eksplisitt kunnskap. Grunnen til at det er relevant å ta med dette her, er at ein må vere merksam på kunnskapsgrunnlaget den profesjonelle skal handle ut ifrå fordi det i følge Smebye (2013) får konsekvensar for korleis ein tolkar kva som er kjernen i «problemet» og

korleis ein skal løyse det. Omgrepet taus kunnskap kjem frå Michael Polanyi vist til i Grimen (2008) og sette kunnskap som kan artikulert med ord i kontrast til det som ikkje kan artikulert med ord (s. 76). Dette vil med andre ord bety at nokon former for kunnskap ikkje kan forklarast i like stor grad som vitenskapleg kunnskap kan. Lova om tyngdekrafta kan vere eit døme på naturvitskap. Den tause kunnskapen strid imot ein typisk vestleg måte å forstå kunnskap på. Forståinga av kunnskap stammar i følgje Grimen (2008) ifrå Platon, som hevda at ein må knytte kunnskap til sanning. Dersom ein person oppfattar noko feil, er det ikkje kunnskap. Platon hevda at «kunnskap består av språklig artikulerbare representasjonar av virkeligheten» (s. 77), men som skriv over har Aristoteles nyansert dette med sine tre omgrep. Polanyi meinte i motsetning til Platon at vi veit meir enn det vi klarer å setje ord på: «We can know more than we can tell» (s. 79). Grimen (2008) hevdar fem grunnar til dette: Den første er at normer og reglar set grenser for kva ein kan seie høgt, dette vere seg teieplikt, lover eller at det kulturelt sett ikkje sømer seg å seie. Grunn nummer to er det ein kan ta for gitt og det ein kan problematisere i ei handling eller verksemd. Handlinga den profesjonelle gjer kan verte øydelagd av å problematisere den der og då. Til dømes dersom ein fokuserer for mykje på sjølve orda ein seier i ein støttande situasjon, kan dette fort verte kunstig og resultere i motsett effekt. For det tredje kan kunnskapen ein har vere innfløkt, uoversiktleg og umedviten. Mange har kunnskap om ting dei ikkje har gitt rom til nærmare ettertanke. Grimen (2008) seier det på en fiffig måte: «Mye av det vi vet, vet vi ikke at vi vet» (s. 80). Ein av årsakene til at kunnskap er taus, er gjennom eit holistisk syn på kunnskap.

Grimen (2008) hevdar at gjennom eit holistisk syn har ein ikkje evne til å ha fullstendig kontroll og reflektert forhold til alt ein veit og kan (ibid). For det fjerde kan ein ha erfaringar som er rikare enn det språket kan uttrykke. Grimen (2008) peikar på ein tradisjon etter Wittgenstein som hevdar dette, som til dømes ei erfaring av eit måleri eller kunst (s. 81). Denne tesen er problematisert med diskusjon rundt førspråklege erfaringar, men det vil eg ikkje gå nærmare på i denne oppgåva. Den femte og siste grunnen til Grimen (2008) er ein frå den Platonske tradisjon om påstandar: «Kunnskap er begrunnede påstandar». Slik eg har beskrive synet på kunnskap lenger oppe i kapitlet, vil kunnskap her verte forstått som påstandar. Taus kunnskap vil då stride mot ein klassisk oppfatning av kunnskap som det Grimen (2008) seier er «mentale eller språklige bilder» (s. 81).

Smeby (2013) presiserer at taus kunnskap kan utkrystallisert i tre typar, med utgangspunkt i sosiologen Harry Collins (2010) si forskning. Skiljet mellom dei er på eit analytisk nivå, og Smeby (2013) hevda at samansetjinga av naturvitskap, humanvitskap og samfunnsvitskap som kunnskapsgrunnlag vil påverke profesjonen sin tolking og handling (s. 25). Det er viktig

å presisere at Smeby (2013) skil mellom profesjon og ekspertise, då profesjons sosiologar har eit større fokus på eit teoretisk kunnskapsgrunnlag, og dei som forskar på ekspertar har eit større fokus på erfaring og praktiske innøvde ferdigheiter som kunnskapsgrunnlag (s. 19). Collins skil mellom tre former av taus kunnskap: relasjonell taus kunnskap, somatisk taus kunnskap og interaksjonskunnskap. Førstnemnte er ein type kunnskap som kunnskapshaldaren ikkje ynskjer å gjere eksplisitt, men har mogelegheit til å gjere det om ein anstrengar seg sjølv om det kan vere utan hensikt, slik eg har forstått Grimen (2008) sine fem grunnar til at kunnskap er taus. Somatisk taus kunnskap er i følgje Collins (2010) i Smeby (2013) av kroppsleg format: «den er taus på grunn av måten mennesker tenker og erfarer verden på» (s. 20). Han tek fram sykling som eit døme på somatisk taus kunnskap. Den kan artikulerast, men ein må sjølv erfare å meistre balansekunsten sjølv om ein forstår det tekniske ved sjølve syklinga. Interaksjonskunnskap, den tredje og siste sorten av taus kunnskap kan også kallast for kollektiv taus kunnskap. Enkelt sagt er interaksjonskunnskap « (...) evnen til å forstå sosial mening». Kunnskapsforma kan berre tileignast gjennom kommunikasjon i eit sosialt fellesskap (s. 20 - 21). Han avsluttar forklaringa av taus og eksplisitt kunnskap med å seie at dei ikkje kan erstatte kvarandre, men ha eit konstruktivt samspel (s. 26). På dette grunnlaget tolkar eg Polanyi og taus kunnskap som ein del av Aristoteles si inndeling av «techne» og «fronesis».

### **3.3 Profesjon og organisasjon**

Fellesorganisasjonen FO (2020) er ei fagforeining for profesjonar som vernepleiarar, sosionomar, barnevernspedagogar og velferdsvitarar. Svensson (2008) hevdar at alle organisasjonar har dette til felles: «medlemskap og tilhøyrighet, kollektive ressurser, samt den sosiale strukturens regler og kontroll» (s. 130). Grunnen til å vere medlem i ein slik organisasjon kan forklarast ved at medlemmet får tilgang til ressursar som ein elles ikkje ville fått tak i dersom ein sto åleine. Gjennom samarbeid kan ein få tak i ressursar som ligg i fellesskapet, og samtidig er medlemmet ein del av ein kultur, tradisjon og eit system av reglar. Svensson (2008) hevdar at profesjonelt arbeid vert styrt av ei diffus blanding av ressursar og reglar frå både organisasjonen og frå andre profesjonelle (s. 131). Slik er medlemmane likeverdige og utover kontroll over kvarandre (s. 141).

Svensson (2008) skriv at menneskebehandlande organisasjonar er ein form for arbeidsorganisasjon, og har ein sentral plass innan profesjonsteori. Arbeidsorganisasjonane, eller yrkesorganisasjonane som han skriv, har vore viktig i profesjonsdanninga og er sær

sentralt for utvikling av profesjonar (s. 133). Han hevdar at arbeidsorganisasjonar er noko profesjonar er avhengige av. Her er det viktig å presisere at han skil mellom fagorganisasjon og arbeidsorganisasjon. Eg forstår det slik at den tilsette kan både vere medlem av arbeidsorganisasjonen og fagorganisasjonen, men at dei kan påverke kvarandre. Det som er unikt med menneskebehandlande organisasjonsform er i følgje Svensson (2008) at dei profesjonelle jobbar *saman* med menneske som treng hjelp (s. 135). Han hevdar at helsetenester blei utvikla med meir tilspissa kompetanse som eit resultat av at menneskelege behov er komplekse og samansette (s. 135). Han trekker fram spenningsforholdet mellom «kollegial autonomi» og kontroll frå leiarar (ibid).

Det som er unikt med denne organisasjonsforma er at «råmaterialet» er menneske, individ. Dette betyr at måldefinering vert ei utfordring då hjelp, hjelp til kva og korleis hjelpe vil verte påverka av individuelle oppfatningar av kva som er eit godt liv, og korleis samfunnets ideologiar endrar seg i synet på kva som er verdifullt av både kunnskap, ferdigheiter og reiskap (s. 136). Svensson (2008) hevdar også ut at etiske reglar frå yrkesorganisasjonar styrer den profesjonelle i tillegg til lover og andre legale styringsmiddel, som han meiner representerer byråkratisk styring (140). På dette grunnlaget konkluderer Svensson (2008) at profesjonelt arbeid er styrt både byråkratisk og organisatorisk, i tillegg til profesjonell kollegial etikk og kontroll (s. 141). Dette fører den teoretiske utgreiinga vidare til vernepleiaren sin yrkesetikk og moral.

### **3.4 Yrkesetikk og moral**

Yrkesetikken er som nemnt ein sentral og viktig del av profesjonsutøving. Det yrkesetiske dokumentet er også til for klientar, pasientar og brukarar, samt andre profesjonar. Les vi retningslinjene for medlemmane i FO (2020), ser vi at yrkesetikken har eit fundament av humanistiske og demokratiske verdiar:

- Menneskeverd
- Respekt for integritet hjå individet
- Anerkjening av ulikskap og ikkje- diskriminering
- Heilskapssyn på menneske
- Tillit, openheit og ærlegdom (redelighet)
- Omsorg og nestekjærleik

- Solidaritet og rettferdigheit
- Ansvar

Grimen (2008) forstår profesjonsmoral som «normer og verdiar som styrer den profesjonelle si åtferd og organisering. Profesjonsetikk er refleksjon over slike normer og verdiar» (s. 144). Profesjonsmoralen vert sjølv fundamentet for den profesjonelle yrkesutøvinga. Grimen (2008) refererer til Habermas (1991) i skilje mellom etikk og moral. Etikk vert her tolka som «det gode» og moral som «det rette» der sistnemnde vil regulere handlingane til profesjonsutøveren (s. 144 - 145). Profesjonsmoral er distingvert frå allmenmoral ved at profesjonsmoralen er det Grimen (2008) kallar heterotelisk. Det vil seie at moralen har eit føremål utanfor seg sjølv. Ein profesjon møter situasjonar der ein må gjere noko som allmenmoralen ikkje gir rom for. Til dømes bruk av cellegift, som er ei hjelp, men også ein smertefull og ubehageleg prosess. Profesjonen vert slik eit verktøy for å utøve det gode og rette ein vil oppnå, for å ta sistnemnt døme: ein kreftfri pasient som er fri frå sjukdom og død. Eit viktig poeng av profesjonsetikken er i følge Grimen (2008) at samfunnet har ein slags avtale med profesjonane om å ta ansvar for ei viktig oppgåve, her tolkar eg det som til dømes tenester for menneske med utviklingshemming, og handle etter ein moralsk standard som profesjonen har. Dersom profesjonane ikkje handlar etter profesjonsmoralen, kan samfunnet trekke tilbake ansvaret og oppgåva som profesjonen har fått. Dersom tenestemottakarane erfarer å ikkje få god nok omsorg, kan også dei peike på profesjonsmoralen og vise til ansvaret profesjonen har i forhold til profesjonsetikkens kjerne (s. 145).

Med bakgrunn i modellen som syner korleis normer påverkar handling i ulike situasjonar, vil også inndelinga av normer arte seg på fleire måtar. Eg vil her ta utgangspunkt i måten Grimen (2008) forstår normer på, og det er gjennom filosofen Charles Taylor (1989): verdiar vert eit «normativt ideal» som opnar opp for å kvalitativt kunne «skilje mellom ønske og mellom måtar å leve på» (s. 146). Grimen (2008) skriv om den profesjonelle som har ibuande verdiar og normer i seg:

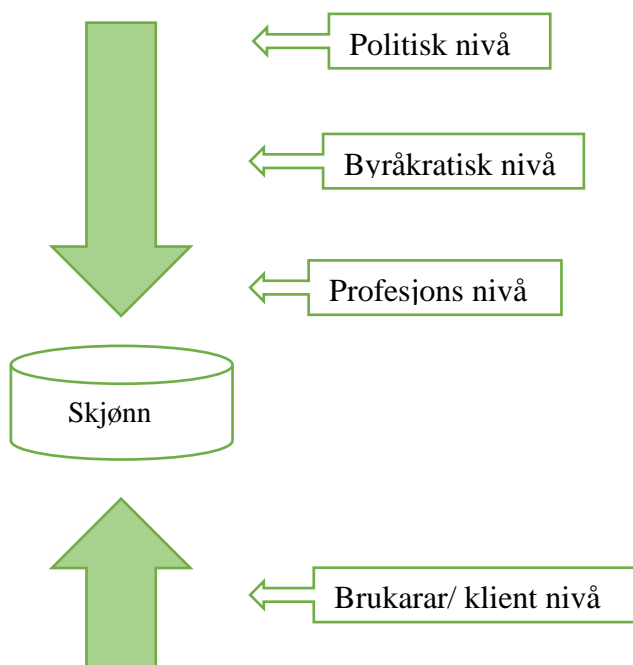
«X er moralsk subjekt i profesjonelle samanhengar om X er adressat for profesjonsmoraliske normer og verdiar. Å vere adressat er å vere ansvarleg for at normene og verdiane vert følgde, handheva eller tekne passande omsyn til i yrkesutøvinga» (s. 146).

Her understrek Grimen (2008) at ein i profesjonell samanheng både kan kjenne seg ansvarleg utan å vere det, og omvendt: utan å vere ansvarleg for profesjonsmorsalske normer, kjenner seg ansvarleg.

### 3.5 Bakkebyråkrati

Eg ynskjer å sjå nærmare på profesjonsidentitet i lys av systemteoretisk perspektiv, her valt som bakkebyråkrati. Professor Michael Lipsky (2010) var først ute med å nytte ordet bakkebyråkrati, eller «street-level bureaucracy», som også er tittelen på boka han gav ut i 1980. Dette perspektivet er relevant fordi Lipsky var oppteken av hjelparen som står mellom stat og brukar. Bakkebyråkratar som fenomen er i følge hans studie tilsette i offentlege tenester som samhandlar direkte med brukarane og som nyttar skjønn i stor grad (s. 3). Tilsette i det offentlege er til dømes lærarar, politi, helse- og sosialarbeidarar. Grunnen til at han sidestiller desse profesjonane er at han meiner dei har like analytiske utfordringar (s. 4). Vidare framhevar Lipsky (2010) at desse profesjonane opplever krav både «ovanifrå» og «nedanifrå»: Ovanifrå kjem det krav gjennom samfunnets politikk og retningslinjer. Nedanifrå kjem krav frå tenestemottakarane som ynskjer meir effektivitet og raskare respons, samstundes som grupper av tenestemottakarar i samfunnet krev at effekten av offentlege tenester viser seg raskt og presist. I tillegg vil krav både ovanifrå og nedanifrå krevje god, ansvarleg bruk av tenestene (ibid). Bakkebyråkratane har også stor påverknadskraft i tenestemottakarane sine liv, og står derfor som «portvakt» då bakkebyråkraten har «nøklar» som opnar dører av mogelegheiter og sanksjonar (s. 10). Lipsky (2010) seier også at bakkebyråkratar jobbar i ein kontekst der det alltid vil vere mangel eller restriksjonar på ressursar, forstått som tid og omfang på saker (s. 29). Vidare hevdar han at bakkebyråkratane krev høgare kvalitet på tenestene enn det er mogeleg å få, fordi det vil vere for kostbart for samfunnet (s. 37- 38). I tillegg må den profesjonelle klare å levere gode tenester, samtidig som tenesteutøvarer i førstelinja må handtere store mengder med saker, underskot på ressursar og tvitydige mål. Dei må også bevise resultat til staten, og dei som er over profesjonane i hans hierarkiske framstilling, som kjem av arbeidet for å unngå reduksjon i forvaltinga. På trass av dette meiner han at det er forventet av bakkebyråkratane skal møte brukarane sine behov utan at verken kvaliteten eller kvantiteten vert forringa (s. 39). I tillegg må arbeidet verte gjort på ein måte som gjer at tenestemottakarane får den beste tilgjengelege hjelpa, utan å bli ein «passiv portvakt» for helse- og sosialtenestene dei er døroptar til (s. 72).

Den profesjonelle skal levere tenester og står i eit spenningsforhold mellom styring og skjønn i sitt daglege virke. Enkelt sagt kan ein framstille bakkebyråkratiets krysspress gjennom modellen eg har laga under, med utgangspunkt i mi tolking av Lipsky (2010) sin teori om bakkebyråkrati:



Øvst i systemet har vi det politiske nivået. Lipsky (2010) seier at her vert retningslinjer og reglar danna: «(...) The major dimensions of public policy – levels of benefits, categories of eligibility, nature of rules, regulations and services – are shaped by policy elites and political and administrative officials» (s. 14). Lipsky (2010) meiner at samfunnet ikkje vil at rigide system og tenester basert på datamaskiner skal gå ut over den individuelle situasjonen (s. 23). Vidare meiner han at det er forventa at profesjonelle utøver skjønn i sitt felt og arbeidsområde (s. 14). Det som vert vedteke høgt oppe i systemet er lite detaljert. Lenger ned i systemet opererer dei profesjonelle og må overføre det generelle til konkrete situasjonar. Skjønn er viktig dersom profesjonen skal hjelpe nokon, men det er berre den tenesteytaren som er i møte med tenestemottakaren som *ser* tenestemottakarens behov. Dette betyr ikkje at tenesteutøvarer har frie tøyler. Det finst grenser for kva profesjonen kan, og ikkje kan gjere. Handlingsrommet står derfor i kontekst til noko. Nokre rammer er generelle, men tenesteutøvarer må utføre og utforme politikken. I møte med menneske kan profesjonane sjå at det som er vedteke frå staten ikkje kan gjennomførast, og må då melde tilbake kva og kvifor det ikkje fungerer. Rommet for skjønn opnar slik opp for ei påverking tilbake til staten.



Eg tolkar det slik at Lipsky (2010) er opptatt av at det øvste politiske nivå ynskjer nøyaktige og detaljerte instruksar som seier kva profesjonar skal gjere i sin arbeidskvardag, men her er det store forskjellar på profesjonane. Styrken til staten eller det politiske nivået vil variere frå profesjon til profesjon. Læreryrket kan vere eit døme på det, då pensum og faglege rammeplanar vert forma av politikk. Slik styrer staten kva undervisninga skal innehalde. Dette snevrar inn skjønn til læreryrket, men må bruke skjønn i korleis lære vekk kunnskapen og verktøya som vert brukt til det.

Vidare viser Lipsky (2010) til ein annan dimensjon: instruks frå «bakkenivå». Denne dimensjonen viser til trykket eller påverknaden tenesteutøveren har frå brukarane eller tenestemottakarane. Profesjonen eller tenesteutøveren får stadig innspel og kjenner på pulsen kva brukaren treng og etterspør. Dette resulterer i at profesjonen står i eit krysspress av signal både «over» og «under» seg. Dette gjer yrka spanande, men utfordrande. Den profesjonelle tenesteutøveren kan erfare at det aldri vert nøyaktig slik myndigheitene har bestilt eller signalisert, heller ikkje brukarane eller tenestemottakarane. Lipsky (2010) meiner at i krysspresset må bakkebyråkraten forhandle mellom statlege reglar og intensjonar og brukarens behov. Rutinar og forenklingar gjennom prosedyrer som profesjonen gjer i møte med brukaren bør verte nøye granska for å finne ut kven som får kva, og korleis (s. 84).

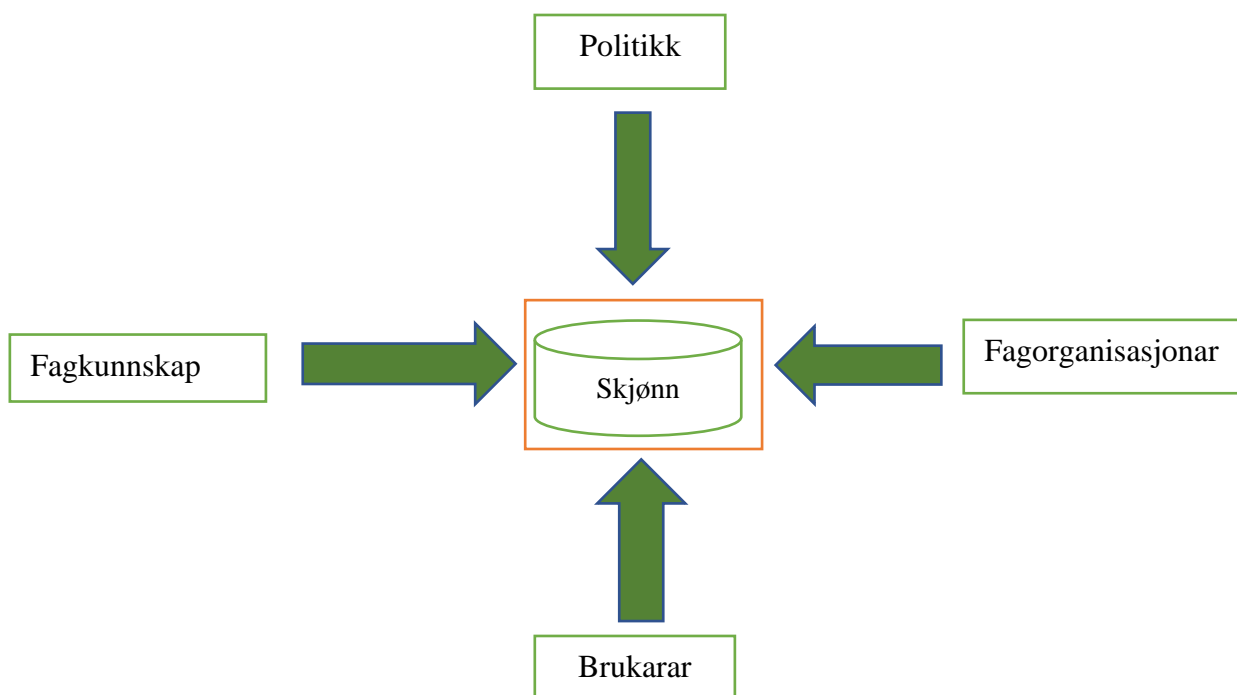
Han avsluttar med å seie at offentlege tenesteytarar har ei utfordring i å balansere individets behov og offentlege vedtak, med sine krav om inntening og effektivitet:

How to balance respect for the individual encounter that is at the heart of street-level service provision, and at the same time negotiate the larger questions of achieving efficiencies, sustaining adequate revenues, and serving as witness for the critical role of these public systems in civic life (s. 237).

Denne balanseringa som tenesteutøveren må gjere fører den teoretiske diskusjonen vidare til bakkebyråkrati og governance, som neste kapittel skal handle om.

### 3.6 Bakkebyråkrati og governance

Sidan Lipsky (2010) gav ut sin teori om bakkebyråkrati på 80- talet har dette omgrepet vorte vidareutvikla og endra i takt med samfunnet. Eg ynskjer å trekke fram Hupe, Hill og Buffat (2016) som har forska vidare på denne teorien gjennom å trekke inn ei meir horisontal vinkling enn Lipsky (2010) sin hierarkiske måte å forstå bakkebyråkrati på. Hupe, Hill og Buffat trekker inn paradigmet New Public Management (NPM) som ikkje var offisielt innlemma i offentleg styring. Hupe og Hill (2007) vidareutvikla omgrepet bakkebyråkrati blant anna ved at profesjonen får ansvar for det praktiske. Brukar som kunde får meir myndigheit til å legge føringar for tenesta. Marknadstenkinga var ikkje like mykje vektlagt hos Lipsky (2010) då han meinte at bakkebyråkratane måtte utøve skjønn og ha nok handlingsrom til å bruke det (s. 13). Han meiner også at generelle oppskrifter er umogeleg å danne. Til dømes har ein helse- og sosialarbeidar som mål å gjere menneske friske eller få dei vekk frå destruktive miljø. Ein kan ikkje følgje ei oppskrift som skal gjelde begge situasjonar (s. 15). Hupe og Hill (2007) meinte at ein måtte utvikle forståinga av bakkebyråkrati for å trekke fram det relasjonelle arbeidet, samt bakkebyråkratane sitt ansvar i arbeidet, og det har eg forstøkt illustrert under:



Modellen viser spenningsfeltet som bakkebyråkraten står i sentrum av: Politikk, fagkunnskap, brukarar og fagorganisasjonar og kollegaar. Modellen er inspirert ut ifrå Weatherly (1979) vist til i Hupe og Hill (2007) (s. 225). Med profesjonen i sentrum, møter bakkebyråkraten press og signal frå alle kantar: frå politisk hald, fagorganisasjonar, andre profesjonelle, brukarane, kunnskapsmodellar og forskning. I tillegg er bakkebyråkraten nøydd til å nytte skjønn, både i daglege situasjonar og i møte med både vertikale og horisontale retningar. Definisjon av skjønn kjem eg tilbake til seinare, då ein smultring vert nytta som eit bilete på dette, for å forklare at skjønn sidar også er spenningsfylt. Den oransje firkanten representerer «accountability» som eg skal kome tilbake til meir i detalj i neste delkapittel, men den syner her at den profesjonelle må nytte skjønn i forhold til ansvaret dei har i møte med brukarar og tolking av dei politiske signala. Handlingane profesjonen gjer kan her forståast som at alt kan sporast tilbake til bakkebyråkraten. Alle instansane vil i følgje Hupe og Hill (2007) påverke bakkebyråkraten sitt arbeid (s. 224). Dei horisontale elementa som andre profesjonelle kollegaar, andre profesjonelle miljø og faglege autoritetar er også viktig å få med for å få eit betre bilete av bakkebyråkraten. Turnus er også eit element, samt brukarorganisasjonar (s. 225). Hupe, Hill og Buffat (2016) peikar på mangfaldet bakkebyråkrati har innan det vertikale, horisontale og det diskursive, men dei meiner det ikkje er hensiktsmessig å trekke så skarpe linjer mellom omgrepa (s. 15), derfor fokuserer eg på det å inkludere det horisontale delen av modellen, saman med det vertikale som vist over i modellen.

Eit anna element som Hupe og Hill (2007) etterlyste i Lipsky (2010) sin modell er omgrepet governance, som er meir komplekst og accountability (s. 226). I følgje Haga (2011) betyr ordet samstyre eller ei «moderne styringsform» som skal sikre at det politiske nivået i samfunnet kjem nærmare organisasjonane som liknar i aukande grad på den private marknaden (s. 322). Gjennom governance vert styring nytta både ovanifrå og frå sida. Vanebo (2011) trekker fram omgrepet i forbindelse med endring og modernisering av offentleg sektor. Han skriv at ordet governance kjem av det greske ordet «kubernan» som betyr «å styre en vogn eller et skip» (s. 33). Governance er «innovative praksiser av nettverk eller horisontale former for interaksjon» (ibid). Det motsette vert government, med fokus på det vertikale og bruk av byråkrati. Nettverksstyring er eit nøkkelord, der bruk av styring skjer gjennom marknad og organisasjonsprinsipp (ibid). Styringa av bakkebyråkratane vert mindre synleg gjennom governance. I neste kapittel vil eg greie ut om paradigmet som har fremja denne måten å styre på i det offentlege dei siste tiåra.

### 3.7 New Public Management

New Public Management (NPM) er ein samleomgrep på ei styringsform. Klausen (2011) skriv at dette er vert sett på som ei global reformbølge som kom til Europa på 90- og 2000-talet. Reforma blei til som eit resultat av at ein skulle endre måten å leie og organiserer samfunnet på i retning av effektivitet og marknadsstyring (s. 48- 49). Eg nyttar Klausen sin definisjon: «New Public Management representerer den blå bølge og er et samlekonsept for en række delreformer og teknikker, der har det til fælles, at inspirationen stammer fra det private og/eller frå en økonomisk og rasjonel tankegang» (s. 51). Han skriv vidare at NPM var ein kritikk til at offentleg sektor var for byråkratisk, i form av å vere lite fleksibel, regelfokusert og administrert i alt for stor grad, samt at leiinga var for dårleg og lite brukarfokusert (ibid). Både Klausen (2011) og Busch (2011) peikar på ei større globalisering og individualisering av samfunnet. Busch (2011) skriv: «Innbyggerne stiller samme krav til en offentlig velferdsprodusent som til et reisebyrå eller en bilforretning - de ønsker service, kvalitet, valgmuligheter og rask levering. Den individuelle belønningen er viktigere enn den samfunnsmessige nytten» (s. 86). NPM har ført til ein annan måte å tenkje organisering og leiing på, som vidare peikar på korleis ein skal tenkje om mål og reiskap.

Klausen (2011) trekker fram to «bein» som han hevdar NPM står på: Den økonomiske og den organisatoriske argumentasjon. Det økonomiske argumentet tek utgangspunkt i ein liberalistisk marknadsstyring der individet kan handle fritt og basere argument på økonomisk gevinst. Det organisatoriske argumentet handlar om leiing og organisasjon. Her er det til dømes ulike styringssystem som mål, rammeplan og budsjett som vert etablert (s. 53). Han seier også at desse beina eller «søylene» som han sjølv skriv, tek utgangspunkt i ein styringsmekanisme som er allmenn. Mekanismen kan overførast uavhengig kva som er konteksten (s. 54). Styringa vert i følgje Busch (2011) påverka av ein økonomisk autoritet, då makta som vert utøvd vert akseptert på grunnlag av økonomiske fordelar (s. 81). Han meiner at denne form for autoritet og styringslogikk er aukande og at aktørane som er under denne styringsforma vil gjere val ut ifrå ein økonomisk rasjonalitet og «forventning om en økonomisk belønning» (s. 82). Produktivitet og effektivitet vert ståande som to grunnsteinar for NPM paradigmet og gir i følgje Busch (2011) konsekvensar for aktørane sin legitimitet. Han seier vidare at samfunnet er stadig i endring, utviklar seg meir komplekst og er samansett av ulike styringsmekanismer og styringsmodellar (s. 85).

Ein konsekvens NPM kan få for både kunnskap og accountability, er at det som kan sporast tilbake til effektivitet og kostnadseffektivitet vert sett på som reliable og valide former for

kunnskap. Dette paradigmet påverka politikk og lovverk då synet på kva som er god kvalitet og kunnskap endra seg på grunnlag av misnøye og mistillit til skjønnsbruk og autonomi. Dette stengjer ute ein del andre former for kunnskap som kan vere relevant i helse- og sosialfagleg arbeid. Habermas vist til i Sørbo (2007) er ein av dei som fryktar at systemet skal ta over livsverda: « (...) mekanismane frå marknad og statsadministrasjon trengjer til side dei meir kvardagslege måtane vi løyser problem på» (s. 61). Det er dette Hans Skjervheim (1992) kallar for det «instrumentalistiske mistaket»: Eit verktøy eller måte å forstå noko på vert modell for alle mål og områder.

### **3.8 Accountability og styring**

I eit samfunn som stadig er i endring og som er komplekst, er det naudsynt for staten å ha ein viss kontroll for å sikre kvalitet og at ting faktisk vert gjennomført. I følge Hupe og Hill (2007) har bakkebyråkratane ansvar på ulike måtar og i ulik grad - meir enn berre på det politiske nivå. Dei skriv at ein kan skilje mellom tre former for accountability: Offentleg, profesjonelt og «participary» som eg tolkar som deltakar eller brukar. Fokuset på styring vert det lagt større vekt på i denne oppgåva. Det er då meir retta mot ei bevist handling for å gå ei viss retning, slik Svensson og Karlsson (2008) beskriv styring: «Den kan i tillegg vere kodifisert, dvs. nedfelt som normer, lover, forskrifter, skjema, manualer, kontrakter og andre styringsdokumenter, eller ikke-kodifisert, videreført av aktører som tradisjonar eller tause overnskomster» (s. 262). Haga (2011) nyttar omgrepet «demokratisk kontroll» om det engelske accountability. Han skriv at alle representantar delegerer makt og avgjersler til byråkratar. Byråkratane styrker sin posisjon på grunn av at dei må handtere ein aukande kompleksitet, og politikarar delegerer detaljane til dei. Enkelt skive har Haga (2011) definert accountability som «å stilles til regnskap» (s. 321). Her vert definisjonen til OECD (2005:2) nytta om accountability, som skil mellom kontroll og accountability:

Accountability means the obligation of those entrusted with particular responsibilities to present an account of, and answer for, their execution. Control is defined as a process designed to provide a reasonable assurance regarding the effectiveness and efficiency of operations, reliability of reporting and compliance with applicable laws and regulations» (s. 321).

Sidan denne oppgåva konsentrerer seg om profesjonar er det naudsynt å peike på profesjonsstyring. Svensson og Karlsson (2008) peikar på fire former for styring i eit demokratisk samfunn. Ein av dei er organisasjonsstyring av byråkratar. Under denne

styringsforma kjem profesjonsstyring, der kollegaar vert sett på som ei form for organisasjon og dei skriv: «Arbeidsorganisasjonenes profesjonelle spesialister kan referere til vitenskap og utprøvd erfaring og dermed reise sine spesielle krav om kva som er sant eller ikke, og hvilke virkemidler som er effektive og moralsk forsvarlige» (s. 263). Avslutningsvis trekkjer dei fram evaluering som sentralt innanfor det å skulle «stå til ansvar» for noko til å «stå til rekneskap», i form av å verte granska etter at noko er utført: «Evalueringer har således en tendens til å flytte fokus fra profesjonell kunnskap, selvstendig vurderingsevne og etikk til resultat og regler i form av standardiserte prosedyrer og rutiner» (s. 272).

Enkelt formulert vil profesjonen verte kontrollert av byråkraten. Gjennom modellen til Hupe og Hill (2007) kan ein sjå at styring skjer på ein meir samansett måte. Habermas vist til i Aakvaag (2008) hevdar at styring skjer meir skjult då denne logikken skjer «over hovudet» på aktørane (s. 183). Gjennom eit systemperspektiv som Hupe og Hill (2007) har teikna, kan ein få auge på skjulte mekanismar som accountability og governance vert konsekvensen av. Grimen (2009) meiner at myndigheit, eller makt, som profesjonen i utgangspunktet har vore overført til eit eksternt kontrollorgan som byråkratiet representerer (s. 191). Foucault vist til i Aakvaag (2008) var blant anna oppteken av å studere samanhengen mellom makt og kunnskap med særleg vekt på makt. Foucault meinte at den moderne staten er kjenneteikna av å vere panoptisk og har behov for kontroll over samfunnet. Han hevda at samfunnet endra seg raskt og samansetninga i samfunnet vart meir komplisert då lokalsamfunn ikkje lenger var oversiktleg og «alle» hadde kjennskap til kvarandre. For å få kontroll på det uoversiktlege samfunnet meinte Foucault at makta som vart nytta frå staten vart meir omfattande og intens, og danna omgrepa: Panoptisk disiplinering og biomakt (s. 313- 314). Panoptisk makt kjem av ordet panoptikon som betyr «all-syn» (ibid). Kontrollen frå staten skjer gjennom regulering, som er biomakt. Aakvaag (2008) skriv:

«Biomakt utøves således ved at profesjoner og vitenskapskaper (...), med tilhold i forskjellige institusjoner, produserer kunnskap om feil og mangler ved befolkningen (...). Staten fanger så opp denne kunnskapen og utvikler løsningsforslag (...) som implementeres ute i de panoptiske institusjonene og særlig av profesjonene som befinner seg der (...)» (s. 318).

Aakvaag (2008) nyttar eit døme på at legar eller pedagogar finn kunnskap om befolkninga, eksempelvis at befolkninga har eit usunt matinntak eller andre usunne element og dannar løysingar, som til dømes at befolkninga må trene meir. Denne løysinga kanaliserer staten gjennom eksempelvis lærarar, eller som informasjon rett inn i heimane til folk (ibid).

Accountability, ansvar og styring fører den teoretiske utgreiinga mi vidare til profesjonen sin bruk av skjønn, som neste kapittel skal handle om.

### 3.9 Skjønn – strukturelt og epistemisk

Grimen og Molander (2008) skriv at ordet skjønn kjem frå det norrøne «skyn» og betyr «omdømme, forstand, dømmekraft, vurdering og vett» (s. 180) og er «(...) en uomgjengelig side ved en type praksis som anvender generell kunnskap, nedfelt i handlingsregler, på enkelttilfeller» (s. 179). Skjønnen som bakkebyråkratane nyttar er som greidd ut over omgitt av reglar. Bakkebyråkratar ser seg sjølv som profesjonelle og dei må bruke skjønn, men står også ansvarlege for tenestene. Skjønn er ein sentral del av profesjonsutøving, så derfor vil det vere relevant å sjå nærmare på kva profesjonslitteraturen seier om emnet.

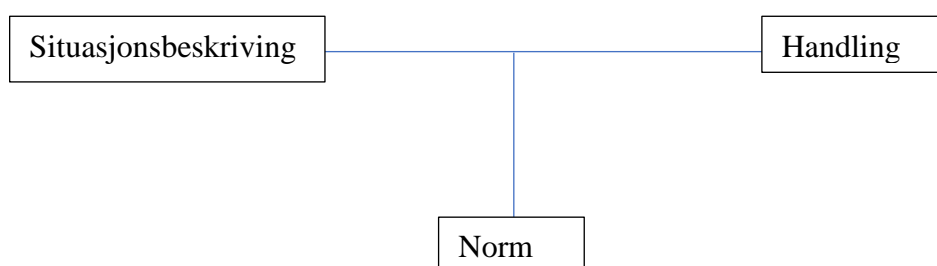
Grimen og Molander (2008) er einige i at generelle og allmenne reglar må tilpassast situasjonen og individet som treng hjelp. Bruk av skjønn er ein måte å gjere dette på. Slik kan skjønn på den eine sida vere eit slags handlingsrom, og på den andre sida ei form for resonnering (s. 181). Dei trekk fram fire spørsmål som dei meiner gir svar til ein dekkande teori om skjøn: Kva kjenneteiknar skjøn som resonneringsform? Kva er skjønnet sitt omstende? Kva er skjønnet sitt normative kontekst? Kvifor kan skjønn vere normativt problematisk? Grunna oppgåva sitt omfang vil eg avgrense meg til å trekke fram skiljet mellom strukturell kategori og epistemisk kategori av skjønn. Først, strukturell kategori: Grimen og Molander (2008) peikar på bakkebyråkrati som ein uoversiktleg situasjon for skjønnsbruk, då konteksten er kompleks og samansett av fleire måtar å nytte skjønn på. Skjønn vert her definert gjennom måten Dworkin (1978) vist til i Grimen og Molander (2008) som malar eit bilete av skjønn som hølet i ein smultring (ibid).

Han peikar her på at skjønnet må stillast i forhold til noko, det han kallar standard og autoritet. Skjønnen kan bli tolka gjennom eit strukturelt perspektiv der Grimen og Molander (2008) presiserer to relevante element: «Det må presiseres hvilke standarder beslutninger er underlagt. Og det må presiseres hvilken autoritet som har delegert myndigheten til å utøve skjønn» (s. 181). Dette peikar på det som accountability står for, der den profesjonelle må stå til rekneskap og stå til ansvar for dei handlingane ein gjer i praksis. Vidare kan ein skilje mellom sterkt og svakt skjønn. Sterkt skjønn vert utøvd når ein må nytte dømmekraft og tolking i stor grad i ein situasjon som er uklar. Svakt skjønn utøver ein når prosedyrer eller «standarder» set rammene for bruk av skjønn. Grimen og Molander (2008) viser til Dworkin

(1978) som nyttar eit døme for å tydeleggjere og klargjere dei ulike formene: Ein sersjant får ordre om å velje ut nokre soldatar. Sterkt og svakt skjønn vert definert etter kor stor grad sersjanten er «bunden» av ein standard. Fekk sersjanten frie tøylar til å velje «berre» soldatar, har sersjanten utøvd sterk form av skjønn. Fekk sersjanten meir informasjon om kva type soldatar og til kva formål, blei skjønnnet svakt (s. 182).

Grimen og Molander (2008) stiller spørsmål ved inndelinga av sterkt og svakt skjønn, då dei er skeptiske til om det gir meining å utelukka rasjonalitet og effektivitet i skjønnsutøving (s. 182). I tillegg til sterkt og svakt skjønn har ein i følgje Bernardo Zacka (2017) dårleg skjønn. Her vert dårleg skjønn tolka som eit resultat av at feilsteget vert gjort av fellesskapet som er kjenneteikna av å vere ei homogen gruppe. Ein konsekvens av det kan bli at utfordringar i for liten grad vert stilt spørsmål ved (s. 190). Slik kan ein forstå skjønn som både individuell og kollektiv feil, poenget er at det skjer systematisk. Eit anna element han dreg fram er kravet om transparens (s. 197). Profesjonane må jobbe på ein måte som folk utanfrå forstår, samt dei ein står til ansvar for. Zacka (2017) meiner at det offentlege minskar rommet for skjønnsbruk som eit resultat av krav til transparens og «accountability» for at systema profesjonane jobbar under ikkje skal verke hemmelege og lukka (s. 173). Ekeland (2009) er bekymra for at rommet for skjønn vert innskrenka gjennom evidensbevegelsen. Evidensbevegelsen er prega av det vitenskaplege, den sikraste forma for kunnskap om kva som verker jamfør Aristoteles si inndeling av kunnskap, men eg vil ikkje gå nærare inn på evidensbevegelsen her.

I den epistemiske kategorien koplar Grimen og Molander (2008) skjønn til resonnering og utøving av dømmekraft. Den epistemiske kategorien vil i følgje Molander (2013) føre til forbetring av kvaliteten til skjønnnet og betre føresetnader for bruk av resonnering, som resulterer i vurderingar og avgjersler (s. 44). Grimen og Molander (2008) definerer resonnering slik: «Å resonnerer innebærer å forsøke å finne begrunnede svar på spørsmål» (s. 182). Vidare trekker dei inn praktisk resonnering som å finne grunngeve svar på praktiske spørsmål. Grimen og Molander (2008) nyttar ein enkel modell for å forklare resonnering (s. 183):





Funksjonen til ei norm er å legitimere overgangen frå situasjonsbeskriving til handling (s. 183). Til dømes dersom situasjonen tilseier at nokon har skada seg, bør vi ringe ambulanse (handling) og eventuelt gjere førstehjelp (handling). Det er underforstått at ein bør hjelpe når nokon er i nød (norm). Ein som profesjonell kan møte ei komplekst og spenningsfylt utfordring i å grunngje sine handlingar, då ein må kombinere både det dei kallar for kvardagskunnskap og vitskapskunnskap (s. 183). Det som høyrer med til skjønn som resonneringsform er konsekvensar.

Molander (2013) skriv det er tre konsekvensar når det kjem til bruk av skjønn. Den første er at ein må ha gode argument for å forklare sine skjønnshandlingar, sjølv om usikkerheit pregar situasjonen. For det andre må ein kunne grunngje sine handlingar offentleg, for eksterne aktørar. I kontrast til dette hevdar Molander (2013) at blant anna taus kunnskap og holistisk tenking vert uttrykt gjennom skjønn, men dette er ikkje grunnar som i følgje dette perspektivet er gode nok: «De profesjonelle blir gitt skjønnsmyndighet på grunnlag av autorisert kunnskap, og det forventes at de kan begrunne sine avgjørelser med henvisning til denne kunnskapen, i tillegg til lover og allment aksepterte prinsipper» (s. 47). For det tredje vil konsekvensen av skjønn som resonneringsform føre til at vi kan forstå kvifor nokon vert delegert denne myndigheita. I kor stor grad skjønnsvurderinga er gyldig vert basert på korleis ein kan forsvare den. Dette peikar tilbake på accountability.

Oppsummert skal eg drøfte mine funn i lys av teori om profesjonsidentitet, profesjonskunnskap, bakkebyråkrati og teori om skjønn. Først skal vi sjå på metode før vegen går vidare til drøfting.

## 4.0 Metode

Denne oppgåva har som formål å få meir kunnskap om korleis vernepleiarar erfarer sin profesjonsidentitet og ei større innsikt i kompleksiteten arbeid med sårbare menneske inneberer. I mitt empiriske arbeid har eg hatt som formål å undersøke korleis vernepleiarar ved ulike institusjonar definerer vernepleieprofesjonen sin identitet, korleis dei erfarer at fagkompetansen dei har løyser komplekse arbeidssituasjonar og korleis dei tenkjer om bruk av skjønn. I dette kapittelet vil eg vise korleis eg har gått fram for å finne kunnskap om dette. Vidare vil eg vise til kva metode eg har brukt og korleis eg skaffa meg informantar. Dette kapittelet vil også greie ut om konstruksjon av intervjuguide, forskningsetiske avgjersler, validitet, reliabilitet og avslutningsvis argumentere for analytisk tilnærming.

### 4.1 Førforståing

Sidan eg har som formål å forske på informantane si erfaring og opplevingar, vert det eit fortolkande fokus på tankane dei deler med meg. Då vert det naturleg å velje ei hermeneutisk tilnærming, også når det kjem til mi eiga forståing og fortolkningsevne. Fangen (2010) seier det er viktig at forskaren er medviten over eiga førforståing, tolking og framgangsmåte i å analysere feltet. Forståing er noko grunnleggande ved menneske i følgje Heidegger (1927), og det er derfor eit naturleg val å nytte den hermeneutiske sirkel. Heidegger (1927) vist til i Fangen (2010) seier at ei veksling mellom førforståing og forståing er med på å gjere ei medviten tolking av materiale, då førforståing er eit forankringspunkt for forståing (s. 47). Førforståinga kan ein ikkje skilje seg ifrå i følgje Heidegger, men ein kan opent legge den fram, både for seg sjølv, lesaren og for å synleggjere kva som er forskaren sitt utgangspunkt for tolking av materiale. Til slutt kan både forskaren og lesaren sjå om den står i kontrast til det som kjem fram av funn og teoretiske perspektiv.

Sjølv er eg utdanna vernepleiar, og har jobba i litt over fem år med menneske med ulike diagnosar og utfordringar. Eg har jobba som brukarstyrt personleg assistent, i eldreomsorg, i omsorgsbustad, på dagsenter og no i psykiatri. Eg erfarte at eg hadde eit forenkla syn på korleis ein vernepleiar jobba med menneske, og oppdaga etter kvart at vernepleiarar er ulike og har sprikande syn på korleis jobbe med menneske i ulike delar av Noreg. Eg trudde at vernepleiarar var relativt like, og at ein ikkje stilte spørsmål ved kompetansen eller ved profesjonen sin eksistens. Problemstillinga i dette prosjektet blei til gjennom personleg erfaring frå arbeidslivet og gjennom høgare utdanning, der noko av emna handla om profesjonsdebatt. Sjølv om eg har jobba som vernepleiar og samarbeida med andre

vernepleiarar, har eg undra meg over vernepleiaren sin evne til å vere ein som er svært tilpassingsdyktig. Eg nyttar metaforen «kameleon» til dette, då eg opplevde at vernepleiarar tilpassa seg ulike profesjonar og ikkje hadde ei eiga kjerne i seg sjølv. Derfor dukka det opp ein kritisk tanke om at det ikkje er behov for vernepleiarprofesjonen, for kva er det som er unikt ved den dersom ein berre tilpassar seg andre profesjonar? Denne førforståinga, og eg tek meg fridomen til å kalle det for ein kjepphest, er at den kan påverke spørsmålsformulering, innhenting av kunnskap og prosjektets validitet og reliabilitet. Målet er å finne ny informasjon, og den må vere til å stole på.

Eit omfattande litteratursøk, kartlegging av forskning og diskusjonar rundt temaet har ført til at eg har fått opna blikket mitt på det vernepleiefaglege og samfunnsfaglege. Eg ante ikkje at denne nysgjerrigheita skulle vise veg til eit felt som er meir nyansert og komplisert enn eg først hadde inntrykk av. Prosessen eg har vore gjennom har fjerna usynlege skyggelappar som blokkerte for perspektiv både horisontalt og vertikalt. Dette er med på å knyte saman førforståinga mi og val av teoretiske perspektiv. Bukve (2016) seier at førforståinga vår gir føringar for kva vi observerer og legg merke til. Førforståinga er eit resultat av personlege erfaringar, samfunnet ein lever i og tida samfunnet er i (s. 29). Førforståinga er slik avgjerande for kva meining forskaren dannar seg ut ifrå datamateriale. Han viser også til at språket er særskild viktig for å kunne forstå verda, då språk vert både ramme og verktøy for å namngje og kategorisere erfaringar (s. 30). Derfor er det viktig å vise korleis eg har tenkt om saka, slik at eg ikkje ser etter å få svar på det eg ser etter, men heller sjå korleis mitt utgangspunkt vert sett opp mot empiriske data og teori, og vere open for at det kan dukke opp noko uventa undervegs.

Fangen (2010) har eit viktig poeng når det kjem til tolking, då eg som samfunnsforskar må «fortolke en virkelighet som allerede er fortolket» (s. 219). Vidare presiserer ho:

Det er ut fra denne innsikten Anthony Giddens (1976) har benyttet begrepet dobbel hermeneutikk. Begrepet sikter mot at vi ikke bare skal lese virkeligheten som en tekst med en mening som vi skal fortolke. Vi skal i tillegg lese en virkelighet som allerede er fortolket av de menneskene vi studerer (s. 219).

## **4.2 Utforming av intervjuguide**

For utforming av spørsmål har eg nytta det Kvale og Brinkmann (2018) seier er sentrale element i utforming av eit intervju. Først greia eg ut at formålet med denne studien var å utforske vernepleiarar sine erfaringar rundt eigen profesjonsidentitet, samt få større innsikt i kompleksiteten til vernepleiaren. Vidare innhenta eg det eg kunne finne om temaet vernepleie og profesjonsidentitet, samt forskning på vernepleie og korleis profesjonen blei utvikla. Deretter fann eg ut at eg måtte nytte semistrukturert intervju, med ei vinkling som var utforskande. Eg måtte også setje meg inn i teorien eg hadde valt meg ut, og dei temaa som forskingsspørsmåla viste til (s. 140-141). Intervjuguiden danna eg med utgangspunkt i det Heggen (2008) skriv om profesjonsidentitet, samt boka til Molander og Terum (2008) om profesjonsstudiar og slik dei definerer profesjon. Eg danna ein intervjuguide som skulle svare på mine tre forskingsspørsmål, og hadde det som utgangspunkt for alle intervju. Sidan eg er ute etter å få svar på erfaringar og refleksjonar, valde eg å stille opne spørsmål, som kunne gje rike beskrivingar. Spørsmåla eg utforma kunne også vore betre og meir spissa inn mot tema, då eg såg i ettertid at mange av spørsmåla sikta seg inn på mykje av det same, eller la opp til like svar.

### **4.2.1 Informantane**

Datainnsamlinga tek utgangspunkt i sju informantar der alle er utdanna vernepleiarar og jobbar på Sunnmøre. Utvalet av informantar tok utgangspunkt i at det måtte vere personar som har tatt ein bachelor i vernepleie, og gjerne har jobba nokre år. Tidsramma eg hadde styrte kor mange personar eg hadde tid til å intervju, og kor mykje tid eg kunne bruke på reise. Derfor vart valet tatt med forankring i geografisk plassering, samt at det eg kunne finne av forskning ikkje var lokalisert på Sunnmøre, og slik bidra til å tilføre noko nytt i forskinga, men hovudgrunnen er at Sunnmøre vart ei praktisk avgrensing for denne oppgåva. Eg hadde ikkje gjort ei kartlegging av talet på vernepleiarar på førehand, men oppdaga at det var svært få vernepleiarar i denne delen av fylket. Dette fekk også konsekvensar for anonymisering og transparens. Vidare måtte eg gjere eit val på kva ved vernepleiarar eg ville vite noko om, då heile profesjonen er meir eit prosjekt som bør gå over fleire år, då det er eit stort område. Deretter måtte eg også snevre inn fokuset på kva ved vernepleiarar eg ville finne ut noko om. Valet fall på profesjonsidentitet, då eg fann ei masteroppgåve som handla om vernepleiaren sin sjølvforståing. Eg ville vinkle det annleis, då den oppgåva tilførte ny kunnskap om vernepleie, men ikkje gav svar på det eg undra meg over, nemleg vernepleiaren sin

sjølvrefleksjon over profesjonsidentitet og kva spenningsforhold som eksisterer i profesjonen.

Vernepleiarane eg fann, har ulike posisjonar. Dette har både fordelar og ulemper, då deira posisjon i sin organisasjon påverkar refleksjonar, og det kan gjere det problematisk å samanlikne refleksjonane dei gjer, samt mine tolkingar av dei. På den andre sida kan ulike posisjonar og erfaringar føre til at eg får ei større breidde og djupne i intervjumaterialet. I utgangspunktet var utvalet styrt av kva profesjon dei har, og ikkje kva posisjon dei har. Derfor tenkte eg at det ikkje hadde noko å seie om dei var arbeidsgjevar eller arbeidstakar. Eit hovudelement i utval av informantar har vore at dei har erfaring frå arbeidsfeltet, gjerne fleire år, og frå ulike institusjonar og med ulike grupper av menneske.

Den 14.01.20 vart forskingsprosjektet godkjent av NSD. Eg byrja då innhenting av informantar. Informantane fann eg ved å først ringe sentralbordet på ei kommune. Der vart eg vidaresendt til personalansvarleg som hadde oversikt over tilsette vernepleiarar i kommunen. Der fekk eg telefonnummer og e-post adresser. Vidare sendte eg e-post med invitasjon og informasjonsskriv til leiarar som igjen sendte dette vidare til sine tilsette vernepleiarar. For å få fortgang i prosessen, ringte eg gjeldande arbeidsplass for å forhøyre meg om interesse og mogelegheiter for å bidra, samt viste til informasjonsskrivet dei hadde fått. Nokre meldte si interesse for prosjektet direkte til meg via e-post og andre fekk eg snakka med direkte per telefon. Informantane viste stort engasjement og hadde ikkje problem med å kome med rike beskrivingar eller refleksjonar. Det var utfordrande å styre samtalen og finne ein overgang til neste spørsmål, utan å avbryte ei utbroderande tankerekke.

Det har vore utfordrande å tenkje på personvern, då det er svært få vernepleiarar på Sunnmøre. Dette var problemstillingar som dukka opp undervegs, då personlege erfaringar og livserfaringar som ville påverke deira refleksjonar og tankar, samt arbeid, og er relevant for deira profesjon, også ville avsløre kven dei er og slik bryte personvernet. Eg har gitt vernepleiarane fiktive namn her presentert i tilfeldig rekkefølge: Joachim, Madelen, Stian, Cecilie, Arne, Therese og Solveig.

Nokre forskingsprosjekt har lagt fram informantane sin bakgrunn og erfaring i sitt arbeidsfelt, men med bakgrunn for retningslinjer i anonymisering kan eg ikkje legge fram kvar enkelt informant med beskriving av bakgrunn. For at lesaren skal få ei forståing for konteksten vernepleiarane har som utgangspunkt, har eg valt å her legge dei fram ei samla vurdering. Vernepleiarane har meir enn fem års erfaring i arbeidslivet, og har jamn fordeling på kven som har teke utdanning i vaksen alder, og i ung vaksen alder. Dei jobbar ved dagsenter,

avlastning, omsorgsbustad, skule og i rus- og psykiatri. I løpet av dei ulike informantane si karriere, har nokre også erfaring innan demens og eldreomsorg.

### **4.3 Kvalitativt intervju**

Denne oppgåva søker å finne kunnskap om tankar, erfaringar og opplevingar som informanten sit inne med. Derfor blei det naturlege valet på ein kvalitativ metode og eit tverrsnittstudie. Eg har valt å nytte Kvale og Brinkmann (2018) sin framgangsmåte i kvalitativ forskingsintervju. Ut i frå tidsramma eg råda over, vart det naturleg å stoppe ved sju informantar. Tida det tok å transkribere, samt reise til og frå informantane gjorde at eg måtte setje ei grense ved sju personar. Færre enn sju personar hadde på den andre sida vore for lite med tanke på kvaliteten på informasjonen eg hadde fått. Spørsmål om generalisering kjem eg tilbake til i underkapittelet lenger nede.

Intervjua blei gjennomført semistrukturert då ein fordel for intervjuet blei at det vart ein fin flyt i samtalen og refleksjonen som vart gjort på ståande fot. Eg hadde som mål å stille alle spørsmåla, sjølv om dei vart stilt i litt ulik rekkefølge frå person til person, alt etter kva som vart naturleg med tanke på tema som dukka opp i samtalen. Nokre gongar svarte dei på fleire spørsmål undervegs, og eg sikta meg inn på å stille spørsmål som opna opp for rike beskrivingar over det informantane erfarer. Eg kunne med fordel gått gjennom hovudinntrykket mitt av det informantane snakka om, og slik fått bekrefte eller avkrefta det dei svarte. Fangen (2010) seier at «intervju er alltid redegjørelser for hvordan enkeltpersoner har oppfattet noe som har skjedd. Intervjuer gjenspeiler med andre ord de subjektive opplevelsene enkeltindividet har av kva som har foregått» (s. 15).

### **4.4 Falsifisering/feilkjelder og ulemper**

Blikk, kroppsspråk og gestikulering kjem ikkje fram like godt i transkriberinga, men eg oppdagar at eg prøver å skrive nokre hendingar som «lagar hermeteikn» og liknande, då nokre nyttar kroppsspråket meir under intervjuet enn andre. Eg høyrer og ser også at måten eg stiller spørsmåla på kan føre til svært leiande spørsmål. Når eg har sagt « Ja, du har kanskje svart på dette før, men eg spør likevel...». Dette kan vere med på å legge føringar for kva informanten svarer, eller føler fridom til kunne svare på. Eit anna element ved intervjua eg vil trekkje fram, er at eg var veldig opptatt av å følgje eiga prosedyre for intervjuet slavisk. Eg har mange

tankar i hovudet, og analyserer undervegs. Denne analysen kunne eg med fordel ha notert ned med ein gong, men eg noterer også ned stikkord mens informantene pratar, og eg vel å spørje dersom det er noko eg oppfattar som uklart. Seinare i intervjuet merkar eg at eg byrjar å samanlikne svar mellom informantane, og testar ut eit par refleksjonar mot neste vernepleiar. Dette kan ha både fordelar og ulemper, men målet mitt var å stille dei same spørsmåla til alle, for så å sjå kva for refleksjonar som kom fram. Temaet eg har valt er også ganske vidt. Eg hadde utfordringar med å snevra inn fokuset, og eg hadde utfordringar med å få tak i nok vernepleiarar. Eg anerkjenner også at eg påverkar informantene i å vise engasjement for nokre tema. Eg noterte undervegs, og merkar at nokre av informantane snakka meir når eg noterte, enn om eg ikkje gjorde det. Eit anna element er også at ein må tenkje på at eg som forskar har ein annan posisjon enn informantene, og det å skulle vere «under ei lupe» kan verke skremmande og informantene vil kanskje leite etter det som er eit godt nok svar. Det er også eg som forskar som styrer samtalen og også kva element eg ynskjer at informantene legg fokus på.

Eg ynskjer å framheve kompleksiteten i identitetsbegrepet gjennom denne oppgåva. Det er derfor eg synest det er så spanande. Eg er klar over at identitet har sider ved seg som ikkje er lett å artikulere, men intervju var metoden eg hadde for hand i dette arbeidet. Heggen (2008) skriv: «Identitet avgrensa til det artikulerte eller refleksive reduserer identitet til noko meir overflatisk og flyktig enn det faktisk er» (s. 326). Det er ein av grunnane til at eg ikkje kan kartlegge identiteten. Det er også grenser for kva eg kunne kartlegge på ein time, og grenser for kva informantene ynskjer og vil dele med meg. Plutselig kjem eg som student inn i informantane sin arbeidskvardag, og det kan vere krevjande å svare på «ståande fot». Det hadde vore ein fordel å observerte eller å kunne intervju dei over lenger tid. Poenget mitt var å tenke og reflektere høgt, utan at dei fekk spørsmåla på førehand.

## **4.5 Analyse**

I arbeidet rundt analyse prøvde eg først å analysere datamaterialet ved verktøyet nVivo. På grunn av covid-19 pandemien fekk eg ikkje tilgang til datamaskin på campus, men eg fekk tilgang til programmet via eksternt skrivebord. Eg fann ut at nVivo vart eit for omfattande program for mine sju intervju, i tillegg til at det tok for lang tid. Derfor bytta eg metode etter analyse av første intervju. Vegen vidare gjekk over til Malterud (2011) og fann at systematisk tekstkondensering og hermeneutisk analyse vart rette metoden. Malterud (2011) foreslo å danne ein prosjektlogg, noko som letta arbeidet i halde ein raud tråd i å legge dette store

puslespelet av ei oppgåve. Det vart også lettare å gå tilbake på kva eg hadde tenkt, kvifor eg tenkte det og eventuelt kvifor eg måtte gå ein annan veg. Totalt hadde eg 102 sider med intervjumateriale. Først las eg gjennom alle sidene og noterte meg seks tema som var overordna for datamaterialet samla. Vidare såg eg om temaa eg samla var samanfallande eller sprikande. Eg måtte minne meg sjølv på at eg skulle ha svar på problemstillinga, og såg at eg måtte endre den. Eg gjekk frå å sjå på korleis dei tenkte om vernepleie og korleis identiteten til vernepleiaren påverkar utøving av helsetenester til å sjå på kva spenningsforhold som ligg i vernepleiaren sin profesjonsidentitet. Datamaterialet mitt kunne ikkje seie noko om utøvinga, men det kom fram av datamaterialet og spørsmåla frå intervjuguiden at eg heller hadde grunnlag for å seie noko om deira erfaringar rundt vernepleieidentiteten. Eg orienterte informantane om at prosjektet endra seg, og at eg også måtte utsetje oppgåva. Ingen av informantane gav uttrykk for å ville sjå nærmare på prosjektet eller spurte etter informasjon om endringane.

I tillegg har eg teke i bruk ein metode frå Fangen (2010); første-, andre- og tredjegradsfortolking av det informantane sine tankar og refleksjonar. Dette for å få fram informantane si eiga stemme så tydeleg som mogeleg, for så å gå i djupna på det dei sa gjennom mi tolking opp mot teori. Først danna eg meg eit heilskapsinntrykk av det som kom fram i teksta, og noterte meg seks tema. Vidare plasserte eg teksta under dei temaa, og såg at noko av teksta ikkje lenger blei relevant og blei derfor valt vekk. Då sto eg att med 72 sider. Desse sidene blei lest systematisk ein gong til og med problemstillingar for auget. Etter å ha lest og leita systematisk etter klynger av tema som dei reflekterte rundt, vart talet på 72 sider korta ned til 26. Her og utkrystalliserte det seg subkategoriar som danna grunnlaget for vidare analyse av tekstene. Eg merka meg «gullsitat» som kunne representere eit tema som var sentralt. Avslutningsvis samla eg problemstillingane under kvart tema som eg valde meg ut, og satt igjen med fire tema. Temaa som kom til syne var i samsvar med mine tre forskningsspørsmål, og eit fjerde tema kom til syne etter at intervjuet var gjennomført. Dei fire temaa som vart ståande for vidare analyse resulterte i: kunnskap om menneske, profesjonsidentitet, skjønn og styring.

Eg erfarte i analysearbeidet, at det var nødvendig for meg å trekke inn Fangens (2010) første, andre og tredje-grads fortolking av materialet, då eg har som formål å analysere og fortolke informantane sine tankar, refleksjonar og erfaring av eigen profesjon. Dette betyr at eg måtte tolke noko som allereie er tolka. Fangen (2010) viser til det Giddens (1976) kallar for dobbel hermeneutikk og er ein del av det Fangen (2010) kallar andregrads fortolking (s. 219). Eg



byrjar først med den såkalla enkle hermeneutikken, då eg gjer meg eit inntrykk av korleis informantane tolkar seg sjølv og si verkelegheit. Vidare fører fortolkingsprosessen meg inn i ein trippel hermeneutikk, då eg skal knytte mine funn opp mot teorien eg har som utgangspunkt, samt ha eit kritisk standpunkt til mi eiga tolking. I denne prosessen er det viktig at eg hugsar på å ha ei kritisk fortolking av strukturar og prosessar som påverkar meg som forskar og mine informantar (ibid s. 223). Analysen min vil vise ein flytande overgang mellom desse fasane. Den analytiske distansen til materialet mitt vil variere, og fordelene med dette er at ulike nyansar av meining vil kome fram. Ei stor utfordring som har kome fram undervegs i analysen, er at eg må balansere det Fangen (2010) kallar etisk og emisk analyse: (...) «mellom en analyse der du tvinger et allerede eksisterende begrepsrammeverk på materialet ditt, og en analyse der du bruker begrepene til de menneskene du studerer». Dette ville føre til eit spanande tilnærming til korleis eg trekker saman teori og empiri i diskusjonsdelen seinare i oppgåva.

Eit viktig element som kom fram i intervjuet, og som var ein gjengangar i intervjuet var at mange hadde mykje på hjartet, stort engasjement, men det å setje ord på erfaringane sine og refleksjonar på ståande fot oppfatta eg som ei utfordring for informantane. Dei kom med rike beskrivingar og refererte til ulike fag eller metaforar for å få fram essensen i arbeidet sitt. Språket kan slik vere både ein fordel og ei ulempe for at erfaringar og refleksjonar kjem fram på ein god måte. Dette kunne vore annleis dersom eg hadde veksla mellom intervju og observasjon, der eg kunne testa det informantane snakka om opp mot det dei gjorde i praksis. I nokre tilfelle er det lettare å få fram meining og innsikt gjennom handling. Likevel må eg som forskar artikulere observasjonane mine og subjektive tolking i skriftleg form i oppgåva her. Språket kan slik fungere som ei avgrensing av å få eit heilskapleg innblikk i informantane si livsverd. Ved framstilling av data hadde eg nytte av å sjå korleis metoden vart brukt, og fann i ei masteroppgåve frå Høgskulen i Volda (Kolbræk, 2012) om «Lederskap til sjøs». Her såg eg at oppgåva mi også med fordel kunne presentere informantane oppsummert før eg presenterte utdrag frå intervjuet og gjekk djupare inn i materialet.

#### **4.5.1 Subjekt – objekt posisjon**

Den analyserande prosessen må også sjåast i samanheng med subjekt – objekt posisjonen mellom meg som forskar og informanten. Eg har valt denne ordlyden då eg har eit konstruktivistisk utgangspunkt for korleis kunnskap vert til i dette prosjektet. Informanten,

saman med meg som forskar produserer ny kunnskap i å tilføre nye perspektiv og større innsikt dette feltet. I utgangspunktet ynskjer eg ikkje å objektivere informantane, men gjennom Bourdieu sitt argument om å opne nye perspektiv, og frigjere seg frå perspektiv og strukturar informanten ikkje kan oppdage utan å sjå seg sjølv frå utsida. På grunn av at ein informant er vernepleiar og eg som forskar er vernepleiar, ser vi profesjonen frå utsida saman og gjer profesjonen til objekt. Slik vert det i følgje Skjervheim (1996), som er ein klassikar innan subjekt – objekt posisjonering, at både eg og informanten vil ha vernepleiarrolla som objekt. Eg og informanten vert då to subjekt som ser på sakshøvet saman. Vidare vil eg sjå på refleksjonane informanten kjem med frå utsida då eg systematiserer informantens tankar i transkriberingsprosessen gjennom kodar. Etter mitt skjøn vil eg då objektivere informanten i dette steget, då eg kategoriserer det vedkomande seier. På den andre sida er framleis sakstilhøvet vernepleie, og då objekt. Grunnen til å objektivere informanten er for å utvikle ny kunnskap og perspektiv som berre kan kome fram på denne måten. Fangen (2010) skriv:

Når deltakeren får ta del i analysen (gjennom deltakende observering), er tanken at det kan åpne for et frigjørende potensial, ved at han eller hun ikke bare blir fange av strukturene, men kan se dem kritisk, med innsikt og distanse og således kanskje bryte med dem (s. 224).

Informasjonen som kjem fram av informantane, kjem fram der og då i intervjuet. Informanten måtte reflektere på ståande fot og hente fram sine erfaringar. Informantane har ikkje fått spørsmåla på førehand, så dei har ikkje fått tid til å reflektere så mykje. Dei har på den andre sida fått eit innblikk av kva dette prosjektet dreier seg om via informasjonsskrivet, der tema og problemstilling blei presentert. Eg har veksla mellom å møte informantar i deira private heim, på kontoret dei har eller ein annan stad på gjeldande arbeidsplass. Det at eitt av intervjuar har kome fram i ein heim, kan ha vore med på å forme intervjuet meir personleg enn om vi gjennomførte intervjuet i eit meir formelt miljø som eit kontor. Det at eg er utdanna vernepleiar kunne også påverke samtalen dit at eg har forståing for og kunnskap om kva vernepleie er og inneber. Derfor kan eg som intervjuar også lettare relatere til det informantane seier, og slik påverke ein god informasjonsflyt. Eg ønska refleksjonane deira velkomen og dei kunne med fordel snakke høgt om noko som kanskje med større sannsyn ville verte forstått betre enn om eg forska på profesjonen med ein heilt annan bakgrunn.

Eg erfarte at det var enkelt å få informantane til å prate, samt at eg erfarte at tillit mellom meg og informantane var avgjerande for å få innsyn deira personlege og profesjonelle meiningar og refleksjonar. På den andre sida kan sjølvsagte ting som informantane snakkar om stå i fare

for å ikkje verte artikulert skikkeleg. Ved fleire høve stoppar informantane opp og seier «sant?», og element som vi begge oppfattar som sjølv sagt kjem ikkje tydeleg fram i transkriberinga. I intervjuet kan ein oppleve at noko usagt: «Du skjønner kva eg meiner sjølv om eg ikkje seier det høgt» type utstråling. Informanten hadde kanskje forklart meir til ein som ikkje var helse- og omsorgspersonell. Eg erfarte at språket til tider vart ei hindring for å forklare noko fullt ut, men metaforar og bilete blei mala for å danne eit betre bilete enn orda i seg sjølv. Språket er også slik Skjervheim (1996) seier det, eit reiskap til å danne ei felles verd (s. 71).

#### **4.6 Forskingsetiske vurderingar**

Eg er klar over at eg har eit ansvar som forskar, og at eg har eit påverkingskraft på kunnskapen som vert til. I tillegg kjem ansvaret med tanke på om dette prosjektet vil styrke eller svekke profesjonsutdanninga vernepleie. Prosjektet er utfordrande då eg sjølv er utdanna vernepleiar, og slik kan få utfordringar med å sjå eiga utdanning frå utsida. På den andre sida har eg etterstreva å vere nær nok til informanten for å kunne forske på deira subjektivitet. Eg har etterstreva å vere medviten over mi eiga påverking på både intervjusituasjonen, tolking og eigne «kjepphestar» som kan påverke mi tolking og kunnskapsinnhenting frå informantar, forskning og litteratur. Eigne frustrasjonar og motivasjon innanfor yrket er noko som eg må setje til side ved å synleggjere den, slik at eg lettare kan sjå kva eg har grunnlag for å seie noko om, og kva som vert syensing.

Ei forskningsetisk utfordring i prosjektet, og ved mitt verdimesseige utgangspunkt om å ikkje gjere menneske om til objekt (ein *er* ikkje sin sjukdom eller diagnose), er at eg gjennom kategorisering objektiverer informanten. Informanten og meg står i eit usymmetrisk maktforhold ved at eg er forskar og informanten vert forska på. Det er eg som held lupa og som bestemmer kva som skal synleggjerast. Eg må ta utgangspunkt i det dei seier til meg der og då, og det dei seier at dei gjer. Eg har valt å ikkje observere det dei seier at dei gjer. Eg må derfor stole på den informasjonen dei gir meg, og ha som utgangspunkt at eg tolkar deira framstilling av seg sjølv som vernepleiar, med dei oppgåvene som høyrer med. Fangen (2010) nyttar ei vinkling av Bourdieu: «Ved å formidle aktørens bilde av seg sjølv og sette dette inn i en fortolkningsmessig ramme kan du rive ned allereie etablerte kategoriske framstillingar av en gruppe aktører». Slik kan objektivering verke frigjerande (s. 225). Frigjering tolkast her ei form for bevisstgjerung av strukturar og maktforhold som hindrar informanten i å utfalde seg eller søke nye og betre vegar.

## 4.7 Eigen posisjon og sjølvrefleksjon

Eg er utdanna vernepleiar, uteksaminert frå Høgskulen i Bergen 2013. Dette kan både opne det tolkande blikket mitt og lukke det. Eg har mine kjepphestar og frustrasjonar som eg vil prøve å legge frå meg i møte med informantane mine, i alle fall vise transparens og legge dei ope fram for lesaren. Eg har hatt mine frustrasjonar og oppdagingar i arbeidslivet som gjer at eg har stilt spørsmål ved vernepleiefaget, ikkje med ønske om å avvike det, men på grunn av at eg er forvirra over samfunnets usikkerheit om kva ein vernepleiar er og kva konkret ein vernepleiar kan bidra med for menneske som treng hjelp i ulik grad og på ulike områder.

Mange snakkar om å finne seg sjølv som vernepleiar, og eg posisjonerer meg i å framleis vere søkande. Det som motiverer meg er å finne og utvikle nye reiskapar i møte med menneske og for menneske som treng hjelp. Yrkeserfaringa mi er naturlegvis kortare enn livserfaringa mi, men eg påstår at eg har yrkeserfaring nok til å kunne forstå og lettare tolke refleksjonane til mine informantar betre, enn om eg hadde gått rett frå bachelor til master. Eg har mest erfaring med å jobbe etter åtferdsanalytiske prinsipp, men eg ser ikkje på dette som ein fasit på korleis ein skal tolke menneskeleg kommunikasjon. Eg stiller meg spørjande til ulike reiskap, men eg har eit utgangspunkt i at reiskapen ikkje skal styre vernepleiaren, men omvendt:

Vernepleiaren skal styre reiskapen. Eg vil ikkje kalle meg ein relativist, men eg vil påstå at ein må nytte rett reiskap til rett oppgåve. På den andre sida har erfaringa mi vore mest på dagsenter, og ikkje like tungt inne i liva til menneska som ein gjer i arbeid ved bufellesskap eller avlasting.

Det ein blant anna kan lære av Bourdieu, Gadamer og Habermas er at ein skal reflektere over seg sjølv og rolla si. Målet mitt er også å kunne gjere gode og helst nye oppdagingar ved vernepleiaren sin profesjon, samt finne strukturar eller tendensar som eg kan løfte fram både for meg sjølv, lesaren og for dei som er av relevans for feltet. Skjervheim (1996) har skrivne fleire ting som har treft meg i prosessen oppgåva har vorte til. Han peikar på eit døme mellom ein psykolog og ein filosof. Dei kjempar med å ha herredøme over den andre, ved å psykologisere kvarandre. Eg har sjølv merka at eg ynskjer å trekkje fram usynlege strukturar og andre element som gjer at eg sjølv som profesjonsutøvar ikkje får herredøme over mitt eige felt. Dette kan også vere problematisk då ein skal verne om dei som ikkje kan verne seg sjølv, og ikkje arbeide berre for sin eigen del. Eg vil også løfte fram at eg diskuterer saksforholdet eg og informantane pratar om. Slik har eg i lys av Skjervheim (1996) ein treledda relasjon med meg, informanten og saksforholdet.

## 4.8 Vitskapsfilosofisk standpunkt

Bukve (2016) peikar på den overordna inndelinga innan vitskapsfilosofi: ontologi og epistemologi. I grove trekk kan ein skilje mellom forskning som er basert på naturvitskap og forskning om menneskeleg tolking. Innanfor dette feltet av vitskapsfilosofien har eg valt å hente ut impulsar frå den hermeneutiske tradisjonen. Dette utgangspunktet har eg fordi eg søker å forstå informantane, og tolkinga han eller ho gjer rundt sakstilhøvet. Denne tenkinga fører til at kvalitativ metode blei eit naturleg val for prosjektet, samt mitt forhold til deira subjektive tolking. Dette betyr at eg er ute etter å få kunnskap og innblikk i vernepleiarane si livsverd og korleis dei finn meinig i sine erfaringar som vernepleiarar. Her er det viktig å presisere at eg søker å finne velgrunna argument for funna mine, samt etterstreve sanning.

## 4.9 Validitet og reliabilitet

Eit masterprosjekt som dette må kontrollerast for om materialet mitt er til å stole på og i kor stor grad ein kan seie at mine funn er gyldige. Bukve (2016) skriv at ein må danne seg indikatorar som skal hjelpe forskaren å måle det teoretiske omgrepet ein har sett seg ut (s. 99). Gjennom intervjuguiden har eg slik operasjonalisert ulike tema som eg har ønska å utforske for å få svar på problemstillinga mi. Dette kallar han for konstruksjonsvaliditet eller omgrepsvaliditet (ibid). Eg vil vidare greie ut om eg gjennom desse spørsmåla fekk svar på det eg ynskjer å finne ut noko om. Vidare trekk han fram intern validitet, som går samsvaret mellom teori og empiri og kor godt eg som forskar har klart å argumentere for samanhengar mellom desse (s. 100). Utgangspunktet mitt med bakkebyråkrati vil då måtte analyserast i samanheng med dei empiriske funna mine for å sjå om eg har gode argument for å seie noko om samsvaret mellom teorien om bakkebyråkrati og data frå dei sju informantane mine. Derfor vert dette prosjektet meir ei etterprøving enn ei utvikling av teori. Validitet i dette prosjektet vil seie om funna mine er gyldige, samt vegen eg har gått for å konkludere funna mine. Kvale og Brinkmann (2018) peikar på sju steg i valideringsprosessen: Tema, planlegging, intervju, transkribering, analysering, validring og rapportering (s. 278). Desse stega har eg etter beste evne tatt omsyn til gjennom heile prosessen, men hovudtyngda på valideringa vil vere avhengig av korleis eg har valt å gripe den transkriberte teksta. Fangen (2010) skriv at validering i kvalitative prosjekt handlar om i kor stor grad informanten talar sant eller ikkje (s. 237). I tillegg vil eg supplere at eg som forskar også må kunne ha eit godt

grunnlag for å konkludere og evne å trekke gode slutningar. Bukve (2016) skriv at reliabilitet handlar om kor stor grad prosjektet mitt er til å stole på. Derfor er det viktig at framgangsmåte og refleksjonar her er tydelege og transparente, slik eg har etterstreva å presentere her i metodekapittelet. Intervjua eg har gjennomført har eg etterstreva å spegle så nøytralt som mogeleg, samt at det informantane har fortalt og reflektert saman med meg, tolkar eg som det dei faktisk meiner og står for, sjølv om ein vert påverka av at det ein seier vert teke opp gjennom ein diktafon.

Vidare går det metodiske arbeidet over i spørsmålet om generalisering. Kven og kvar kan dette overførast til, og i kor stor grad? Bukve (2016) skriv: «Ekstern validitet er såleis eit spørsmål om kor representativt datasettet vårt er for det settet av fenomen som det utgjør ein del av» (s. 100). Eg har ikkje hatt som mål å kunne generalisere mine funn til alle vernepleiarar, men prosjektets grad av generalisering og overførbarheit vil etter mitt skjønn kunne gjennomførast ved kategoriar og forskinsspørsmål. Subjektiviteten til informantane mine kan ikkje overførast til andre, då deira refleksjonar og tankar høyrer berre dei til, men tilsvarande refleksjonsprosessar og bevisstgjeringsprosessar kan overførast til andre vernepleiarar og andre profesjonar i sin arbeidskvardag. Eg måtte tidleg spørje meg sjølv om eg hadde nok informantar til å ha eit godt nok grunnlag for å trekke fram spenningane eg fann. Det hadde vore optimalt å hatt 10 -12 informantar, men eg fann ikkje fleire vernepleiarar på den tida eg hadde til rådighet, samt at ein person trakk seg. Alle informantane fekk lese gjennom og godkjenne transkriberinga slik at dei fekk sjå om eg forstod dei riktig og høyrte rett i opptaket.

## 5.0 Empiriske funn

I denne delen vil eg presentere det som har kome fram i intervjuet, med utgangspunkt i kvart forskingsspørsmål. Fire hovudtema har kome til syne gjennom det systematiske arbeidet med transkribering som tok utgangspunkt i forskingsspørsmåla. Dei fire temaa kokte ned til:

Profesjonsidentitet, kunnskap om menneske, styring og skjønn.

Eg vil først framstille det kvar informant har gitt uttrykk for, og etter beste evne gjenfortelle det informantane samla sett la vekt på i intervjuet. Målet med denne framstillinga er å løfte fram informanten før eg legg meir vekt på mi eiga tolking. I neste del vil eg ta i bruk direkte sitat frå transkribering for å framheve informanten si eiga stemme og gje lesaren mogelegheit til å sjå kva eg baserer mine slutningar på. Lesaren vil sjå at omfanget av ytringane og refleksjonane til informantane vil variere, då nokre hadde meir på hjartet enn andre. Vidare vil eg legge fram forkorta svar av temaa som har kome til syne og har til hensikt å fremme informantane si stemme meir enn mi eiga, sjølv om det til ei viss grad vil verte framstilt via mi tolking. I den andre delen av presentasjon av funn vil eg drøfte forskingsspørsmåla i lys av teorien eg har presentert over.

### 5.1 Profesjonsidentitet

#### **Forskingsspørsmål 1: Kva definerer profesjonsidentiteten til vernepleiaren?**

«**Stian**» legg vekt på at vernepleiarar historisk sett ikkje har hatt status og yrket har vore skjult i samfunnet. Før var det menneske med utviklingshemming som definerte vernepleiaryrket, men i dag seier han at vernepleiarar kan jobbe med alle menneske. I dag erfarer han at synet på vernepleiar er betra, og han er uansett er særstolt over å vere vernepleiar. Stian ser på seg sjølv som ein person som ikkje er rangert over dei andre som ikkje har utdanning eller andre profesjonar; alle er likeverdige. Det han identifiserer seg med er å sjå individet. Måten kvar enkelt vernepleiar ser på faget og korleis ein ser på menneske er komplisert, men det har mykje å seie kva innstilling og haldningane ein har. Stian meinte at ein vernepleiar skal vere kritisk til det som er god nok kvalitet og også vere seg medviten at ein ikkje skal vere overlegen eller sette seg over pårørande. I tillegg framhevar han personlege trekk som avgjerande for korleis ein er som vernepleiar.

«**Madelen**» seier identiteten berre *er* der. Ho seier også at ein kan kjenne igjen identiteten når ein møter andre vernepleiarar, men det er vanskeleg å artikulere det. Vernepleiarar har ein slags intuitiv forståing for kva det er internt seg i mellom seier ho. Ho presiserer også at ein vernepleiar tek med seg personlegdomen sin inn i profesjonen. Lojalitet er viktig, både overfor brukarar og arbeidsgjevar. Ein må aktivt nytte erfaring og kunnskapen ein har i arbeidet sitt. Ho trekker også fram ein verdi om å fokusere på meistringskjensle, sjølvbestemming og brukarmedverknad. Madelen seier ho kjenner på stoltheit når ho seier ho er vernepleiar. Ho trekker fram eit døme på at ein vernepleiar «spelar ei rolle» når ein er saman med brukaren. Dette gjer vernepleiaren for å klare å gjere seg forstått og kommunisere på ein måte som brukaren forstår. Vernepleiarar spelar ei viktig rolle og det er å kjempe for dei svake i samfunnet.

«**Arne**» identifiserer seg med å kunne hjelpe menneske på ulike nivå og trur beskyttarinstinktet er med på å definere hans identitet som vernepleiar. Han opplever at andre yrker, utdanningsinstitusjonar og arbeidsplassar uttrykker usikkerheit angående vernepleiaren sin kompetanse og ikkje veit kva vernepleie er i dag. Arne fortel om lærarar på bachelorutdanninga som uttrykte viktigheita av å bevare vernepleieidentiteten etter fullført utdanning og utfordringar med å huske alt ein har lært. Dei fordra å ha rak rygg i møte med uvissa som andre kollegaar høgst sannsynlegvis ville møte dei med. Han fortel vidare at spørsmål om vernepleie og kompetanse har kome frå andre profesjonar også under vidareutdanning og seinare i arbeidslivet. Arne peikar på at sjukepleiarar jobbar på ein måte som har eit fokus om å gå rett på problemet, mens vernepleiarar leitar etter ressursar. Arne snakkar om at vernepleiarar vil fremje utvikling og har eit perspektiv på at alle har eit potensiale. Han ser på vernepleiarar som ein medvandrar, ein brubyggjarar som koordinerer og har i oppgåve å finne kompetansen som trengs for å hjelpe menneske. Han seier at vernepleiarar er gode til å finne ressursar i menneske, noko han arbeider med dagleg. Det er viktig at vernepleiarar legg til rette for at brukaren skal få erfare livsmeistring. Dette er også ei viktig side av det å vere profesjonell hevdar Arne. I tillegg må ein sjå kva som er problemet for å finne ut kva, eller kven, som kan bidra til å løyse det.

«**Cecilie**» framhevar at vernepleiar er noko ein *er*, i likskap med det «Madelen» gir uttrykk for. Ho framhevar at ein vernepleiar må vere fleksibel og lite rigid i arbeid med menneske. Individperspektivet er det ho gir uttrykk for å identifisere seg mest med, samt det å jobbe med



menneske i ansiktsnære relasjonar. I tillegg er det viktig for henne å ha ein uføreseieleg kvardag. Ho meiner at ein vernepleiar skal vere ein tryggleik for brukaren. Rolla til ein vernepleiar er å ikkje halde seg til berre *ein* måte å løyse noko på. Dette for å finne kjernen på kva som er problemet og slik kunne løyse det på ein god måte.

«**Joachim**» meinte at først er ein menneske, så kollega, så vernepleiar. Han erfarer at vernepleiarar har eit stort fokus på åtferd og fokus på menneske som har utfordringar med å leve livet sitt. Ein vernepleiar set andre framfor seg sjølv. I regi av å vere vernepleiar og profesjonell, brukar han ein metafor om å ta på seg ei kappe. Ein vernepleiar formar seg etter kva som er behovet hjå individet og kva miljøet krev. Joachim meinte også at ein vernepleiar kan nyttast i mange arbeidsfelt. Vidare forklarte han vernepleie ved å nytte ein annan metafor; eit par med briller med eit spesielt filter som slepp inn ulike nyansar. Filtera eksemplifiserer han med arbeidsmodellar og GAP-modell. Ein vernepleiar si sterkaste side er å vere medviten og kunne nullstille seg før ein går inn i miljøet til brukaren. For Joachim handlar vernepleie mest om pedagogikk og miljøterapi. Vernepleiarar er veldig reflekterte og har gode grunnar for det ein gjer seier han. Identiteten til vernepleiarar er også avhengig av miljøet, og om arbeidsfellesskapet ser på vernepleie som ein ressurs og kompetanse.

«**Solveig**» meinte at ho forma identiteten sin som vernepleiar etter verdiane menneskeverd. Det å jobbe for at menneske skal erfare livskvalitet har vore ein personleg motivasjon sidan tenåra. Det å sjå ressursar er viktig og vernepleiarar har eit brukarperspektiv i arbeidet sitt. Identiteten som vernepleiar kom til syne spesielt siste året på vernepleiestudiet, rundt bacheloroppgåva. Solveig seier også at vernepleiaren er med på å vise skiljet mellom privat og profesjonell. Vernepleiaren har ein viktig jobb i å byggje kollegaane opp som profesjonelle aktørar, samt deira identitet. Eit trekk ved ein personlegdom kan føre til at ein handlar lite konstruktivt i situasjonar der ein har moglegheit til å legge til rette eller løyse ein situasjon. Solveig gir uttrykk for at vernepleiarar skal sjå heile menneske, og at det perspektivet skil seg ut ifrå andre profesjonar. Solveig seier at vernepleiarar vil finne løysingar på det som er kjernen i problemet og sjå forbi uttrykk for problemet.

«**Therese**» tenkjer at det ikkje er nokon fasit på kva vernepleie er i dag. Ho seier at ein vernepleiar vert forma av personlege interesser og ting ein er oppteken av og det er bra. Ho

erfarer at det har vore eit grunnleggande syn på at vernepleiarar har i oppgåve å verne om menneske som ikkje samfunnet «toler» å sjå. Ho seier vidare at i dag er vert det aukande grad klårare for samfunnet kva vernepleie er, då ho seier talet på vernepleiar aukar. Dette trur ho hjelper på den allmenne forståinga og synleggjeringa av vernepleiarar og slik styrke profesjonsidentiteten. Therese identifiserer seg med vernepleieprofesjonen ved å sjå heilskapen ved ting og at vernepleiarar generelt observerer, reflekterer og vurderer situasjonar for å finne årsak til kvifor noko skjer. Vidare seier ho at ein vernepleiar er unike i eigenskap av å tilpasse seg betre brukarane sitt funksjonsnivå og forutsetningar fordi ein har fagkunnskap og perspektiv som gjer at ein ser korleis ein skal nå inn til brukaren. Ho gir uttrykk for at det er vanskeleg å definere korleis ein er profesjonell. Therese trekker fram andre profesjonar for å samanlikne seg som vernepleiar, fordi ho meiner det er vanskeleg å definere vernepleierolla då ein vernepleiar er allsidig. Arbeidsplassen er med på å forme vernepleiaren då identiteten avhenger kva rolle du har saman med andre.

## 5.2 Kunnskap om menneske

### **Forskingsspørsmål 2: Korleis erfarer vernepleiaren at utdanninga legg til rette for å meistre komplekse arbeidsoppgåver?**

«**Stian**» meiner at åtferd er sentralt for vernepleiaren sitt arbeid, særleg utfordrande åtferd. Han seier at for å handtere dette må ein ha ein heilskapleg tilnærming for å forstå årsaka bak åtferda. Vernepleiarar kan litt om åtferdsanalyse seier han og hevdar ein vernepleiar «har det i seg», men å forklare det meir konkret vert vanskeleg. Medisinkompetansen har han fått mest bruk for, men per i dag er denne kompetansen noko han nyttar lite. Vernepleiarar er veldig gode på miljøarbeid og dette er unikt ved vernepleie. Samtidig avkreftar han dette ved å seie at andre kan vere like gode på miljøarbeid.

«**Madelen**» seier at det er lettare å peike på kva fag ein har, enn å peike på profesjonen. Ein vernepleiar skal sjå meir enn berre universell utforming, eller fokusere på funksjonshemmingar. Ho tenkjer at om ein samanliknar vernepleiarutdanninga med tilsvarende yrke i andre land, vert deira tittel for snever. Den faglege breidda til vernepleiarar er veldig bra for å kunne klare å tilrettelegge for eit godt liv. Dette fører til at ein vernepleiar klarer å analysere og kartlegge funksjonsnivå til brukaren, slik at ein kan tilrettelegge på best

mogeleg måte, sjå brukaren og sjå individet meiner ho. Det å kunne kartlegge funksjonsnivå viser vernepleiaren kva ein skal gå ut ifrå for å kunne hjelpe og for å møte brukarane «der dei er». For henne er det viktig å ikkje overvurdere eller undervurdere brukaren. Brei kunnskap er bra fordi vernepleiarar er så forskjellige. Madelen bekreftar dette ved å seie at vernepleiarar hamnar på ulike stader og vert spesialistar på det området som gjeld arbeidsplassen sin. Madelen seier vernepleieutdanninga legg opp til at profesjonen er stadig under utvikling, då vernepleiaren må oppdatere seg og tileigne seg kompetanse også etter utdanninga er fullført. For Madelen har erfaring mykje å seie for vernepleiaren sin evne til å veksle mellom dei ulike faga og det å takle det kompleksitet og dynamikk. Vidare seier ho at erfaring påverkar rolla ein har som vernepleiar, og den faglege og etiske bevisstheita profesjonen krev. For Madelen handla det mest om at det ikkje er *eitt* svar på kva som er rett i arbeid med menneske, det avhenger frå person til person.

«**Arne**» seier at det ikkje nødvendigvis er vernepleiarar som kjem med løysinga på komplekse situasjonar, og om dei skulle gjere det så er det ikkje nødvendigvis annleis enn det andre profesjonar ville gjort. Derimot meiner han at vernepleiarar har eit anna perspektiv på vanskelege situasjonar. Andre profesjonar kjem med minst like gode løysingar. Handlingar er personbestemt, ikkje ut ifrå kva utdanning ein har. Det som var særskilt viktig for Arne er normalisering gjennom kunnskap. Han meiner at kunnskap om menneske kan føre til gode haldingar og verdiar, i tillegg fjerne stigmatisering av utsette grupper. Han hevda at åtferdsanalyse er eitt av kjenneteikna på vernepleie, men presiserte at alt av fagkunnskap frå utdanninga er veldig viktig og nyttig. Vidare sa han at vernepleiarar har kunnskap om perspektiv som gjer at ein ser problem frå fleire vinklar og utfordringar på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Desse ulike perspektiva gjer at ein vernepleiar ser heilskapen rundt mennesket ein skal hjelpe. Dei ulike nivåa gjer at ein løfter blikket opp frå individet og vidare til korleis individet er kopla saman med brukargruppa og samfunnet.

«**Cecilie**» seier at vernepleiar har ei god evne til å tolke både menneske, situasjonar og kommunikasjon. Fagkunnskapen er også til hjelp for å kunne noko om alternative måtar å kommunisere på, for slik å sjå kva den enkelte treng og gir uttrykk for. Det er ikkje berre det somatiske, men også det som går utover kroppen, som til dømes sosialt nettverk. Cecilie seier at vernepleiarar også har eit livsløpsperspektiv der ein skal verne heile mennesket, heile livet. For Cecilie er det motiverande å jobbe med eit stort spekter av oppgåver alt frå rutinar, somatikk, miljøarbeid, legemiddelhandtering og samarbeid med ulike instansar. Ho seier også

at vernepleiaren sin fagkunnskap og val av handling har utgangspunkt i den faglege bakgrunnen som består av både psykiatri, rus, eldreomsorg og utviklingshemming. Det kjem også an på kva emne ein har hatt på skulen og som vernepleiaren har i bakhovudet når ein jobbar.

«**Joachim**» seier at vernepleiarar er allsidige og det vert vektlagt i arbeidet. Han seier vidare at det ikkje finst ein fasitmåte å jobbe med menneske på, og derfor må vernepleiarar ha ein brei fagkunnskap som gjer vernepleiaren allsidig. Det å jobbe systematisk er det han har fått mest bruk for som vernepleiar og nyttar vernepleiaren sin arbeidsmodell. Sjukdomslære har også vore nyttig, då han hevdar at ikkje all åtferd er viljestyrt, men forårsaka av impulshandlingar, mens andre handlingar er behov for eit tilskot av noko. Han fremjar også kartlegging og seier at brukaren er under stadig utvikling og endrar seg frå dag til dag og vet påverka av ulike hendingar i livet. Han prøver å «fange» brukaren der brukaren er her og no, for best å kunne legge til rette for eit godt liv. For Joachim var det viktig at ein hugsar på at mennesket ikkje er statisk. Samtidig seier Joachim at ein må fortene sin tillit på arbeidsplassen, då utdanning har mindre status enn erfaring. Ved å vere vernepleiar har ein lettare for å få tillit enn om ein ikkje er det. Joachim meinte at når ein jobbar med menneske så har alle som jobbar saman noko å tilføre uavhengig av utdanning og livserfaring. Så lenge ein klarer å oppdatere seg, utvikle seg, og vere sjølvmedviten og sjølvkritisk så er det ikkje viktig kva utdanning ein har.

«**Solveig**» seier at vernepleiestudiet har gjeve henne kunnskap om det som drifter mennesket og kva som er det grunnleggande i mennesket. Kunnskap har ført til at fordommar har endra seg og forstått årsaka bak åtferd eller det som ein før tolka som galskap. Kunnskapen ho har lært har ført til ein undrande og søkande tilnærming i sitt virke som vernepleiar. Solveig seier vidare at utdanninga har gjeve henne ein kunnskapsbase i bakhand som ein kan finne svar på eller som forklarar samanhengar i det som skjer hos brukarane. Noko av det viktigaste ved vernepleie er i følgje Solveig at dei driv med miljøterapi. Mange fag høyrer saman for å verte ein god miljøterapeut og det gjer samansetninga av fag viktig. Ein vernepleiar har også større mogelegheit og evne til å vurdere situasjonar enn andre profesjonar hevdar ho. Fagkunnskap gir grunnlag for handling og tilrettelegging. Dersom ein har fagkunnskap om funksjonsnivå og utvikling vil ein handle deretter seier Solveig. Ho seier også at vernepleiarar har mykje innsikt og kunnskap om kommunikasjon og kognitivt funksjonsnivå. Den breie fagkunnskapen gjer at ein også ser kor mykje meir som finst av kunnskap og kvar ein kan

finne det, og slik tilpasse seg etter kvar ein jobbar. Kunnskap gir tryggleik og kunnskap er makt. Kunnskap er makt fordi ein kan argumentere for ulike tiltak eller tolkingar gjennom teoriar og ein forstår samanhengar på ein annan måte, seier ho. Den breie fagkunnskapen er ei verktøykasse og gjennom utdanninga opplevde ho å ha meir å gje i form av mogelegheiter og løysingar. Ho seier avslutningsvis at fagkunnskapen har konsekvensar for korleis ein tolkar ein situasjon og korleis ein vel å handle i ein situasjon.

«**Therese**» seier at kunnskap påverkar haldningar. Det som var viktig i hennar utdanning var læringsteori. Angående fagkunnskap erfarte ho å lære ganske mykje, men berre litt om alt. Ein vart orientert om kvar ein kunne finne meir kunnskap om emna og at ein ville lære meir når ein kom ut i arbeidslivet, slik også «Solveig», «Madelen», «Cecilie», «Arne» og «Joachim» har sagt. Ein vernepleiar klarer å kombinere og setje saman det ein treng av fagkunnskap for å utøve tenestene og nyttar ein metafor om klede på kleshengarar som ein metafor på dette: Ein må kombinere ulike plagg for å danne eit antrekk.

### 5.3 Skjønn

#### **Forskingsspørsmål 3: Korleis erfarer vernepleiaren at utdanninga gir rom for utøving av skjønn på arbeidsplassen?**

«**Stian**» seier at ein ikkje klarer å endre personlegdom, men ein kan vere medviten måten ein jobbar på. Ein kan påverke kvarandre i korleis ein tenkjer og utfører arbeidet, samt om ein har ei positiv eller negativ innstilling når ein kjem på jobb. I arbeid med og rundt åtferd er det mykje bruk av skjønn, nærmast alt vert bruk av skjønn seier han.

«**Madelen**» seier ho opplever nok handlingsrom til å velje verktøya som trengs i arbeid med menneske. Samtidig seier ho at mangel på kompetanse fører til at ein ikkje får fritt rom til å nytte dei verktøya ein treng. Madelen må nytte skjønn når ein skal tilpasse mål som brukaren skal meistre. Det som er verdifullt å meistre er personavhengig, men det er brukaren som skal stå i sentrum. Det er umogeleg å ha eit fasitsvar på grunn av at skjønnsbruk er særns nyansert. Madelen gir uttrykk for at det er skummelt å vurdere etter skjønn, samstundes som det er naudsynt for å tilpasse hjelpa slik at det vert rett for den enkelte. Ho dreg fram eit døme på at nokre brukarar kan få ulik hjelp på saksbehandlingsnivå, men kan ha tilsynelatande likt tenestebehov. Derfor kan ho få spørsmål om kvifor brukarar ikkje får like vedtak på tenester.

Skjønnsbruk vert også nytta i daglegdagse høve og ansiktsnære relasjonar. Ho seier vidare at kommuneøkonomien er også noko som ho må ta omsyn til i tilpassing av tenester.

«**Arne**» fortel at han brukar ein kombinasjon av både fagkunnskap og relasjonell kunnskap i skjønnsutøvinga si. Han må ha kunnskap om ulike sjukdomar og ulike former for tilrettelegging for å utøve gode tenester. I tillegg har han ein mal å gå ut ifrå i kartleggingssamtalar. Bruk av relasjonell kunnskap vert utfordrande dersom han ikkje kjenner brukaren. Han nyttar mykje refleksjon rundt eigen veremåte saman med brukaren. Arne fortel at han tek avgjersler som får store konsekvensar i brukaren sitt liv, og seier det er utfordrande spesielt når han står åleine. Han peikar på viktigheita av å vite at han har kollegaer som ser kvarandre og er ein tryggleik i arbeidet. Arne fortel at han erfarer å ha mykje ansvar på skuldrane, sjølv om han samarbeidar med andre profesjonar som blant anna politi, psykolog og lege. Han nyttar skjønn kvar dag, og seier at så lenge ein jobbar med menneske så finst det ingen fasit. Ofte veit han ikkje kva som er rett val før i ettertid. Arne hevdar at han må kunne grunngje kvifor han har valt *vekk* noko, meir enn det han vel. Arne presiserer ein må finne ein balanse i bruk av tid, då for mykje tid til ein brukar er feil dersom brukaren skal lære seg å verte sjølvstendig, men tid er mangelvare så dette er ein vanskeleg balanse. Skjønn og lydhørheita kan derfor verte sett til side i ein hektisk og krevjande arbeidskvardag seier Arne.

«**Cecilie**» fortel at utdanninga har gitt henne rom til å utøve skjønn, men framhevar erfaring gjennom praksis og arbeidserfaring er med på å hjelpe skjønnsutøvinga. Skjønnsutøving er ei medviten handling hevdar ho, og presiserer at ein kan ikkje vere for rigid eller for lojal mot reglar. For henne er skjønn tilpassing til situasjonen «der og då» og set brukaren sitt behov sentralt for handling.

«**Joachim**» fortel at utdanninga har gjeve han meir kunnskap om menneske, men det er viktig å vere audmjuk i korleis ein jobbar saman med andre. Fellesskapet har mykje å seie for korleis skjønn vert nytta. Systematisk arbeid og korleis ein jobbar rundt dette har mykje å seie for handling i vanskelege situasjonar. Han presiserer at det viktigaste er å vere ein tryggleik for brukaren. Ein kan ha god utdanning og vere flink vernepleiar, men dersom fellesskapet, miljøet og systemet rundt brukaren ikkje er bra vil dette få negative konsekvensar for brukaren hevdar han. Joachim seier vidare at sjølv om ein opprettar prosedyrer for korleis ein skal handtere krav, må ein bruke skjønn i situasjonar som ikkje famnar det prosedyra seier noko om, eller i situasjonar der det endar med at brukaren kjem veldig dårleg ut av

situasjonen. Han seier ein må bruke skjønn fordi brukaren er ein dynamisk person som er i konstant utvikling. Gjennom kjennskap til brukaren kan ein få ein betre magekjensle på kva som er rett, men samtidig så er det ikkje noko som er meir rett enn noko anna seier Joachim.

«**Solveig**» seier at skjønn vert «alt». Ho erfarer at utdanninga har gjort henne kapabel til å møte vanskelege situasjonar og ta kloke val. Skjønn vert nytta i alle situasjonar, i samhandling og på ulike nivå: individ, gruppe og samfunn. Skjønn er sjølv bruken av «verktøykassa» som består av ulike former for kunnskap. Solveig erfarer at utdanninga har gjeve henne ei verktøykasse som er stor nok, og at eitt av verktøya også er å finne meir kunnskap dersom ho manglar noko. Solveig fortel vidare at ho må bruke skjønn når ein skal vidareformidle element som kjem ovanifrå, frå kommunen, og legge til rette slik at brukaren forstår og kan ta stilling til det, eventuelt ikkje ta stilling til det.

«**Therese**» seier at utdanninga har gjeve henne gode verktøy i å observere og analyserer og er dei verktøya ho nyttar mest. Ho vektlegg den didaktiske relasjonsmodellen i arbeidet sitt. Ved bruk av skjønn så handlar ho på grunnlag av erfaring, som igjen kan gjere at ho handlar automatisk i nokre høve. Ho handlar i forhold til korleis situasjonen er og kva som passar der og då. Therese nyttar skjønn i å justere krav ettersom ho observerer og ser kva brukaren treng. Ho nyttar metaforen kombinasjon av klesplagg også her i å forklare korleis ho nyttar kunnskap, men det er *kombinasjonar* av «klede» som vert sjølv skjønnsbruken.

## 5.4 Styring

«**Stian**» seier at ein må jobbe likt og tenkje likt på arbeidsplassen. Sjølv om ein jobbar likt, må ein jobbe med å utvikle seg sjølv og sjå på kva ein gjer som kanskje ikkje andre gjer. Ved tilsetting av nye personar vil ein at dei skal få same tankesettet rundt det å jobbe med menneske som vernepleiarane har. Han seier vernepleiarutdanninga fører med seg ei viss erfaring og det gjer det utfordrande å forklare andre som ikkje har same utdanning. Stian meiner dei har lite instruksar på arbeidsplassen, men dei har miljøreglar og er planstyrte. Leiaren er oppmerksam og korrigerer dersom ein ikkje er lojal mot det ein jobbar for og understrekar viktigheita av at det er viktig at kvar enkelt ikkje kan gjere som ein vil.

«**Madelen**» seier at i arbeid med brukarane latar ho som at ho har med seg eit TV team som filmar det ho gjer, og som også gjer det mogeleg å sjå tilbake på det ho gjorde og sa. Ein må vere veldig reflektert over det ein gjer, spesielt sia ein ofte jobbar åleine saman med brukar seier ho. Dette presiserer ho når ho seier det er ekstra viktig å vere medviten over sine handlingar, fordi ein står i vanskelege val som ikkje har noko klart svar. Ho framhevar viktigheita av god informasjonsflyt. Ein vernepleiar må handtere lovverk som overordna instruksar, og ho meiner at ho får gode instruksar. Sidan det er få vernepleiarar på arbeidsplassen kan ho kjenne på mykje ansvar. Nokre arbeidsoppgåver krev mykje tid, og «stel» tid som kunne vore nytta til faglege ting. Lite tid fører til at ein ikkje får planlegge det ein bør og hevdar at tidsmangel påverkar vernepleiaren i negativ retning. Ho grunnjev dette ved å seie at ein kan ha mange gode verktøy, men ein får ikkje tid til å nytte dei på ein god måte. Økonomiske nedskjeringar gjer at ein må vere veldig effektiv i arbeidet ein gjer samt det å vere målretta. Madelen hevdar at økonomi reduserer mennesket til ein prislapp og timar. Ho må finne ein balanse mellom budsjett og tenestebehov. Mangel på menneskelege ressursar fører til at ein også har vanskeleg for å utvikle god kvalitet på tenestene. Ho seier at arbeidet vert styrt i å gjere det som er høgst naudsynt og det som står i vedtak. Det er mindre tid til «å berre vere». Madelen understrekar at arbeidsplassen verken er ein fabrikk eller ei maskin, men ein *heim*. Ein vernepleiar må vere seg medviten kven ein er lojal mot: Brukar eller arbeidsgjevar? Madelen understrekar at ein vernepleiar er ein politisk aktør begge vegar. Brukaren og regjering står på kvar si side, men vernepleiaren skal også kjempe for sin profesjon og eigen arena hevdar ho. Ein vernepleiar må seie ifrå dersom noko er urettferdig eller ikkje fungerer i praksis eller om ein ser eit anna behov.

«**Arne**» seier ein ikkje kan ha prosedyrer på alt, samtidig opplever han at det er for lite instruksar i arbeidet. Mennesket er komplekst, og ein må finne ein balanse mellom å handle likt og ha fleksibilitet til å finne ut korleis ein skal handle i nokre tilfelle. Arne nyttar ein mal i kartleggingssamtalar med sine tenestemottakarar. Kommunen kan styre kvar ein vernepleiar kan jobbe grunna økonomiske omsyn. Han seier vidare at vernepleiaren sin kompetanse kan vere for kostbar for kommunen å ha i drift på visse område dersom ein har høgare utdanning.

«**Cecilie**» seier at miljøarbeid er ei form for styring då ein dannar rutinar. Ho bekreftar dette ved å seie at struktur i kvardagen er ei form for styring som skal danne tryggleik for brukaren. Ei god oversikt kan skape tryggleik då ein legg opp aktivitetar og lagar ein plan for dagen. Slik kan ein vernepleiar styre brukaren, men etter brukaren sitt behov og interesser. Utdanninga er så vid at ein kan jobbe med veldig mykje og ho ser ikkje på det som ei ulempe.



Cecilie opplever eit balansert forhold til instruksar. Ho seier vidare at ho ikkje har hatt høge krav til seg sjølv når ho går på jobb, då oppgåvene som må gjennomførast kjem først, og resten kjem som ein bonus. Ho har aldri opplevd for lite instruksar og ein må vere seg medviten kor mykje ein skal tillate seg å verte instruert seier ho. Cecilie seier at ein må forenkle slik at ikkje instruksar vert ei tvangstrøye.

«**Joachim**» seier at han nyttar ein felles handlingsplan på korleis vernepleiarane skal oppføre seg. Lik praksis er sentralt i arbeidet seier han. Dette må ein ha for å kunne utøve arbeidet rundt brukaren på ein god måte seier han. Han hevdar å fått mest bruk for det å jobbe systematisk i den forstand av å vere vernepleiar. Joachim nyttar vernepleiaren sin arbeidsmodell i arbeidet sitt, i tillegg til at han tek utgangspunkt i ein mal som vart utarbeidd på ein tidlegare arbeidsplass som han erfarer er eit særst godt verktøy. Han jobbar systematisk med malen, kartlegg og observerer. Sjølv om dette er bra, opplever han for lite tid til å berre vere med brukarane, slik også «Madelen» gir uttrykk for. Joachim seier han får lite instruksar. Han har eit positivt syn på styring og grunnlegg dette med at det resulterer i å få struktur på dagen, tek tak i kva som er utfordrande og korleis ein skal løyse det. Styring vert sett på som eit gode då ein jobbar mot ei felles mål. Dersom ikkje kvar enkelt vert styrt, kan det føre til kaos hevdar Joachim. Han opplever stort handlingsrom frå leiarane sine og stor tillit.

«**Solveig**» seier at blant anna brukarperspektivet er viktig for styring av praksis. Livskvalitet set føringar for praksis, samt det å frå fram ressursar hjå brukaren. Solveig seier at målet med det ein vernepleiar gjer må vere å auke opplevinga av livskvalitet, livslykke og meistring. Det er ei arbeidsoppgåve å setje mål, men erfarer at dette er vanskeleg. Solveig opplever kommunalsjefen som ei styring utanfrå. Ho må følgje retningslinjer for arbeidsmiljø og turnus, samstundes som at brukar styrer turnus etter aktivitetar og ynskjer om ferie eller reiser. Solveig understrekar at ein vernepleiar bidreg i samfunnet fordi ein jobbar med menneske som kan påverke miljøet i samfunnet. Samstundes får ho stort handlingsrom fordi kommunen ser at det ein gjer for brukarane fungerer. I fasar der ein vert kjend med nye brukarar og ein skal ta over omsorga opplever ho styring. Når ein kjem i gong med miljøterapien og ser enkeltmennesket som brukaren er, resulterer dette i at styringa vert mindre seier ho. Solveig hevdar at ein kan verte pålagt mykje utanfrå, men det er hovudsakleg brukaren som er i sentrum og som styrer praksis.

«**Therese**» seier ho lagar instruksar sjølv. Dersom ho har eit vedtak ho skal jobbe med, får ho instruksar på kva felt ho skal jobbe med. Tilpassinga av arbeidet er opp til henne og leiaren

over henne skal godkjenne tilpassinga. Therese seier vidare at ho veit kva ho skal sjå etter når ho jobbar med tenestemottakarane. Kunnskapsplan vert nytta som utgangspunkt for arbeidet hennar.

## 5.5 Samandrag

I det vi til no har lese, verkar det til at vernepleiarane er samde om ein vernepleiardiskurs eller ein vernepleiar sin profesjonsideologi, der ein vernepleiar blant anna skal setje brukaren i sentrum, sjå heile mennesket, leite etter resursar, styrke individet og tilpasse samfunnets krav jamfør GAP-modellen som eg har introdusert i kapittel 2.1. Ved nærmare dykk i vernepleiarane sine refleksjonar, ser eg følgjande spenningar i profesjonsidentiteten til vernepleiaren:

- Vernepleiaren står i eit spenningsforhold mellom personleg identitet (sjølv), kollektiv identitet og profesjonell identitet
- Vernepleiaren sitt kunnskapsgrunnlag står i eit spenningsfelt mellom ulike kunnskapstypar; naturvitskap og humanvitskap, taus og eksplisitt kunnskap
- Vernepleiaren står i eit spenningsforhold mellom styring og autonomi
- Vernepleiaren står i eit spenningsforhold mellom skjønn og ansvar

## 6.0 Drøfting

I dette kapittelet skal eg drøfte funna mine ved å knytte saman teori og empiri. Dette vil resultere i eit svar på problemstillinga: *Kva for spenningar erfarer vernepleiarar i profesjonsidentiteten sin?* Drøftinga skjer ved å knytte dei ulike teoriane som er presentert over til det informantane snakkar om. Først ut er profesjonsteori: Profesjon og profesjonsidentitet. Vidare fagkunnskapen til profesjonen og organisering. Deretter teori om bakkebyråkrati og New Public Management (NPM). Til slutt vil eg sjå funna mine gjennom teori om skjønn. Avslutningsvis vert funna mine oppsummert i eit eige kapittel.

### 6.1 Profesjonsteori om profesjonsidentitet

I lys av Grimen (2008) sin teori om identitet vil profesjonsidentitet omfatte både sjølvidentitet, kollektiv identitet og profesjonell identitet. Profesjonar er ei gruppe yrker som skil seg ut gjennom sertifisering, ein bestemt «personkrets» og autonom utføring av oppgåver. Informantane ytrar at vernepleiarar er veldig allsidige og har eit vidt fagfelt. Madelen fortel når eg spør kvifor ho ville utdanne seg til vernepleier:

M: Eg tenkjer også at ehm:: denne her identiteten som vi då begynte å snakke – altså som du helde på å kartlegge, håper og trur at den ligg eh::m ganske – eg har *inntrykk* av det da – med andre vernepleiarar, når eg møter og- at det er sånn, ah- yes::! Kjekt å møte ein annan vernepleiar. Då *veit* me litt meir kva vi...- for mange andre forstår ikkje det, kva utdanning vi har, kva kompetansen er og... ehm::: det, JO, eg tenkjer det at den *identiteten LIGG* jo *der!* Om me ikkje har brukt den *skikkeleg* før, eller kanskje på sånn skikkeleg- med målretta miljøarbeid og masse... i direkte kontakt med brukarane da... ja

R: Ja

M: Så::: ehm:: ein vik::ti::ig – eg snakka litt med ehm::: om for eksempel i England da... no har dei ein *litt* annan måte å jobbe på.

R: ja

M: Og dei har ikkje *vernepleietittel* yrket. Og der har vi litt sånn identitet- og så har eg \*nokon i familien\* som \_\_\_\_\_ og så snakka eg litt med \*pårande\* og dette her med å beskrive- altså, eg har jo klart å forklare kva *min* utdanning og jobb *ER*... men dei har jo enten «social educator» eller så er det «disability nurse» eller – dei har forskjellige omgrep, og dei har ikkje same profesjonen, altså *spesifikke* profesjonstittelen som vi har i Noreg. Og det *føler* eg er litt frustrerande da!

R: Ja

M: For det at ein kla:rer ikkje å- ein vert litt *u:define:rba:r*. Eg har helsefagkompetanse og eg har sosialfagleg kompetanse og... det å beskrive og forklare det – om eg skulle begynt å jobbe England så er liksom social educator så er du jo.. noko *heilt* anna enn kva *eg* definerer meg eller identifiserer meg som

R: Ja

M: = men det som er *bra* er det at det står kva slags *fa:g* du *har* -er *under* der. Du har på ein måte ikkje den der... «Hei! Dette er meg og dette er min *profesjon*»

R: Ja

M: Men dette er «Hei! Dette er meg, og alt dette *her* kan eg *litt* om!» ((ler)) SANT?  
((ler)) Det er jo sånn=

R: ((ler)) ja

M: Ja. Det er *det* eg tenkjer da. Det er i alle fall slik eg ville følt det om eg skulle beskrive det hadde eg vore i England. Og så «disability nurse» det er jo meir sånn, ehm, pf:: ja: Skal vi legge... til rette for universell utforming, hjelpe altså- det er jo berre- det føler- berre ein *liten* del av e::hm vernepleie...profesjonen.

Her kan vi lese at Madelen etter beste evne prøver å sette ord på kva vernepleieprofesjonen er, men eg erfarer at det er vanskeleg for henne å artikulere eit tydeleg svar. Ho peikar på ein kollektiv identitet då ho seier at vernepleiarar kjenner til kompetansen til kvarandre, utan å måtte setje ord på det eller forklare. På den eine sida ligg det ein form for taus kunnskap om vernepleiarane sin identitet, spesielt mellom vernepleiarar internt. På den andre sida peikar Madelen på eksplisitt kunnskap når ho skal seie kva vernepleieprofesjonen er og peikar på fag. Ho framhevar også samansetninga av ulike fagområde som unikt for vernepleie i forhold til andre profesjonar. I lys av Grimen (2008) sin definisjon på profesjon vil derfor denne profesjonen verte vanskeleg å gripe då den er prega av det han kallar for den praktiske syntesen, som fører til at vernepleiaren må kombinerer fag og ulike vitskapelege tradisjonar for å kunne gjennomføre oppgåvene profesjonen møter (s. 84). Den heterogene samansetninga av kunnskap vernepleiaren sitt på illustrerer slik den praktiske syntesen. Ho seier ho har både helsefagleg og sosialfagleg kompetanse som peikar på ei samansetning av Aristoteles si inndeling av episteme, techne og fronesis. Sidan dette kunnskapsgrunnlaget er samansett av ulike logikkar, vil dette føre til at vernepleiaren står i eit spenningsfelt mellom kva grunnlag ein skal ta utgangspunkt i når ein skal hjelpe menneske. Madelen presiserer her at det er eit allsidig felt då tilrettelegging for universell utforming peikar på å byggje ned funksjonshemmande hindringar er ein liten del av det store feltet til vernepleiarar. Dette store kunnskapsfeltet, samt samansetninga av kunnskap kan vere med på å gjere profesjonsidentiteten diffus og vanskeleg å setje ord på.

Vidare vil eg eg ta fram eit utdrag av intervjuet med Joachim:

R: Ja. Påverkar det deg på nokon måte, korleis dei andre ser på deg som ein vernepleiar?

J: Absolutt.

R: Ja? På kva måte då?

J: Ja, altså du, ikkje som *vernepleiar* men som *kollege*. For at det er jo litt dette her at du er menneske, og så er du vernepleier. Eller eigentleg, menneske, og så er du ein kollege og så er du vernepleiar. For at det... for vi er jo eigentleg alle tilsett under same sjef. Og vi har eigentleg alle dei same rollene når vi jobbar med denne type brukarar, med både med utfordrande åtferd og... sant? Og veldig mange har meir

erfaring med dei type brukarar enn kva *eg* har. Og så plutselig kjem *eg* her og har høgare utdanning og så... skal *eg* på ein måte ha noko å seie? Nei det er noko *eg* må *tene*. Altså dersom *eg* *fortener* den tilhøy -altså den::: *tilliten*. Då kan du få tillit. Og ein vernepleiar vil jo automatisk få det lettare å oppnå den tilliten gjennom faktisk at du har lært deg å vere ein vernepleiar. Du har lært deg å vere, i alle fall det å hente inn informasjon, altså du har lettare for å få tillit gjennom vernepleie. Det same som ein lege som lettare vil oppnå tillit i eit sjukehus.... ja.

I lys av det Heggen (2008) skriv om profesjonsidentitet kan vi sjå at det er eit spenningsforhold mellom identiteten (sjølv)et, kollektiv identitet og ein profesjonell identitet. I same rekkefølge som Heggen (2008) byggjer opp identitetsomgrepet, peikar Joachim på vernepleiaridentiteten og *eg* tolkar det dit at han gjer det i rekkefølge ut ifrå kva som er kjernen i identiteten. *Eg* tolkar det dit at hans profesjonsidentitet ikkje er like viktig som identiteten han har i det kollegiale fellesskapet, men at ein vil verte påverka av dei ulike «laga» av identitet, men gjennom bevisstgjerung vil ein ha kontroll på dette. På den eine sida hevdar Heggen (2008) at identitet er noko som er den same over tid. På den andre sida peikar Heggen (2008) på Simmel og Mead som skriv at identiteten vert forma i ulike sosiale kontekstar og gjennom sosial interaksjon. Dette peikar på at identitet står i eit spenningsforhold mellom å oppfattast statisk eller den same over tid, og det å vere i stadig utvikling gjennom kva kontekst mennesket er i. I lys av det Joachim seier så vert hans personlege identitet sett litt til side, men den påverkar likevel den profesjonelle identiteten. På den andre sida vil miljøet forme den profesjonelle identiteten gjennom det kollegiale fellesskapet når han vert tildelt den same rolla som dei andre kollegaane.

Informantane seier det ikkje finst nokon fasit på kva vernepleie er og den er vanskeleg å definere. Therese seier at andre er usikker på kva vernepleie er, og svarer når *eg* spør korleis det påverkar henne:

T: (...) Rolla er litt vanskeleg å definere synest *eg*, på ein måte da. Ja. Vanskeleg å forklare. Ein sjukepleiar kan seie «ja *eg* har om sjukdomar og pleiebiten». Ein lærar har med skule å gjere...og lærebiten å gjere. Men vi er liksom *over alt!* Hehe  
R: Men når du forklarar- eller opplever du at dei- ja.. ikkje UGLEser deg då, men eh... kva skal *eg* seie då? Ehm...påverkar det deg på måten du jobbar på eller du framtrer på, på noko som helst vis? Eller?  
T: Nei... det er berre det at du må forklare kva det er for noko. Og *eg* synest på ein måte at det kan vere litt vanskeleg å forklare det. Sant? For det er ikkje noko fasit på kva det er. Kanskje du referer til arbeidsplassar du *kan* jobbe på. At du meir kan *nyttast* til ditt og datt, *der* og *der*.

Det at Therese ikkje finn ein fasit på kva vernepleie er gjer kan peike på at ho baserer identiteten på kva ho kan og kvar den kan nyttast, dette er eit vidt fagfelt der ho kan litt om

alt: «Eg følte kanskje at vi lærte veldig mykje om *mange* ting, men vi lærte berre ein liten harelabb». I lys av profesjonsteorien som Heggen (2008) legg fram ser vi at den allsidige kunnskapen står i kontrast til kjenneteiknet om å forvalte ein viss type kunnskap og eit visst område. På den andre sida vil Gitterman (2014) hevde at ein er profesjonell i regi av å klare å integrere dei ulike fagfelta. Profesjonen vil då bli definert ut ifrå evna til å takle kompleksiteten det inneberer å kombinere fagleg mangfald og bredde.

Eg spør Solveig kva verdiar ho tenkjer vernepleiarar har som fundament for si yrkesutøving:

S: Verdiar? Nei eg tenkjer jo det at vernepleiaren brukar jo *sitt* fag-stad for å fremje, som eg sa i sta, livskvalitet. Det må jo vere målet med alt det vi *gjer* egentleg at opplevd livskvalitet, altså livslykke, augeblikka med eh... må jo vere målet for det vi *gjer* at enkeltpersonar får oppleve å *meistre* og at samfunn fungerer og såne ting. Det er liksom, altså vi har jo eit *frykteleg* vidt fagfelt. Ikkje sant? Og bruke alle desse tinga frå sjukepleiarfaget til miljøterapien, jussen og alt, for å fremje *livskvalitet*. *Livslykke*. *Meistring* det tenkjer eg er...

Solveig peikar på verdiar som går att i yrkesetikken til vernepleiaren. Verdiane verkar som ei rettesnor for arbeidet. Eg tolkar det i ein metafor som at alle skal opp på det same fjellet, men det finst ulike stiar å velje. Heggen (2008) skriv at kollektiv identitet baserer seg på fleire individ. Dette betyr at alle har ulike måte å orientere seg på, noko som kan påverke vernepleiaren sin kollektive identitet då alle er forskjellige individ. På den andre sida har vernepleiarane har eit symbol til felles, her forstått som brukaren sitt beste, (auka livskvalitet, meistring osv.). Det som er ei utfordring her er at det stiller spørsmål til kva som er eit godt liv, og kva som skal meistrast. Korleis dette skal skje er avhengig av individuell tilpassing. Slik kan identiteten til vernepleiarane kollektivt vere felles, men individuelt vert det større variasjonar.

Joachim forklarar vernepleiaren sin identitet og rolle gjennom ein metafor om briller:

R: =Du seier at e hem:: du var deg sjølv *før* og *etter* utdanninga, men du fekk litt meir informasjon og at du hadde førforståing på mange ting, dersom eg forstår deg rett, og så under utdanninga så... fekk du meir, kva skal eg seie, fotfeste på

J: Ja de::t

R: Teoribiten og sånt, eller?

J: E::h og då har det vore slik at der har vi fått fram det med forståing på vi som arbeidar- hehe, då går eg tilbake til det då, men vi som har *filter*, vi alle har ulike filter å sjå gjennom. Det er litt som å sjå, å ha på seg nokre briller; å på ein måte enkelte briller har- lysare enn andre, enkelte briller slepp gjennom visse tupa::r...lys og sånt. På same måte er det med *oss*, at vi har på oss vernepleiarfilteret, o::g vi skal sjå det gjennom *den* type struktur då. Gjennom arbeidsmodellar, gjennom GAP-modellar og gjennom alt sånt. E:h og i tillegg så ser vi med våre *eigne* filter. Dersom eg har stått opp på feil side av sengja ein dag, så har eg på meg ein anna type blick og

«off, i dag må eg verkeleg ha meg ein kaffi» og... e::h det å kunne vere bevisst på det da, på ein måte å kunne nullstille seg... det er noko som eg ser på som ein av dei sterkaste sidene til ein vernepleiar også.

Vi ser her at det er ganske mange filter vernepleiaren skal å sjå gjennom. Joachim ser både gjennom sitt personlege filter, faglege filter og strukturelle filter. Slik eg tolkar Joachim vil bevisstgjeringsprosess vere med på å avgjere kva ein baserer sine handlingar og refleksjonar ut ifrå. I det strukturelle arbeidet for brukarane, der kartlegging og arbeidet rundt det faglege, vert profesjonsidentiteten meir synleg. Eg tolkar det dit at det profesjonelle arbeidet består i å vere medvite kva for perspektiv ein nyttar og at ein i det heile tatt nyttar eit viss perspektiv i arbeidet. Dersom ein skal definere ein profesjon sin identitet ut ifrå ein spesiell arbeidsmetode, vert vernepleiaren sin identitet diffus då arbeidsmetodane varierer og dei faglege perspektiva er mangfaldige. I tillegg viser Joachim at det er mykje etisk refleksjon i arbeidet, samt at perspektiv er «usynlege» reiskap, men som vert synlege i handling og tilrettelegging. Dette peikar på vernepleiaren heile tida står i eit spenningsfelt mellom eigen identitet, kollektiv identitet og profesjonell identitet. Dette gjer profesjonsidentiteten vanskeleg å gripe.

I følgje Gitterman (2014) må ein profesjon ha ein klart definert metode som kan overførast til andre situasjonar, og den må ha ein profesjonell funksjon. Joachim fremmer systematisk arbeid og kartlegging som ein arbeidsmetode vernepleiarar nyttar i møte med brukarar:

R: Kva legg du i å jobbe systematisk?

J: Nei det å jobbe... sei at du ser eit behov. Så- altså denne her vernepleiarens arbeidsmodell som eg kallar det. Så – den gamlejobben laga ein *utruleg* bra mal på den. Heilt enkle spørsmål rett nedover. Den nyttar eg kvar einaste gong vi skal gjennomføre noko. For når eg ser eit behov då «shit, her er det noko åtferd som ikkje er bra, eller her er det noko interesse som må dekkast», eller noko sånt, men først så må eg finne ut kva det er som skjer. *Er* det verkeleg eh.. er det verkeleg eit behov? Okay, dersom det er det så må eg jobbe meir systematisk nedover og finne ut av det, kartlegge, *før* eg eventuelt går rett på- altså det er veldig mange som vil berre gå rett på *løysinga* ikkje sant? Trur at det er løysinga som fungerer, men eh... men det er ikkje slik det fungerer. For det vi ser er ofte at det ikkje er det som faktisk er problemet. Og det å då å setje seg tilbake å berre observere og observere. Og det er noko av det artige med vernepleiestudiet da.

Joachim peikar her på vernepleiaren sin arbeidsmodell, som ein systematisk måte å jobbe på og er som nemnt i teorikapittelet ein modell utarbeidd av profesjonsrådet for vernepleiarar (2017). Joachim seier dei har tilpassa modellen til ein tidlegare arbeidsplass, som han no har overført til ein annan situasjon. I lys av det Gitterman (2014) skriv om semiprofesjon, kan vi her seie at vernepleiaren er profesjonell då han har ein metode som også kan overførast til

andre situasjonar. Brukaren sine behov er i sentrum for tenesteutøvinga, deretter går ein gjennom etisk refleksjon før ein går vidare med kartlegging, målsetjing, handling og evaluering. Set vi vernepleiaren sin arbeidsmodell opp mot Aristoteles sin kunnskapsform *fronesis*, kan vi sjå at etisk refleksjon er ein stor del av relasjonelt arbeid, som ein stor del av vernepleiaren sitt arbeid: Korleis sikre eit godt liv for brukaren gjennom handling. Her må vernepleiaren gjennom etisk refleksjon sikre brukaren sine «interesser» eller løyse eit «problem». Dette fører til mange spenningsfelt og eit komplekst samansett kunnskapsgrunnlag. Smeby (2013) legg vekt på kunnskapsgrunnlaget då det former profesjonen sitt arbeid. I lys av dei to ulike logikkane som Smeby (2013) skriv om, kan ein sjå at vitskapens «sanning» og profesjonskunnskapens «dette fungerer» står i eit spenningsforhold som vernepleiaren må handtere.

Therese hadde vanskar med å setje ord på kva det ville seie å vere profesjonell, og Cecilie la vekt på at det er måten du møter andre menneske på og korleis ein presenterer seg. Joachim brukte ein metafor om kappe for å forklare profesjonaliteten til vernepleiaren:

J: ...ja.. når ein vernepleiar er profesjonell... akkurat slik eg forstår spørsmålet, så... det går jo tilbake til dette her med filter. Dette her med å... å ta på seg ei kappe.. er også ein ting som vi snakkar om=

R: =Kva legg du i det? Å ta på seg ei kappe?=-

J: =Det å kome på jobb, og så ta på seg «no er eg vernepleiar» no er eg den personen der som passar til den brukaren. Når du går til brukar må du ta på deg forskjellige kapper. Så du går inn til ein brukar som treng deg på *denne* måten. Så går du inn til ein annan brukar som treng deg på ein heilt *annan* måte. Då må du på ein måte omstille deg. Du kan ikkje akkurat vere same personen med kvar einaste brukar. På godt norsk heiter det vel manipulasjon? Hehe.

R: ((ler))

J: Men det er *det* som handlar om å vere profesjonell i dette utøvinga her. For at vi handlar- altså de er jo *kun* pedagogikk. Det er *miljøterapi* vi driv på med. Det å drive med- å bli ein del av miljøet til brukaren. På same måte som veggane er det, på same måte som at systemet- altså vedtak og kva brukaren får lov til og ikkje lov til. Alt dette her er ein del av miljøet så då må *vi* også oppfatte oss sjølve som ein del av miljøet. Og dersom du ikkje er bevisst på det, så er du ein del av problemet. Og det å ha på seg den kappa, og vite at det er *denne* kappa som passar på *denne* brukaren. Det er *denne* som passar på *den*. Det kjem mykje til gjennom kartlegging.

Joachim fortel her ei veksling mellom å ta av og på «kappa» som ei veksling mellom det å vere profesjonell og seg sjølv. Ein må vere medviten når ein er profesjonell og når ein ikkje er profesjonell. I lys av det Heggen (2008) skriv om profesjonell identitet vil Joachim her setje ord på korleis han forstår seg sjølv som vernepleiar. Kappa som Joachim siktar til peikar på den profesjonelle rolla han tek, men samtidig er han seg sjølv i arbeidet. I lys av Heggen (2008) sin teori om profesjonsidentitet kan ein her sjå eit spenningsforhold mellom personleg



identitet, kollektiv identitet og profesjonell identitet: Joachim er seg sjølv i møte med brukaren, men samtidig er han ein del av miljøet som brukaren lever i, og som påverkar brukaren på godt og vondt. Han skal i tillegg samarbeide med andre kollegaar og er ein del av hjelpa til brukaren. Han ynskjer å vere ein person som passar til brukaren sine føresetnader. Denne dynamiske tilpassinga tolkar eg som ein kontrast til definisjonen av identitet, då det handlar om ei oppfatning av noko som er det same over tid. Joachim sin profesjonelle identitet vil føre til at ein *ikkje* er det same over tid, men er i eit dynamisk samspel med brukaren og endrar seg etter kven han er saman med. Slik kan ein sjå at vernepleiaren sin profesjonsidentitet er diffus fordi den først vert synleg i møte med brukaren og er stadig vert utfordra. Dette kan peike på eit spenningsforhold i den profesjonelle identiteten ved å måtte balansere det å vere profesjonell og vere relasjonelt tilpassingsdyktig.

Eg spør kva det er ved vernepleie Stian identifiserer seg med svarer han:

S: ... DEN syns eg er litt vanskeleg. Nei, eg identifiserer meg med vernepleie -ja *korleis* tenker du då?

R: Nei det er det store spørsmålet da=

S: =Er det, det faglege då eller... For der er det=

R: =Vel, det er liksom litt opp til deg då. Eg vil liksom prøve å ikkje stille leiande spørsmål=

S: =Jada. For det er jo dette med *faget* då- Eg er jo vernepleiar og kan jobbe med alt mogleg slags menneske sant? Dette med å *sjå individet*. Men eg føler ikkje nødvendigvis at *eg* som vernepleiar, slik som eg sa i byrjinga da=

R: =mhm=

S: eh:... for eg ser slik som ein kollega som er barnevernspedagog. Og \_\_\_ er jo, det er jo nesten som ein vernepleiar da. Sant? Så dette me::d -ja eg syns ikkje det at det peikar -for eg lærer jo mykje av *alle*, sant? Nei eg kan vel eigentleg ikkje seie -Det er jo dette med medisinkompetanse som er spesielt. Dette med *åtfærd* som *vi* (vernepleiarar) har mykje meir, sant? Så elles så... ja.. så er vi så ulike som personar slik at det *faget* du går inn i det *treng* du ikkje å eige som ditt, sjølv om du er -sant? Det spørst *korleis type* du er. Kva du er interessert i. Eg vil jobbe med menneske, altså eg vil jobbe med brukarane sant? Eg vil ikkje sitte på kontoret. For det at eh:: ja...det er liksom det som er *min* greie ja.

S: Det er jo miljøarbeid som er essens.

R: Men når du seier *type*, tenkjer du då på kva slags *personlegdom* du har? ()

S: Ja det gjer eg eigentleg. For det eg ser er det at du -For dei eg jobbar saman med, sant, og dei eg trivs saman med, altså det var jo, eg trivs saman med *alle* eg, men... men det e:r kva slags *type* du er. *Korleis* du utfører yrket ditt. *Korleis* du -for det er jo i forhold til... -det er jo dette med *haldningar*. Det er jo *ekstremt viktig*. E:h.. dette med *kor lett* du er å *be* -Altså *kor enkelt* du ser på ting. Her er så mange ting som spelar inn i forhold til.. ja.

Stian legg meir vekt på personlegdom, sjølvvet med sine haldningar og verdiar i møte med brukarane. Han framhevar miljøarbeid som sentralt for arbeidet vernepleiarane gjer, men vil ikkje ha monopol på dette området når han seier at ein ikkje *treng* å eige det som «sitt». Stian

framhevar rolla ein vernepleiar har som det Heggen (2008) har skrive tradisjonelt har ei naturleg tildelt rolle. Ein vernepleiar sine haldningar og verdiar er noko ein må ha i sin personlegdom, det er noko ein *er*. Sjølv om tittelen miljøterapeut ikkje er ein beskytta tittel, vil det i lys av profesjonsteorien krevje ein autorisasjon å verte vernepleiar, men ikkje for å verte ein miljøterapeut. I lys av teorien om semiprofesjon kan ein tolke miljøarbeid som ein lite profesjonell funksjon, då det ikkje peikar på at det er utvalde personar som har ein spesialkompetanse. Eit anna argument for dette er at dei yrkesetiske retningslinjene som vernepleiarane handlar etter, reflekterer kva verdiar ein har og som er meir synleg enn den profesjonelle bevisstgjeringa som Joachim talar om. Dette kan peike på at det er eit spenningsforhold internt mellom vernepleiarane om kva som skal definere profesjonen: personlegdom eller profesjonalitet? Eit anna argument kan vere at det ikkje går an å skilje desse to elementa, då det eine bygger på det andre, slik Heggen (2008) seier at den profesjonelle identiteten bygger på den personlege identiteten.

Madelen nyttar ein modell for profesjonell kompetanse når ho forklarar korleis vernepleiaren er profesjonell:

M: ...M:ja. Eg tenker på:: denne trekanten eg. (.) profesjonell. Og så er det da, være personleg... Profesjonell i forhold til... å:: korleis *var* dette? I forhold til yrke vårt, sant? Ehm: her snakkar ein ofte om at vi skal jobbe profesjonelt. Og så seier jo eg at «ja men kva er det å jobbe profesjonelt», altså vi skal jo... eh: ...være profesjonell innanfor omdømme Øh::= det yrket vi *har* sant? =altså vi skal jo *vise* at vi eh:: ehm. Kan tileigne oss kompetanse og ehm:: men at vi samtidig vi skal bruke vår personleg egnethet og personlege kompetanse. Det er forskjell på å vere privat og person::lig altså ja. Må ta med oss mykje av oss sjølve inn i profesjonen vi har da....

R: Ja.... Når du seier trekanten, kva=

M: =ja kva *var* det= >Modell for profesjonell kompetanse. Var denne trekanten eg tenkte på! Trekanten består av; Teoretisk kunnskap. Yrkesspesifikke ferdigheiter og personleg kompetanse. Skau 2011:58 <

Her peikar ho på at vernepleiaren må gjere ei form for triangulering mellom teori, yrkesspesifikke ferdigheiter og personleg kompetanse. Dette i lys av Heggen (2008) sin teori om profesjonsidentitet peikar på alle dei tre spenningsfelt som han legg fram. For det første peikar Madelen på tre felt som også har eit internt spenningsfelt. Yrkesspesifikke ferdigheiter er med på å forme identiteten då samansetninga av praksis og fag kan variere mellom utdanningane. Denne profesjonaliteten peikar også på ei veksling mellom praktisk og teoretisk kunnskap. I tillegg vil kvar vernepleiar si livshistorie vere unik og slik kome i eit spenningsforhold til kva som skal definere den kollektive identiteten, slik Heggen (2008) seier at individet vil orientere seg på ulike måtar. Det tredje spenningsforholdet som Heggen (2008) talar om er læringsprosessen:

M: Så når eg var ferdig utdanna vernepleier så visste eg at- oi, ((ler)) «NO har du jammen mykje å lære Madelen» for eg var *absolutt* ikkje ferdig utlært altså. Det var jo DÅ eg begynte å lære føler eg=

R: =ja=

M: =OM vernepleieprofesjonen. Eg kunne ikkje ha avslutta studiet med ein bachelor og ein god karakter «for no kan du alt», for det var jo *det* eg lærte at eg kan jo *ingenting* ((smiler og ler))=Det er jo *fantastisk*, men eg føler at eg var eit sånn trappetrinn... altså, step by step – du lærer noko *heile* tida. Og det *gjer* eg jo *enda!*

Dette kan peike på at vernepleiaren sin profesjonsidentitet stadig er i utvikling, og går hand i hand med det ein lærer av både kunnskap og på den respektive arbeidsplass. I lys av det Heggen (2008) skriv om spenningsfelt i læringsprosessen (s. 328) kan samfunnet oppfatte at vernepleiarar må gjennom eit utdanningsløp som ikkje har store krav fordi læringa ikkje er over sjølv om ein har autorisasjon. På den andre sida peikar Smeby (2013) på at det er teoretikarar som hevdar at utvikling og kvalifisering skjer i arbeidslivet. Vernepleiarar må då leve i eit slags spenningsfelt mellom det etablert teori og praksis der ein ofte må tenke ut av boksen. Samfunnet si forståing av kva som krevst av kunnskap i møte med menneske kan føre til at vernepleiaren står i eit spenningsfelt mellom ei ytre tolking av om ein jobbar med statiske ting eller dynamiske element som fører til ei stadig utvikling både faglege og praktiske ferdigheiter, og slik utvikle seg sjølv som vernepleiar.

J: (...) For at det alle vernepleiarutdanningane er heilt ulike, frå år til år og frå skule til skule. Men... kva den *gjer* med *deg* er ganske likt, tenkjer eg, i forhold til kva skule du er på. Den utfordrar, den set deg på *prøve* og finn ut av er dette verkeleg noko som passar for deg. Du får på ein måte tilbakemeldingar gjennom heile skulen- oppleving gjennom rettleiing, gjennom praksis, gjennom innleveringar og også gjennom samtalar i klassa....

Dette kan peike på den felles rammeplanen som vernepleiarar har, men gjennom Heggen (2008) sin differensiering av fagtradisjonar kan ein likevel tilpasse fagplanen etter kva fagkunnskap eller metodar skulen legg vekt på. Dette tolkar eg opp mot kategorien eg laga «kunnskap om menneske». Set vi teorien om profesjonsidentitet opp mot teori om kunnskap kan vi sjå at det dannar seg eit spenningsfelt mellom ontologisk og epistemisk syn: kva som finst av kunnskap om menneske og korleis få kunnskap om det. Sidan vernepleiarane seier dei skal legge til rette for eit godt liv, byggje ned funksjonshemmande barrierar på både individ, gruppe og samfunnsnivå, krev dette i lys av profesjonsteori ein autorisering for å takle denne kompleksiteten. Eit anna element som har kome til syne er vernepleiarane sin ideologi rundt eigen profesjon, då det tydeleg kjem fram korleis dei kjempar for dei «svake» i samfunnet og viser solidaritet med dei. Dei peikar også på at profesjonen spelar ei særskild viktig rolle i

samfunnet. Dette kjem fram til dømes gjennom utsegn som handlar om at vernepleiarar er gode på å fremje livskvalitet, livslykke, meistring og styrke eller finne ressursar hjå individet. Slik kan ein tolke vernepleiarane som ideologiske, då dei forsvarer eigen posisjon og funksjon. Samstundes har dei utfordringar med å setje ord på kva identiteten til vernepleiarar er heilt konkret, som dei stolt forsvarer og er stolte av. Drøftinga går no vidare til vernepleiaren sin fagkunnskap.

## 6.2 Fagkunnskapen til vernepleiaren

Therese malar eit bilete av korleis ho brukar kunnskap i sitt arbeid som vernepleiar:

R: Tenkjer du at utdanninga di har gitt deg gode verktøy til å treffe gode avgjersler i situasjonar der det ikkje er eit klart svar?

T: Ja, ja som eg sa så observerer vi *heile* tida og analyserer. Det er kanskje det verktøyet vi nyttar *mest*. Dette her at du observerer og analyserer og så har du verktøy som du plukkar ned og har... du har verktøy innan *åtferd* sant. Korleis du skal sosialisere elevar – altså det er så mange. Sånn alt etter kva du treng så plukkar du dei ned. Ja. Og dette med korleis du pratar til elevane og... forståing dersom det er noko medisinsk eller helse sant? Du har, du plukkar ned- eg veit ikkje kva eg plukkar ned men du har så mange kleshengarar rundt om som... du... «åja *der* må eg ha noko om åtferd, ADHD så må eg forstå *det* og så må eg ha sosialisering, relasjonar» altså du koplar alt på ein måte da... eg veit ikkje korleis eg skal forklare det. Det er veldig mange reiskap som du nyttar men så nyttar du også dette med å observere og analysere og så trekke du ned kva verktøy du treng. Ofte må du blande dei verktøya ilag. Det er ikkje berre *eitt*, men du har *veldig* mange du plukkar ned og så... *tilpassar*... du på ein måte den eleven og det han treng. Ja... så eg veit ikkje..

Therese her peikar på ei fagleg verktøykasse som vernepleiaren har, men nyttar også ein metafor om kleshengarar som eg fann interessant. Ho peikar på at ho må kombinere ulike kleshengarar, og eg tolkar det dit at kleshengarane er ein metafor på ulike fag som ho må kombinere for å dekke det som vedkomande treng. Den tilpassa hjelpa kan då sjåast som eit komplett antrekk som ho har sett saman og kombinert etter behov. Klesplagget har fleire lag og har ulik funksjon. I lys av Smeby (2013) sin diskusjon kring profesjon er ein nøydd til å nyansere synet på profesjonar som jobbar med ting og profesjonar som jobbar med menneske. Vernepleiarar er her forstått som at ein jobbar med menneske, i relasjonelt arbeid som krev humanvitskap. Samtidig jobbar vernepleiarar også med menneske som har diagnosar og kanskje sjukdommar som krev ein meir naturvitskapleg kunnskap som medisin og biokjemi. Dette peikar på at vernepleiarane jobbar i eit spenningsfelt mellom naturvitskap og humanvitskap. Profesjonen sine dynamiske sider kjem også fram her, då Therese må ta komplekse vurderingar på kva ho må ta i bruk og tilpasse seg eit behov som endrar seg frå

person til person. Smeby (2013) presiserer dette då han seier at det er det som fungerer som må stå i sentrum, ikkje kva om er sant eller usant. Slik eg ser det er det Therese som ser kva type «plagg» som er mest funksjonelt for å gje rett hjelp. Ho kartlegg kva som er brukaren eller eleven sine behov og tilpassar det ho gjer etter kva som er brukaren sine utfordringar. Therese må då kunne veksle mellom ulike verktøy dersom eit av dei ikkje fungerer åleine, men kanskje fungerer i kombinasjon med kvarandre. Eit anna argument som framhevar spenninga mellom dei ulike kunnskapsgrunnlaga er at det i lys av Gitterman (2014) er ein uklår oppfatning av vernepleiaren sin funksjon og korleis dei skil seg ut ifrå andre helse- og sosialfaglege profesjonar. Ut ifrå det Therese seier, vil ho jobbe for å tilrettelegge ein kvardag som gjer at eleven meistrar den, sjølv om eleven har utfordringar som til dømes ADHD. Gitterman (2013) hevdar profesjonar har den unike eigenskapen å kombinere personlegdom, prosedyrer og brukaren sine interesser samtidig som ein integrerer dei ulike kunnskapane i tenesteutøvinga si. På same måte vil Therese måtte kombinere og integrere ulike verktøy, og vere merksam på dagsforma til eleven. Dette peikar på ein kompleksitet som Therese må kunne ha eit bevisst forhold til for å kunne hjelpe eleven, der eleven er. Ein kan ha mange gode verktøy, men ein god skiftenøkkel er ikkje til hjelp dersom det er ei sag du treng.

Det dukkar også opp eit spenningsforhold mellom praktisk og teoretisk kunnskap som vernepleiaren må handtere, slik Heggen (2008) har skrive er ei av utfordringane profesjonar må handtere. Stian har eit døme på dette då balansen mellom desse elementa kan vere vanskeleg:

S: Og dette med å *sjå* brukarane, det med å ikkje behandle dei som ein *ting*. Altså du skal forholde deg til dei, du skal etablere relasjonar, du skal ehm...ikkje berre tenke på dei som ein ting sant. For det var ei som sa ein gong -hugsar eg; ho skulle lage til ei prosedyre. Og så skulle ho jobbe med denne brukaren -ho var heilt ny, og så byrjar ho å tenke prosedyre, sant? No - ((informanten gestikulerer med hendene på bordet, markerer punktvis nedover som på eit ark)). Og så plutseleg så stoppar ho, ((informanten klappar ein gong med hendene og held dei samla)) «GURI meg!», seier ho. ((ler)) «Eg må jo skape *relaSJO:nar*», sant!? ((opnar hendene, og held dei ut i lufta eit par sekund)) «*FØ:r* eg byrjar» liksom] og det var så *knall* godt sagt da.

R: Hehe

S: For det er jo ikkje vits i å byrje med noko før ein kjenner brukarane, sant? Altså.. å ha ei tilhøyrse sånn at ein er trygg på kvarandre...

Samanliknar vi Stian og Joachim opp mot teorien til Gitterman (2014) om integrering, kan vi sjå at det dukkar opp eit spenningsforhold i at profesjonsidentiteten vert definert av å kunne integrere ein mangfaldig kunnskap eller ha ein kunnskapsbase som er homogen og nyansert til anten menneske eller ting. Dersom ein ikkje har kunnskapen bak alvorlege symptom eller

mekanismer som får negative konsekvensar for brukaren, kan det få konsekvensar for kva ein observerer. På den andre sida må ein ha ein relasjonell kompetanse og reint praktisk kunne utføre arbeidet, elles er det fåfengt å ha mykje teoretisk kunnskap.

Arne fortel at han erfarer vernepleiarar vektlegg ulike fagkunnskapar:

A: Nei men eg tenkjer jo det at eh::, åtferdsanalyse for eksempel som er ...veldig vernepleier, det er jo kjempeviktig, men eh:: eg tenkjer eigentleg *alt* eg, for vi har jo lært litt om eh] det som er flottast da, tenkjer eg, er at vi har jo lært litt om individnivå, gruppenivå og samfunnsnivå, slik at vi lærer å sjå problem på tre forskjellige måtar, ikkje berre den *eine* enkelte, men også kva -korleis det fungerer i grupper og i samfunn. Sånn at det eg føler at vi har ein unik... bakgrunn da, til å sjå *heile* bilete og ikkje berre den enkelte. Eh: og når at vi da snakkar om dei på tre nivå, eller snakkar om... utfordringane på tre nivå, så kjem det jo mykje fleire ting inn. Eg tenkjer på juss o::g ja:: åtferdsanalyse og e::h ja absolutt alt. Ligg jo inn i dette da, så eg tenkjer at *heilheita* er så bra da. Det er ikkje fokus på berre *ein* ting. Visst dette var forståeleg ((ler)).

Ut ifrå det Arne seier her tolkar eg det dit at vernepleiarar har eit holistisk syn på mennesket. Heilskapen er sentral, men det peikar også på at det famnar vidt. Dette fører også til at vernepleiarane har ein mangfaldig kunnskapsbase. Grimen (2008) hevdar at ein ikkje kan ha eit medvite og reflektert forhold til alt ein kan: «Mye av det vi vet, vet vi ikke at vi vet» (s. 80). Set vi den holistiske tankegangen opp mot vernepleiaren sin profesjonsidentitet kan vi sjå at også identiteten er meir enn det informantane her klarer å setje ord på. I lys av taus kunnskap kan identitet verte forstått som noko ein må erfare i møte med menneske. Set vi Grimen (2008) sin teori om taus kunnskap opp mot teorien om profesjonsidentitet kan eit argument for at vernepleiarane sine utfordringar med å setje ord på deira identitet vere at ord vert «fattige». Identiteten omfattar meir enn dei faga som vernepleiaren har på vitnemålet sitt og dette er ei utfordring dersom ein mister status fordi ein ikkje klarer å forklare andre heilt konkret kva ein jobbar med eller kva metodar ein nyttar, då arbeidsoppgåvene og vurderingane ein gjer er prega av å vere komplekse og samansette, noko som er nødvendig for å utøve helsetenesta. Livserfaringa har også noko å seie for profesjonsidentiteten og Arne fortel:

A: Nei eg veit ikkje om det har noko med det *beskyttelses instinktet* som *bur* i ein da, på ein måte. Eg hugsar når eg var fire år så møtte eg ein mann som ikkje hadde bein. Og han hadde *ei* lang arm og *ei* kort arm. Og *første* gongen eg såg han kom køyrande i sin eigen bil. Og han *hoppa* ut av bilen og fór bort over sette seg i stolen og han åt sjølv og et tenkte: «GU:D». Eg hugsar det, eg hugsar det som om det var i går. Og der satt eg sikkert med haka på knea og... ((gestikulerer)) og såg den der figuren av ein mann og tenkte «A::H *gå:r* det an?!»

R: Jah!

A: Eg hadde jo aldri klart å holde mjølkeglaset mitt på den måten der og då tenkte eg at «Jøye meg kor mykje mogelegheiter som eigentleg *bu:r* i eit menneske»= eg trur det var -DÅ trur eg min spire vart fødd til å bli vernepleiar. Og det er noko med, me::d, eg trur eg har eit sterkt sånn ehm... ja kva skal eg seie, eit *beskyttar instinkt* ... i:: meg... *Veldig* opptatt av rettferdigheit o::g vert sint når folk vert urettferdig behandla, som om *det* kan vere noko med at... eg kan gå framføre som eit godt forbilde og sei at eh:: JA: i mi rolle som vernepleiar så er eg ofte *MED* menneske...

I lys av profesjonsteorien som omhandlar taus kunnskap kan ein her sjå at vernepleiaren Arne har med seg livserfaringar som har forma hans profesjonsidentitet til å vere beskyttar og medmenneske. Ei erfaring tidleg i livet har satt djupe spor for verdiar og haldningar som også formar han som vernepleiar. Det som var sentralt for Arne sitt val av utdanning er at han har eit beskyttarinstinkt i seg og at han ville finne ressursar i menneske. Eg tolkar dette opp mot organisasjonsteorien og finn at ressursperspektiv og beskyttarinstinkt er sentrale element i den kollektive vernepleiaridentiteten. Dette finn eg etablert i Arnes personlege identitet, og eg tolkar det det at han kjenner att denne delen av seg sjølv i den kollektive identiteten til vernepleieprofesjonen. Set vi opp dette mot profesjonsteori om yrkesetikk og moral, vil beskyttarinstinktet og ressursperspektivet peike på ei overordna rettesnor for vernepleiaren sitt arbeid, og slik kunne danne ein kollektiv identitet. Verdiar og andre element som definerer vernepleieprofesjonen peikar tilbake på vernepleiaren sin yrkesetikk som FO (2019) danna for vernepleiarar. Her kan vi sjå att verdiar som menneskeverd, heilskapssyn på menneske, solidaritet og tillit. Eg lett spesielt merke til det siste punktet på det yrkesetiske dokumentet, som er ansvar. Dette fører drøftinga mi vidare til Lipsky (2010) sin teori om bakkebyråkrati og NPM.

### **6.3 Bakkebyråkrati, styring og autonomi**

I lys av teorien til Lipsky (2010) om bakkebyråkrati, vil vernepleieprofesjonen verte pålagt ansvar for det praktiske i arbeid med menneske, og eg tolkar det dit at dei generelt sett får meir direkte ansvar gjennom tenestene dei yter då dei må handtere kompleksiteten som pregar samfunnet og tenestene dei skal yte der. Gjennom Lipsky (2010) sitt systemperspektiv vil vernepleiaren erfare å stå i eit krysspress mellom politikk, byråkratar, brukarar, kollegaar og andre profesjonar. Set eg denne teorien opp mot styringsforma NPM kan vi sjå at vernepleiaren står i eit spenningsfelt mellom ulike styringslogikkar som både kan vere tydelege og skjulte i form av ansvar. Stian fortel:

S: Nei... Vi har det egentleg... ja vi har lite instruksar. Altså, jau, vi har instruksar men vi har miljøreglar som vi går ut ifrå. I forhold til på dagsenter, så har vi eit rigid system. Vi har mange brukarar og mange personale, og vi har heile tida forskjellige aktivitetar som riding, basseng, pakking av skruar, veving, vi har jo ekstreme... slik at vi er planstyrte på dagsenter. *Men* vi har ein felles måte å jobbe ilag på. *Men* det er ikkje sånn, det er ikkje eit rigid system da. Det er vel det same på avlastning også. Vi har eit *system* slik at vi vert fort hanka inn til sjefen dersom du ikkje er tru mot det vi driv med. Så vi er ganske strenge. Men det er veldig viktig med dei menneska vi jobbar saman med. Då kan du ikkje styre slik som du vil.

Her set Stian brukaren i sentrum, og eg tolkar det dit at han vil at brukaren sitt beste skal kome først, ikkje kva den som jobbar med brukaren ynskjer. Stian peikar også på den meir profesjonelle sida ved profesjonen då det mellommenneskelege arbeidet har eit overordna system for i tilrettelegging og utøving av aktivitetar. Det som kjem til syne her er ei spenning mellom å følgje eit system og det å unngå å følgje det på ein rigid måte. Dette kan peike på ei form for spenning som handlar om lojalitet. Stian må balansere kva han er lojal mot: Brukaren eller systemet rundt brukaren. Vernepleiaren skal både skal vere tru mot systemet, sjefen og brukaren. I lys av Hupe og Hill (2007) sin modell kan ein her sjå eit spenningsforhold som går på dei meir horisontale nivået; fagkunnskap -kollegaar/fagorganisasjonar, men også det vertikale nivået; leiar - brukar spelar inn. I tillegg kan vernepleiaren stå i eit spenningsforhold mellom det Svensson (2008) kallar for kollegial autonomi og kontroll frå leiarar (s. 135). Kollegial autonomi vert her forstått som det Stian seier er ein felles måte å «jobbe ilag på» der ein er avhengig av å jobbe i team og ikkje gå individuelle retningar, samstundes har dei ein viss fridom til å ikkje vere *for* rigide. På den andre sida passar leiaren på at dei tilsette fyl systemet. På dette grunnlaget kan ein tolke det Stian seier som at vernepleiaren står i ei spenning mellom å verte styrt av ansvaret i å gjere det beste for brukaren, samtidig som at ein har eit ansvar for å følgje overordna miljøreglar. Dette peikar på det Lipsky (2010) seier er krav både ovanfrå – retningslinjer, og nedanifrå – brukarane. Desse krava vil i følgje Lipsky (2010) krevje at bakkebyråkratane utfører sine tenester på ein ansvarleg og god måte, og kan rapportere tilbake gjennom dokumentering som avvik eller at ein har lest prosedyra som er gjeldande for gitt situasjon, til dømes utagering. Korleis dette skal skje vert opp til den enkelte vernepleiar å tilpasse, men vernepleiaren må tilpasse dette i forhold til noko, som lovverk, retningslinjer, politikk eller etter det fellesskapet på gitt arbeidsplass har bestemt. Her kan ein sjå at styring er eit element som spelar inn, både på det horisontale og vertikale plan. Dette fører diskusjonen vidare om handlingsrommet til vernepleiaren.



I lys av modellen om bakkebyråkrati som Hupe og Hill (2007) har vidareutvikla, kan vi også sjå at vernepleiaren står i eit spenningsforhold mellom styring og autonomi. Vernepleiaren kan tilpasse hjelp, men i følgje modellen har profesjonen ikkje heilt frie tøyler til dette. Handlingsrommet må stå i kontekst til noko. Madelen fortel:

M: Menneh... i forhold til vedtak og sånne ting så kjenner eg at det er veldig godt å på ein måte – at det er nokon som står litt utanfor...hjelper til. For når eg har jobba som vernepleiar og skal gi ei teneste men samtidig vurdere korleis teneste den personen har bruk for, og lage eit vedtak på det, så er det veldig vanskeleg, for der har du ein kommuneøkonomi du skal forholde deg til, som du skal ta høgde for. ((ler)) (.)=

R: = Så du tenkjer at kommuneøkonomien spelar inn på skjønnet ditt?

M: Altså eg trur den kan påverke fordi at=lat oss seie da at det, *eg ser* at den personen her, kan kanskje ha bruk for så og så mykje=

R: Mhm

M: =E::h, men at det beste hadde vore=altså vi snakka om å jobbe med hendene på ryggen eller ikkje i sta, – men hadde den hatt en ressurs som kunne ha rettleia sånn og sånn, så ehm så hadde kanskje det vore det *beste*, men vi må krympe det ned så vi ser at reell tenestebehovet sånn *firkanta* sett er på så og så mange *ti:mar*, sant?

R: Ja

M: For alt går jo i timar her... Og det er kjempevanskeleg. Tenk om nokon skulle kome heim til deg og seie at «du no skal du ha ein halvtime, så skal vi vaske soverommet ditt og skifte på sen:ga» men så er det eitt eller anna meir du hadde hatt behov for sant?

R: Ja

M: Du blir vurdert – vi har jo ein prislapp på hovudet og eg synest det er – det er jo kjempevanskeleg. Men det er jo sånn... det er jo sånn samfunnet vårt er bygd opp...

R: Mhm

M: Og så handlar det om lojalitet overfor brukarane og overfor arbeidsgjevar og av og til må vi faktisk vurdere det litt ehm, og tenke oss litt om, kva er det vi=kven er det vi er lojale overfor no?

R: Ja, ja

M: Ehm.... For... ehm, eg har – altså berre dette her med...n:: i alle kommunale *bedrifter*, så har vi eit budsjett å forholde oss til, men vi har eit tenestebehov... o::g vi skal kla:re å balansere dette på ein god måte.

R: mhm

M: Og så er det regjeringa som *fattar* e:hm lovverket vårt

R: Mhm

M: Kva er det vi skal forholde oss til, kva er det vi er plikta, og kva er det slags rettar som fins der? Og så har eg også sagt nokre gongar når vi sit og diskuterer, dette her med tenestene vi gir då. E::h og utfører... at skal vi berre *finne* oss i at vi skal ha det *sånn* da?! Skal vi finne oss i at vi har begrensa med midlar eller begrensa med ressursar til å kunne utføre gode tenester. Kven er det – altså det er DER eg er – då kjem litt den der, dette her med at- for vi er jo ein politisk akt- BØR vere ein politisk aktør og ha det i bevisstheita – KVEN er det av oss... dersom regjeringa og dei som bestemmer i kommunestyre, eller altså, sant? Dersom dei ikkje får eit e::hm *varsel* om at *her* er eit anna behov, her er, her skjer det noko som gje:r at vi ikkje får utført det vi *burde* ha gjort, eller *skulle* ha gjort

R: ja

M: så veit jo man ikkje – så da *kuttar* man jo *ned* og skjer litt ned og byttar på- altså, sånn er det jo politikken fungerer. Så vi pliktar jo å varsle og gi lyd frå oss når det er

noko vi føler er utfordrande, og som går ut over samfunnet vårt, for brukarane o:g borgarane våre i kommunen, i: Norges land, det er jo, det er jo oss det. Altså vi må:: det er jo *det* som er samfunnet vårt. Så dersom vi ikkje kan ve:re ei form for- kjempe for dei svake i samfunnet, ehm så tenker eg at... offa meg, ja det er, det tenker eg også er rolla *vår*, som vernepleiarar,

R: ja

M: *og* som helse – innanfor helse og omsorg, så må vi varsle og seie ifrå

Det eg ser på som sentralt her er at Madelen har som mål om ei god teneste eller utøve ei god teneste til brukaren. I tillegg skal ho vere lojal mot både brukaren og mot retningslinjene. I lys av teorien til Hupe og Hill (2007) kan vi sjå at vernepleiaren må balansere fleire element for å få til dette. Det første er at Madelen står i eit spenningsfelt mellom kommunal økonomi og brukaren sitt tenestebehov. Slik eg tolkar det finn ho det utfordrande å skalere arbeidet ned «minst mogeleg» omsorg, som gjev heile omgrepet omsorg ein dissonans. Dette kan tyde på at vernepleiaren må handtere presset som det økonomiske perspektivet kan gje, med den nærleiken og mellommenneskelege perspektivet som brukaren kan trenge, men som også har krav på. Madelen beskriv forholda med at brukarane har ein prislapp på hovudet, noko som etter mitt skjønning peikar på at dette er det dominerande perspektivet som styrer vernepleiaren sitt handlingsrom og mål. I lys av modellen om bakkebyråkrati kan spenningsfeltet oppstå på grunn av at den offentlege styringa vert prega av NPM som står på to bein av økonomisk gevinst og organisering. Her vil gode tenester verte tolka i retninga av at ein må nytte ressursane rett og utnytte økonomiske ressursar effektivt. På den eine sida vil ein i følgje Busch (2011) verte styrt av ein økonomisk autoritet, då ho må vurdere etter det ho seier «reelt tenestebehov» og slik resonnerer seg fram til korleis den individuelle tenestene skal verte tilrettelagt. Sett i lys av modellen om bakkebyråkrati, vil spenningsforholdet til henne som vernepleiar vere mellom korleis ho tolkar brukaren sitt behov gjennom sitt faglege perspektiv og kunnskapsgrunnlag, og på den andre sida brukaren sine ynskjer og behov. I tillegg vil ein styringslogikk ovanifrå som fører til at organiseringa av tenestene vert legitimert gjennom eit økonomi- og effektiviseringsperspektiv som har kostnadssparing og effektivisering som mål. Denne måten å resonnerer seg fram til kva som vert gode tenester, tolkar eg i lys av Hupe og Hill (2007) som at NPM fører med seg ein måte å validere både kunnskap og metodar på: Det ein kan forsvare og stå til rekneskap offentleg, mellom sine kollegaar og overfor brukarane vert godkjent. Ved Hupe og Hill (2007) sitt vertikale plan i modellen om bakkebyråkrati, kan ein sjå at det oppstår eit spenningsfelt: Madelen peikar på statlege vedtak og brukaren sine ynskjer eller krav til tenestene som vernepleiarane skal gje. I lys av profesjonsteorien peikar ho her på at vernepleiarar jobbar *saman med* individ. Eg tolkar det dit at vernepleiaren sitt arbeid for gode tenester vert eit samarbeid mellom brukaren, pårørande, kollegaar,

fagkunnskap som ho representerer og politikk, samt lovverk. Her vert det også eit spenningsfelt då ulike styringslogikkar kolliderer og vil presse på autonomiens fundament som vernepleiaren står på. På den andre sida av spenningsfeltet står brukarperspektivet som også står sentralt i dei yrkesetiske retningslinjene til vernepleiarane: Ho skal kjempe for dei «svake» i samfunnet. Slik kan ein argumentere for at vernepleiaren ikkje berre er eit talerøyr for politikk, men også eit talerøyr for brukarane og for eit verdisyn som profesjonen har i seg, og vert i følge Grimen (2008) normgjevande for profesjonsutøvinga. Sjølv om ho må ta omsyn til lovverk og andre retningslinjer som staten eller politikken kjem med, seier ho også at i regi av å vere vernepleiar bør ein vere ein politisk aktør som melder tilbake dersom det er noko som ikkje fungerer i praksis.

Svensson (2008) peikar på spenningsfeltet mellom autonomi og kontroll som oppstår i menneskebehandlande organisasjonar. I følge profesjonsteorien vil vernepleiarar ha makt og autonomi til å utøve tenestene i eit stort handlingsrom. Vernepleiarane har fått eit samfunnsmandat i å tileigna seg kompetanse som skal hjelpe sårbare menneske i samfunnet som treng vern og ei stemme då mange treng hjelp til å fremme sine rettar og ynskje for eit godt liv. Ved nærmare gransking kan ein sjå at kontroll eller styring av vernepleiaren sin profesjonsutøving skjer meir skjult eller indirekte. Dette kan vi sjå blant anna gjennom kva sanksjonar vernepleiaren møter dersom ansvaret dei har fått ikkje vert forvalta på rett måte, på arbeidsplassen eller dersom vernepleiaren bommar på målet om å utøve omsorg, finne ressursar i individet, styrke individet og tilpasse samfunnet sitt krav slik at ein meistrar å leve livet sitt. Her må vernepleiaren handtere å fremme brukaren si stemme, som eit talerøyr, samtidig som at vernepleiaren må ta omsyn og tilpasse seg rammene ein har fått tildelt. Ut ifrå det Madelen har sagt her, tolkar eg det som at denne justeringa skjer i ein kompleks og dynamisk prosess, som endrar seg frå brukar til brukar.

Madelen seier at ho må vere medviten kven ho er lojal mot. I lys av modellen til Hupe og Hill (2007) kan vi sjå at lojaliteten vert spent opp mellom både brukarar og stat, kollegaar og fagkunnskap. Dette illustrerer ein konsekvens av governance, då lojaliteten vert trekt opp i eit spenningsfelt mellom brukaren sine behov og krav til tenestene, og på den andre sida politikk og kommune. Government representerer her eit vertikalt spenningsfelt som vernepleiaren må handtere gjennom samarbeid med retningslinjer, politikk og budsjett. Governance supplerer med eit horisontalt spenningsnivå der vernepleiaren må handtere samarbeid med kollegaar, organisasjonar og fagmiljø.

## 6.4 Skjønn

Sentralt i profesjonsutøving står skjønnsutøving sterkt i følge profesjonsteorien. I følge modellen til Hupe og Hill (2007) vil skjønnet vere sentralt i modellen om bakkebyråkrati. Her kjem det nokre spenningar til syne, som fører til at vernepleiarane må handtere kompleksiteten som arbeidskvardagen fører med seg. Madelen fortel når eg spør kva som er skjønnsutøving for henne:

M: (...). ein må jo vurdere kvar, altså, individet, altså kva er det slags utfordringar eller, for – forutsetningar den enkelte har, kva er det slags omgivnader som spelar inn? Ehm, dersom det er ei *sa:k* da, som må vurderast etter skjønn. Så må ein jo sjå på kva er det... det menneske, altså:: har av utfordringar... eg tenkjer ikkje noko spesielt altså eg klarer ikkje tenkje på ei spesiell sak – kva slags ehm: nettverk har den personen, kva slags støtte: sant? Det er jo klart – ehm: litt *skummelt* med å vurdere etter skjønn? Samtidig så er det kanskje litt nødvendig i forhold til at det er så forskjell- eg har jo kanskje hatt foreldre som har sagt, «ja men *den* brukaren får det, kvifor det? Når ikkje barnet *vårt* får?» for eksempel. Det er jo... forskjellige saker og det er... dei har fokus på *sitt*, ja eg har min taushets plikt å førehalde meg til, eg kan ikkje starte å utbrodere alt det andre, omstendigheiter som gjer til at det... Klart, ein må vurdere etter skjønn kan jo vere i det daglegdagse også det.

Madelen dreg inn fleire element som påverkar og medverkar til utøving av tenestene.

Madelen peikar her på skjønnsutøving som både kartlegging, vurdering og individuell tilpassing av tenester til brukaren. Ho seier det er skummelt å vurdere etter skjønn, noko som kan peike på ansvaret ho har for å få til den beste løysinga. Det oppstår eit spenningsfelt mellom individuell tilrettelegging og det at alle skal få den same hjelpa. Madelen presiserer at menneska ho skal hjelpe er ulike og at det fører til ulik hjelp. Lipsky (2010) skriv at bakkebyråkratane er portvakter til «goder» og tenester, noko som kjem fram her då Madelen er den som har nøkkelen til tenestene som brukaren får. Krysspreset som Lipsky (2010) skriv om vert då mellom både stat og brukarar, her forstått som både brukar og pårørande til brukaren. Vernepleiaren må slik balansere individuelle behov og offentlege vedtak.

Solveig fortel når eg spør kva som er skjønnsutøving for henne:

S: Oi.... Alt! ((ler)).

R: Alt ja!

S: Hehe, ja for at det vert, altså det vert *alle* vurderingane som til sjuande og sist gjer.... Ja... då vert det jo denne verktøykassa. Tilbake til den. All den kunnskapen. Så er det jo å møte... kva enn det er du møter. Og så er et å byrje å nytte verktøykassa. Og nokre må du kombinere. Sant? Så skjønnet vert jo *alt*! Uansett om du møter *brukar* eller du møter *leiar* eller om du møter *samfunnet*. Som vernepleiar... eller du møter ei lita gruppe eller du møter ei stor gruppe eller ein tidlegare brukar... så *må* du ta verktøykassa i bruk. Skal du stå på barrikadane og rope brukarane sine saker så *må* du ta verktøykassa i bruk. Og det er alle desse reiskapane. Det er det juridiske, det er det

ehm sjukepleiefaglege, det er sosiologi ((ler)) det er psykologi, det er...sant? Kva du ENN skal klare ting ut ifrå, så vert skjønnet alt. Og kva situasjon – altså står du framfor ei brukargruppe og snakkar eller om du står framfor ei pårørandegruppe og snakkar eller ein pårørande, ein leiar eller... ein som jobbar på tekn- altså jobbar på IT? .... Så må du jo nytte denne verktøykassa. For dette er med på å -og så må jo dei bidra med *sine* ting og så er det... dette skjønnet vert jo... alt. Mhm.

Solveig startar med å peike på at alle vurderingar ho gjer er bruk av skjønn. Ho viser til ei fagleg verktøykassa ho tek i bruk, og ho må kombinere nokre verktøy. Set vi denne metaforen opp mot Dworkin (2013) sin metafor om smultring, kan vi sjå at dei liknar litt på kvarandre. Ut ifrå det Solveig fortel, tolkar eg det som at ho har eit stort handlingsrom til å utøve skjønn og til å ta i bruk dei verktøya ho vil. Solveig peikar på at ho må ta i bruk ulike verktøy ut ifrå kven eller kva ho står overfor. Eg tolkar det slik at ho nyttar ulike verktøy etter kva logikk skjønnet hennar vert nytta innanfor. Til dømes set styringslogikk etter økonomi, eller styringslogikk etter naturvitskapleg kunnskap andre rammer og føresetnader enn styringslogikk frå ein humanvitskapleg og «fronesis»-baserte rammer. Eg tolkar dette slik at for å fremje livskvalitet, eller det «gode» i liva til dei vernepleiarane kjempa for, må ein kunne handtere kompleksiteten spenningsfelte vernepleiarane står i.

Grimen og Molander (2008) skriv at bruk av skjønn kan forståast som ei resonneringsform. I modellen dei har teikna vil normer vere eit slags filter som den profesjonelle grunngeiv eller legitimerer sine handlingar på. Slik kan dei kome fram til kva som ikkje berre er det *beste* å gjere, men også det *rette* for å sikre brukaren eit godt liv, eller noko som kan definerast som godt. Dersom vi tenkjer oss at vernepleiarane har ulik fagleg bakgrunn kan det vere utfordrande å kome fram til ei løysing, då ein kan resonnerer seg fram til ulike måtar å løyse ting på, alt etter kva ein ser som «problemet» og kva fagleg bakgrunn vernepleiaren har. Utfordringa her vert i følgje Gitterman (2014) å integrere dei ulike felte, men så er også dette det som gjer vernepleie til ein profesjon, fordi det er ei kompleks oppgåve å integrere fagfelte. Arne seier det ikkje finst ein fasit på korleis ein skal jobbe med menneske:

A: ... hmhm... Altså eg står i situasjonar der eg er nøydd til å bruke skjønnet mitt. *Kvar* ein einaste dag... for det- så lenge du jobbar med menneske så finst det ingen fasit. Så eg må gjere det beste ut ifrå mine føresetnader der og då, og då må eg jo bruke skjønnet mitt.

R: Mhm!

A: Den dagen det finst ein fasit på menneska då er vi gått litt langt ((ler)) Ja.

Sjølv om ein har retningslinjer eller miljøreglar for korleis legge best til rette for den ein skal hjelpe, peikar Arne her på at ein likevel må nytte skjønn då det ikkje finst ein fasit ut ifrå kva ein skal eller bør gjere. Ser vi på skjønn i lys av det Dworkin vist til i Grimen og Molander (2008) skriv om sterkt og svakt skjønn, kan vi sjå at skjønnsutøvinga vernepleiarane nyttar varierer mellom desse formene.

R: Mhm, ja men det er bra... ehm::: då lurar eg på kva er *skjønnsutøving* for deg?

C: Litt med -eg tenkjer av og til med tanke på personen og situasjonen ein står i... *der* og *då* på ein måte. At du ser det ut ifrå situasjon... det trur eg er det som er skjønnsutøving... at ein ikkje tek alt for berre «sånn er det, sånn er det bestemt» men nokre gongar så kan ein fire litt på... rutinar eller avtalar eller. Ja. Eg tenkjer *det* er skjønnsutøving for meg då.

R: Ja, mhm

C: At eg ikkje er så firkanta...

R: Ja, mhm. I kva situasjonar utøver du skjønn?

C: Det kan vere alt frå ein avtale som er blitt gjort med ein brukar til dømes at vi skal gå dit og dit, men så kanskje:: ombestemmer seg og vil gå ein *annan* plass. Sjølv om nokre er rigide på desse avtalane og sånn at...ehm dersom vi viker frå dei så kan det... slå ut på nokon andre og seie at «sist gong så gjorde vi *sånn*» so då kan vi gjere det sånn denne gongen også. Men (.) då gjer vi det *sånn* denne gongen her, då kan vi gå *dit*, men  *neste* gong så – det er på ein måte ei sånn skjønnsutøving då – nokon treng desse harde rammene rundt, men *nokre* gongar treng ein å fire litt på desse rammene og vi ser at brukarane også (.) meistring og viser glede over det da.

Her tolkar eg det Cecilie seier til at ho nyttar skjønn som ei form for resonnering. Ho tolkar situasjonen i sin kontekst, samstundes som ho tek omsyn til avtalar og rammene rundt brukaren. Her kan vi sjå tendensar til sterkt og svakt skjønn. Svakt skjønn vert her forstått som når vernepleiaren nyttar avtalar og prosydrar i stor grad, og slik fyl ei slags oppskrift på korleis handle i situasjonar som er avklart på førehand. Sterkt skjønn vert nytta når det er lite føringar og vernepleiaren i stor grad må nytte tolking og dømmekraft. Cecilie balanserer eit rigid system med si eiga dømmekraft for at brukaren skal kome best ut av situasjonen. Ho peikar også på at ho må nytte skjønn i situasjonar som ikkje vert famna av rutinar eller avtalar. Det er den profesjonelle sin kunst å vite når ein kan justere på rammene og korleis. Eg tolkar det dit at Cecilie har eit relativt stort handlingsrom til å handle autonomt i denne situasjonen ho teiknar. Joachim fortel korleis han nyttar skjønn i arbeidskvardagen sin:

R: Det er spanande da! Men dersom du har ein vanskeleg situasjon da, eller ein kompleks situasjon... når du snakkar om alle som har ulike syn og sånt – tenkjer du at ein vernepleiar handlar annleis enn i ein slik vanskeleg og kompleks situasjon, enn andre profesjonar?

J: Nei altså det... det handlar veldig mykje om *felleskapet*. Eg har hatt veldig mykje erfaring frå ulike bustadar... og eg har opplevd veldig mange ulike tilnæringsmåtar.

Men på same brukargruppa. Eg har omtrent berre jobba med personar med utfordrande åtferd. Og gjerne autistar, dei siste sju åra, o::g... det handlar veldig mykje om fellesskapet.

R: Ja

J: Om kven du er som kollega, korleis de jobbar systematisk. Eg har opplevd veldig usystematisk tilnærming. Då er det det same kva utdanninga du har, så lenge det ikkje er miljøet er der, så kan du jobbe så bra du kan, men brukaren vil ikkje ha det bra uansett=

R:mhm=

J: Sant? Og DET er å jobbe usystematisk, for du veit at kollegaane dine er ikkje den tryggleiken for brukaren. Dersom *alle* saman kan oppleve å vere ein tryggleik for brukaren, uansett kva yrkesgruppe du kjem frå, eller yrke du kjem frå så.. så vil det vere det beste for alle. Men det igjen betyr jo då at du må ha eit miljø rundt deg som faktisk bygg opp om dette her.

R: Eller kanskje i kva situasjonar utøver du skjønn?

J: Ohh... altså vi, vi har jo.. eller når du kjem inn i ein arbeids- eller innanfor ein brukar. Og du opprettar ein type plan, eller opprettar ein type korleis å handtere, korleis vere av ein brukar. Korleis... enkelte situasjonar er repeterande situasjonar. Korleis skal du forholde deg til krav. Og dette med å på ein måte også vere den avgrensinga ((grensesetjaren)) for brukaren. Men enkelte gongar fungerer ikkje det. Eh.. sei at brukaren er sint på noko... og du seier «nei, men»... brukaren er sint på noko og vil at det skal vekk. Og du veit at det kan ikkje vekk, slik som lys til dømes, noko på veggen skal vekk...det lagar lyd gjennom ventilasjonsanlegget og brukaren har lyst til å rasere det ned, ikkje sant?

R: Mhm

J: Og du seier at «nei, dette kan du ikkje gjere» altså brukaren er eigentleg, det er jo eigentleg brukaren som leiger leilegheita, så dersom brukaren vil kan h\* rasere leilegheita si og *vi* skal jo berre vere her for å sikre at brukaren har det *godt*. Men... *vi* veit at det, vi må på ein måte seie at «men dette kan du ikkje gjere, dette kan du ikkje». Vi må setje restriksjonar for brukaren men... men enkelte gongar klarer ikkje brukaren å forholde seg til dei restriksjonane og du må berre tenkje at «shit, her kan eg ikkje stå på krava mine. Denne situasjonen her er så vanskeleg for brukaren at det er ikkje kravet som er vanskeleg men *situasjonen* som er vanskeleg for brukaren». Det gjeld-det er eigentleg berre dette med, altså då, då, då må eg tenkje at «okay, brukaren har det ikkje godt no. Eg ser at dette her er ikkje noko vi kjem til å kome vidare på.

Eit av dei elementa eg legg merke til her er korleis han vektlegg fokuset på det å jobbe systematisk og fokuset på fellesskapet. Fellesskapet tolkar eg som arbeidsfellesskapet med kollegaar på hans arbeidsplass og som han seier; miljøet. Her tolkar eg det dit at han meiner systematisk arbeid frå alle som skal jobbe saman med brukarane er med på å skape tryggleik. Det systematiske kan vere korleis ein møter brukaren og hjelper brukaren med ulike gjeremål, eller reagerer på det som brukaren har som utfordringar. På den eine sida vil det systematiske arbeidet føre til ein oversiktleg situasjon både for brukaren og for tenesteytarane. På den andre sida kan ein i lys av Zacka (2017) utøve dårleg skjønn ved at tenesteytarane vert «fanga» i ein systematisk praksis som er uheldig, men som ikkje vert oppdaga på grunn av at ein ikkje

stiller spørsmål ved praksis. Ein kan utøve dårleg skjønn både systematisk ved lik praksis, men Joachim viser meg at ein kan også utøve dårleg skjønn usystematisk ved at kollegaane utøver tenestene med sprikande forståingar for korleis møte brukaren. Joachim nemner autisme, og eg tolkar det dit at han resonnerer seg fram til ulike måtar å utøve helse- og omsorgstenester ut ifrå fagkunnskapen han har om menneska med denne diagnosen, forskning og eigen arbeidserfaring. Han ytrar at ei tilnærming til brukarar utan ei god kartlegging av utfordringar kan verte problematisk, spesielt for brukaren, ved at det vert for vanskeleg å samarbeide eller kommunisere med vernepleiarane eller andre tenesteutøvarar. Samtidig seier Joachim at det systematiske arbeidet av og til ikkje strekk til, sjølv om dei har danna gode prosedyrer på dømet han nyttar om grensesetting. Her kan ein sjå spor av modellen til Grimen og Molander (2008) der det normative aspektet kjem inn som eit filter for vernepleiaren sitt val av handling. Joachim ser ein situasjon – utageringa, og tenkjer vidare på kva som er rett å gjere der og då i situasjonen, for så å handle. Joachim seier vidare at han må reflektere over situasjonen både der og då, samt etterpå i ei evaluering. Her kjem spørsmålet inn om kva som er rett eller feil å gjere, og han må ta i bruk allmenmoralske prinsipp, som til dømes at ein bestemmer over sine egne eigendelar. Samstundes i eit profesjonsmoralsk perspektiv, ser Joachim gjennom sine vernepleier-briller at det er situasjonen som er vanskeleg for brukaren, ikkje at brukaren kan øydelegge ting fordi han vil. Joachim ser at vedkomande treng hjelp til å takle ubehag eller andre forstyrrande element og kunne kommunisere på ein måte som gjer at ein kan forebygge at slike situasjonar oppstår. I tillegg må han grunngje og argumentere sine handlingar i forhold til lovverket, som til dømes pasient- og brukarrettslova (1999), helsepersonellova (1999) og kommunale helse- og omsorgstenestelova (2011).

I lys av Molander (2013) sin teori om skjønn og ansvarleggjering, vil skjønn som resonneringsform føre til at Joachim står i eit spenningsforhold mellom kva som er rett eller feil, og handtere korleis han skal grunngje og forsvare vala sine. Han står ansvarleg for utøving av tenestene, og dette vil påverke måten å resonnerer seg fram på. Skjønnsutøvinga er som nemnt ramma inn av reglar, og ein må sjå det i forhold til standardar og autoritet, som til dømes retningslinjer eller som han seier, det dei har bestemt i fellesskap. Joachim må her setje saman ulike element i vurderinga si, før han landar på eit val som han må stå til ansvar for. Element som fagkunnskap, erfaring, relasjon til brukaren, pårørande, andre kollegaar eller profesjonar og vedtak spelar inn på skjønnsbruken. Molander (2013) seier også at holistisk tenking og taus kunnskap kjem til syne i skjønnsbruk, men det kan verte vanskeleg å grunngje for eksterne aktørar, andre profesjonar eller det offentlege då dei ikkje sit inne med den same



kunnskapen eller relasjonane, og slik tolkar situasjonen ulikt frå det Joachim som vernepleiar gjer.

Normer som allmenne prinsipp tolkar eg her i forhold til Grimen og Molander (2008) sin modell om korleis normer er eit filter og påverkar vernepleiaren si handling. Dei allmenne prinsippa kan stå i strid med det systematiske arbeidet rundt grensesetjing for brukaren Joachim viser til her, då dei nyttar argument som er basert på profesjonskunnskap som vernepleiarane er delegert, og dermed sit på kunnskap som «det allmenne» ikkje har. Slik kan det oppstå ei spenning rundt argumentering og transparens i forhold til eksterne kontrollorgan, då argumenta ein nyttar for å grunnge sine profesjonelle handlingar, ikkje vert teke imot med same forståing fordi eksterne aktørar, det vere seg det offentlege eller kommunen, verken har det same kunnskaps- eller erfaringsgrunnlaget. I følgje Zacka (2017) kan transparensen profesjonane vert styrt til, føre til at vernepleiaren sitt handlingsrom eller autonomi vert innskrenka gjennom kva som er greitt å nytte av argument når ein skal stå til ansvar for sine handlingar (s. 173).

I lys av styringsteorien her presentert som «accountability» kan ein sjå ei spenning mellom å stå til rekneskap og greie ut om kvifor ein vel å gjere «slik» eller «sånn» og kva ein normativt «bør» gjere. Sjølv om ein i lys av teori om sterkt og svakt skjønn vil måtte ta vurderingar ut ifrå eit spenningsfylt kunnskapsgrunnlag, står dette som eitt av kjerneelementa i vernepleiarane sin kompetanse. Dei må handtere kompleksiteten rundt brukaren, sjå individet men også samfunnet det er ein del av, og det er spesielt utfordrande dersom ein står aleine i situasjonen:

A: For vi jobbar jo veldig einsamt i: mitt yrke då.... Mhm men det å ha ein=

R: =einsamt, er det.. er det *ein* til *ein* ofte?

A: Mhm

R: Okay, ja

A: Ja *det* er det. Det er ofte at det ikkje er nokon tilgjengelege kollegaar. For alle jobbar jo sant, og når det er opptatt på alle kontordørene – og du står der og skulle gjerne ha reflektert *med* nokon. Så er det ikkje alltid at det er nokon som er tilgjengelege.

R: Nei

A: Og då er det litt sånn at, okay, då kan du kanskje ta avgjersler som ikkje er *så* godt gjennomtenkt som det du skulle ønska da. Og så er det kanskje nokon som veit- for det at du ikkje kan køyre ut dit åleine og må *ha*: med nokon. Dersom du er usikker. Sant?

R: Ja... fine tankar... no kan det vere du svarte på neste spørsmål da, men kva erfarer du som utfordrande på din arbeidsplass?

A: Det er utfordrande å ha::- e::h altså, det er jo utfordrande å møte eit menneske i krise, for du veit jo aldri kva som er -og det føler- det kviler jo veldig mykje ansvar på, på mine skuldrar. Så *det* er jo utfordrande. E::h når du går heim med tankar om at de::t

«eg håper... eg møter dei igjen i morgon» ..at dei ikkje vel å avslutte livet for eksempel. Det kan vere utfordrande å stå i når det... er alvorlege kriser. Eh::m... og det å ikkje ha nokon å *diskutere* med og...ja, men sjølv sagt vi har jo mange, det er jo ikkje berre *ein* kollega, i slike tilfelle så har vi jo lege og politi og sant? Å *nå* fram. Så betre samarbeids- ein arena... som skapar betre samarbeid det ønsker eg meg.

Set vi teori om bakkebyråkrati opp mot Hupe og Hill (2007) sin introduksjon av governance kan vi sjå at skjønnsutøvinga vert sett i spenn, men også ramma inn gjennom ansvarlegging. Madelen nyttar ein metafor på TV-team:

R: =Du nemnte jo litt det... eller du sa:: at vi *møter* menneske *der dei er*, eller det er jo på ein måte -er det ein slags *verdi* kanskje? =

M: =Eg tenkjer jo at dei etiske haldningane våre og haldningane våre i forhold til at det=eg tenkjer=eg prøver ofte å seie at det... ehm: vi jobbar ofte *åleine* med dei menneska me møter.

R: Mhm

M: Det *er* KJEMPE skummelt ... både for den som får hjelp og den som gir hjelp. Og det eg prøvd og sagt – og det –for meg sjølv da, så har eg tenkt at, dersom eg latar som at eg ikkje er *åleine* når eg går over den andre sin dørstokk=For du går inn i *heimen* deira. Eg kjem ikkje dit og skal *diktere* korleis dei skal leve livet sitt=Eg prøver jo å finne ut korleis dei *ønsker* å leve livet sitt. Og kva vil vere det *beste*, eh:: kva eg synes er det beste treng ikkje vere det beste for det mennesket. Sånn at eg må jo bruke ehm... altså tankane *mi:ne* saman med kanskje *pårørande*, kanskje eg må bruke det saman med andre profesjonar, bruke det tverrfaglege e:hm teamet som eg kan ha rundt bruker=i forhold til ansvarsgrupper. For det at det *eg* meiner kan vere rett for dei behøver ikkje vere det *riktige*. Ehm:: Og det som eg tenkjer når eg går inn til brukar er jo dette med – ja! Eg har, eg latar som at eg har eit reality TV, latar som eg har eit film-TV-crew rett og slett. For det at det, av og til kjem du opp i etiske dilemma som gjer at du, at det fører til at du må velje mellom to onder. Og du vil prøve å e::m, ta *val* på vegne av bruker, eller hjelpe bruker til å ta eit val som kanskje *følast forferdeleg* feil, men det eg gjer då er at då har eg=då har deg den *visuelle* tanken i hovudet mitt, så kan eg kome inn *he:r* ((kontoret)) så kan eg spole tilbake=Kva *sa* eg, kva *gjorde* eg? Kva kunne eg gjort *annleis*? Der og då så var det det eg kom på, men til neste gong kanskje eg vil lære noko av det. Sant? Altså... Fordi at det er mange som kan kome å seie at «eg gjorde sånn, og eg sa *det*, og eg gjorde sånn og det var *DET* som var det rette, og det var det eg kom på», og eh::: dersom du ikkje går og tenkjer eller dersom du går og tenkjer at du er *åleine* «det er ingen som ser det» og drit opp i kva andre seier, gjer og tenkjer=DÅ er det skummelt. Fordi vi går *åleine* inn i situasjonar ofte. Og i møte med menneske så er det faktisk eh: du skal vere ganske *på* og veldig reflektert i forhold til kva du seier og gjer tenkjer no *eg* da. Og det er veldig verdifullt for *meg*=Altså for *meg* gir det ein verdi, at eg heile tida *prøver* så godt eg kan, og reflektere over mine eigne tankar, haldningar og korleis eg er i møte med menneske. ((Ler)) for eg har sagt til andre «lat som om de har med dykk eit TV crew, de er ALDRI *åleine*. De MÅ late som det er nokon som er med dykk», fordi man *skal* ... på ein måte kunne spør «var dette her greitt? Var det ein bra avgjersle?» ((ler kort)) ja men det er litt sånn... tenker...eg då.

Her tolkar eg det dit at ho peikar på korleis ho evaluerer og reflekterer over eigen praksis og ansvaret ho har i møte med brukaren. Madelen seier også at metaforen om TV-teamet er med på å løfte samspelet ein gjer åleine med brukar fram i offentlegheita, då ein er ansvarleg for tenestene ein gir til brukaren. Ho fortel om mange dilemma som dukkar opp i det relasjonelle arbeidet, der det ikkje finst ein fasit på korleis ho skal handle, men at ho likevel må klare å manøvrere seg fram i spenningsfeltet i etiske dilemma. I lys av det Grimen (2008) skriv om profesjonsmoral, vil vernepleiaren vere adressat for profesjonen sin moral og etikk. Dette vil påverke måten den profesjonelle handlar på, og vil i følgje Grimen (2008) utøve ei viss form for styring som strid imot autonomien som vernepleiaren har i form av å vere ein profesjon. Dette peikar på vernepleiaren sin spenning mellom autonomi og styring.

Eg tolkar det slik at vernepleiaren må veksle mellom det som er allment «lov» å gjere, men samstundes må Madelen trekke inn det unike ved situasjonen og tilpasse seg etter erfaring og kva som kan vere det beste for *denne* brukaren. Særskild vanskeleg vert det når ho seier at ho må velje mellom to onder. Det er eit dilemma som moralen kan vere med å avgjere kva som er *mest* rett å gjere, og ho heller må grunngje og argumentere kvifor ho valde vekk alternativ meir enn sjølve valet. Trekk ein dette opp mot Grimen (2008) sin teori om profesjonsmoral, eksisterer det eit skilje mellom allmenmoral og profesjonsmoral. Dersom Madelen må velje mellom to dilemma, vil det ho vel uansett føre til ei handling som kan verke feil i allmenmoralens perspektiv. Evalueringa ho gjer i etterkant peikar på ansvaret som ho har som vernepleiar, der ho heile tida må vere sjølvmedviten på kva ho gjer og kvifor. Eg tolkar TV-teamet ho eksemplifiserer med lovverk og dei overordna retningslinjene som ho må handle ut ifrå og som set rammene for handlingsrommet. Madelen seier at det er ein verdi i seg sjølv å gjere så godt ein kan, noko som peikar på ei autotelisk handling eller perspektiv ho har som vernepleiar. Dei overordna verdiane tolkar eg her som eit kompass som vernepleiaren navigerer etter og hjelper henne til å handle.

Det Madelen seier om vernepleiaren sitt møte med brukarane viser i lys av teori om identitet og kollektiv identitet at kvar enkelt person orienterer seg ulikt rundt dei etiske dilemma og derfor resulterer i ulike måtar å handle på. Utfordringa vert å definere kva som er det beste og korleis kome seg dit, då kvar enkelt vil legge vekt på ulike ting. Slik kan vernepleiaren sin profesjonsidentitet verte diffus, då hjelpa til å leve eit godt liv er mangfaldig og ein må nytte mange handlingsmåtar og samarbeide med fleire profesjonar for å få dette til. Madelen sin metafor om TV-crew gir eit bilde til Molander (2013) sin teori om kva konsekvensar skjønnsutøvinga får og korleis forsvare skjønsmessige val og handlingar. I likskap med eit TV-program vil også vala Madelen gjer i samspel med brukarane få konsekvensar og dette

viser vernepleiarprofesjonen sin kompleksitet. Metaforen Madelen nyttar om TV-crew, får meg til å tenkje på henne som ein deltakar i dette «reality» programmet, der ein programleiar spør henne kvifor ho gjorde slik eller sånn, samt talar til sjåarane og ein jury som skal bestemme kven som får delta i dette «programmet» og kven som må ryke ut. Eit spenningsfelt som oppstår i det som Madelen fortel er at vernepleiaren må handtere det «publikum» vil ha, kva «juryen» dømmer henne etter, og samspelet med brukaren og kva som er det beste for han eller henne. I tillegg kjem dei andre deltakarane i «programmet», som også yter hjelp og som ho må samarbeide med for å få dette til. Spenningsforholda som vernepleiaren må handtere er etter denne metaforen eit bilete på korleis vernepleiaren må handtere det komplekse forholdet mellom eigen fagkunnskap, det offentlege, retningslinjer, lovverk, tenestemottakarar og andre profesjonelle aktørar.

Spenningsforholdet som kjem til syne her er i lys av Grimen og Molander (2008) at den profesjonelle må kombinere kvardagskunnskap og vitskapskunnskap. Madelen viser at ho må balansere det å nytte skjønn kopla opp til korleis utøve omsorg, og nytte skjønn i forhold til kva som er normativt forventa av henne av det offentlege, frå profesjonen og frå brukarane ved brukarperspektivet. Eg tolkar det dit at vernepleiaren sin «accountability» dannar eit spenningsfelt for vernepleiaren då ho har eit breitt kunnskapsgrunnlag i sin profesjon. På dette grunnlaget kan ein seie at gjennom eit eksternt kontrollorgan utanfor profesjonen, vil det oppstå ei spenning i det skjønnsmessige grunnlaget for profesjonsutøving. Det vil oppstå eit spenningsforhold i sjølve kunnskapsgrunnlaget og eit spenningsforhold i fundamentet for grunngeving. Det vert slik eit spørsmål om nokon utanfor profesjonen kan vurdere den profesjonelle sitt arbeid på ein kvalifisert måte. Det eksterne kontrollorganet krev ein transparens ved at vernepleiaren må kunne forsvare sine handlingar offentleg.

Madelen seier at staten dannar lovverket og at ho må forholde seg til dette og sjå kva ho er pliktig til å gjere. I lys av det Grimen (2009) skriv om eksternt kontrollorgan, tolkar eg det her som at staten vert det eksterne kontrollorganet som måler kvalitet gjennom bruk av pengar og måloppnåing som har den eigenskapen at det kan målast. På den andre sida seier Madelen at vernepleiarar bør vere ein politisk aktør som melder tilbake til politikarar dersom noko ikkje fungerer eller noko som ho ikkje klarer å finne seg i. Dette kan peike på ulike syn på kva som er målet med tenestene og kva som definerer gode tenester. Set vi opp teori om makt og styring opp mot teori om kunnskap kan vi sjå at argumentering for kva som skal vere målet på

gode tenester kan stå i eit spenningsfelt mellom dei ulike kunnskapstypene. For i lys av teorien om bakkebyråkrati kan gode tenester verte måla på ulike måtar. Korleis kan humanvitskapen overtyde naturvitskapen om at brukaren erfarer god livskvalitet, eller omvendt? Dersom ein går ut ifrå ein styringslogikk som tek utgangspunkt i naturvitskapleg tradisjon, der det ein kan måle og bevise er gyldig, vil dette påverke skjønnsbruken og val av metodar. Dersom vernepleiaren handlar ut ifrå yrkesetiske styringsdokument vil dette få konsekvensar for kva mål og tilrettelegging ein gjer for brukaren, samt kva metodar ein vil nytte for dette. I lys av både kunnskapsteori, profesjonsteori og modell om bakkebyråkrati kan ein her sjå at vernepleiaren står i ein posisjon som må handtere stor kompleksitet i å utøve og oppnå gode tenester. På dette grunnlaget kan ein sjå at vernepleiaren står i eit spenningsfelt mellom styringslogikk frå argumentering rundt marknadstenking og ansvarleggjering, samt yrkesetiske retningslinjer og statlege reguleringar og føringar.

## 7.0 Avslutning

Denne oppgåva har forska på problemstillinga: *Kva for spenningar erfarer vernepleiarar i profesjonsidentiteten sin?* Gjennom dei tre forskingsspørsmåla mine har eg funne følgjande:

### **Forskingsspørsmål 1: Kva definerer profesjonsidentiteten til vernepleiaren?**

Det som i følgje dei sju informantane definerer profesjonsidentiteten til vernepleiaren er at den er udefinerbar av fleire grunnar. Den eine er at det ikkje finst nokon fasit på korleis ein vernepleiar er. Fleire identifiserer seg med menneskeverd, sjå individet og sin personlege identitet vil også vere med å definere vernepleiaren sin identitet. Derfor kan ein seie at vernepleiaren sin identitet vil variere frå person til person. Andre seier at vernepleiaridentiteten er som taus kunnskap, ein må erfare den og ein kjenner den att i møte med andre vernepleiarar. Andre element som definerer vernepleiaren sin identitet er at dei fokuserer på meistring, sjølvbestemming og brukarmedverknad. I tillegg skal dei kjempe for dei svake i samfunnet. Nokon seier at beskyttarinstinkt er med på å definere identiteten til vernepleiaren. Det å vere medvandrar, sjå eller finne ressursar i menneske og vere ein brubyggjar er også element som definerer vernepleiaren sin identitet. Eigenskapen i å legge til rette for livsmeistring er også eit definerande element. Vernepleiaren vert definert av å vere ein trygg og fleksibel i måten å løyse det som den hjelpetrengande har behov for. Det å sjå heilskapleg på mennesket og nytte mange ulike faglege og praktiske verktøy for å legge til rette for eit godt liv er også med på å definere vernepleiaren sin identitet. Ein vernepleiar set andre framfor seg sjølv, då særskilt brukaren og behova til brukaren, samt at ein vernepleiar har eit spesielt perspektiv som gjer at ein vil fjerne barrierar mellom individets føresetnader og samfunnets krav, jamfør GAP-modellen. Identiteten til vernepleiaren vert også avhengig av miljøet ein jobbar i, og vert definert av miljøterapi og pedagogikk. Observasjon og refleksjon er også element som definerer vernepleiaridentiteten. Nokre hevdar at vernepleiar er noko du *er*, her forstått som ein del av den personlege identitet, andre hevdar at vernepleiaren sin identitet er eit filter eller kappe som ein tek på seg. Eigenskapen i å tilpasse seg brukarane er også med på å definere vernepleiaren sin identitet, samt å vere allsidig. På dette grunnlaget kan ein seie at vernepleiaren sin profesjonsidentitet står i eit spenningsfelt mellom personleg identitet, kollektiv identitet og profesjonell identitet ved at desse identitetane har diffuse grenser og vert gjensidig påverka. Vernepleiaren sin identitet vert også diffus då det ikkje er ein fasit på korleis ein vernepleiar er, då han/ho tilpassar seg miljøet og har brukaren/individet i fokus.

## **Forskingsspørsmål 2: Korleis erfarer vernepleiarane at utdanninga legg til rette for å meistre komplekse arbeidsoppgåver?**

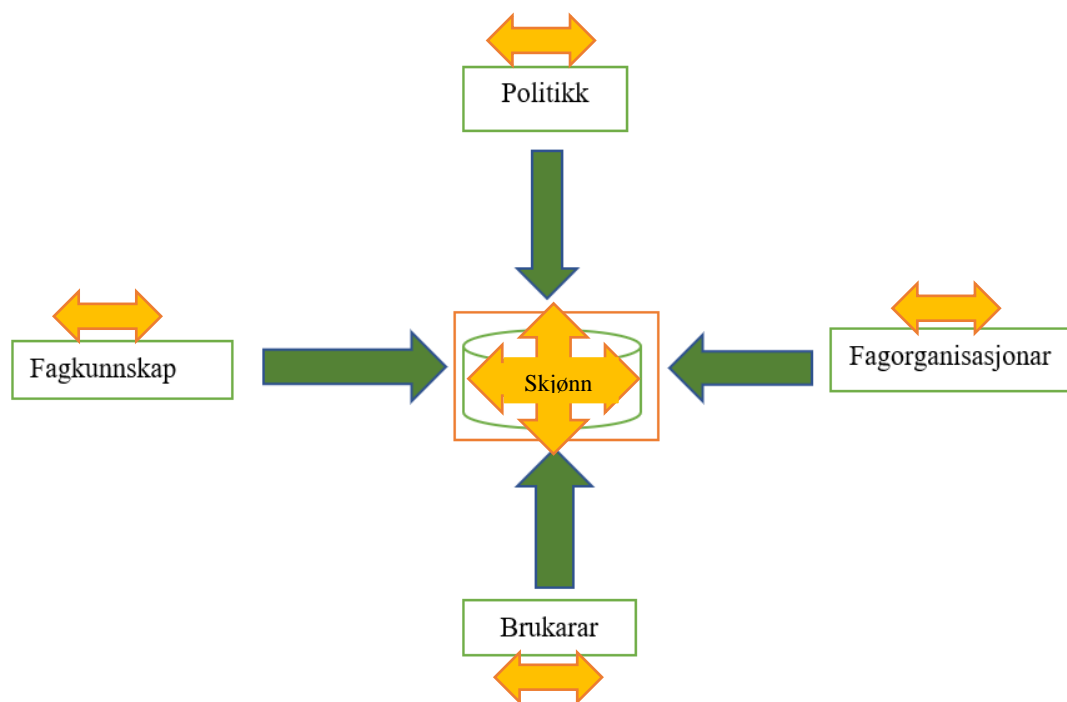
Vernepleiarane erfarer at utdanninga legg godt til rette for å meistre komplekse arbeidsoppgåver. Det dei har lært om åtferd kjem godt til nytte, samt medisinkompetanse og pedagogikk. Dei seier vernepleie har ein ganske brei fagkunnskap som varierer mellom utdanningsinstitusjonane. Nokre hevdar at vernepleiarar er stadig under utvikling, og at utdanninga og fagkompetansen må fortsette å utviklast etter fullført utdanning. Ein må veksle mellom ulike fagkunnskap som både baserer seg på naturvitskap, humanvitskap og samfunnsvitskap. I tillegg må både personleg erfaring og yrkeserfaring vere med i kunnskapsgrunnlaget. Dette påverkar også fagleg og etisk medvite, som utdanninga også legg til rette for å utvikle hos kvar enkelt. Sjølv om utdanningane er ulike, hevdar nokon at den prosessen studenten må gjennom er den same på kvar skule, sjølv om samansetninga av fag vert vektlagt ulikt. Nokre hevda at utdanninga er sentral for å handtere komplekse oppgåver, andre meinte at personlegdom vil påverke korleis ein handterer utfordringar. Utdanninga gjer at vernepleiarane har eit perspektiv som gjeld både individ, gruppe og samfunnsnivå – i eit livsløpsperspektiv, som utgjer ein del av vernepleiaren sitt holistiske perspektiv.

Fagkunnskapen vil også hjelpe vernepleiaren til å finne alternative måtar å kommunisere på. Vernepleiarane hevda at det ikkje finst ein fasit på korleis ein skal jobbe med menneske, og derfor trong ei stor kunnskapsbase. I tillegg vert det sagt at utdanning ikkje treng å ha noko å seie, så lenge ein reflekterer og er sjølvmedviten, eller har mykje praktisk erfaring med menneske. Fagkunnskap vert også sett på som grunnlag for handling, og vil slik styre handling. Miljøterapi er noko av det som er mest sentralt for vernepleiarar, og for å verte ein god miljøterapeut må ein kombinere mange ulike fag. Ein vernepleiar kan «litt om alt» og veit kvar ein skal finne ny kunnskap, finne løysingar og sjå moglegheiter. Fagkunnskapen får også konsekvensar for korleis vernepleiarar tolkar og handlar. Fagkunnskap kan også påverke haldningar då ein kan forstå handlingar og samanheng i ulike situasjonar. Ein vernepleiar er profesjonell i å kunne sjå kva for faglege verktøy ein må kombinerer og ta i bruk. I lys av profesjonsteori og kunnskapsteori vil eg på dette grunnlaget konkludere med at vernepleiarane må stå i eit spenningsforhold mellom sprikande kunnskapslogikkar, i tillegg til å integrere ulike fagkunnskap for å utøve gode tenester.

### Forskingsspørsmål 3: Korleis erfarer vernepleiarane at utdanninga gir rom for utøving av skjønn på arbeidsplassen?

Vernepleiarane seier at utdanninga gir dei stort rom for bruk av skjønn og gjort dei rusta til å ta kloke val, samt møte vanskelege situasjonar. Utdanning har gjort vernepleiarane sjølvmedvitne og reflekterte. Kompetanse står som sentralt for å kunne utøve skjønn. Eit av spenningsforholda vernepleiaren står i er at det ikkje finst noko fasitsvar på korleis ein skal arbeide med menneske, og skjønnsbruk er veldig nyansert. Gjennom både fagkunnskap og relasjonell kunnskap vert skjønnsbruk nytta. For å kunne utøve individuelt tilpassa hjelp må ein vernepleiar nytte skjønn. Skjønnsbruk vert også knytt opp til ansvar, då dei ofte opplever å stå åleine i vurderingane sine. I lys av teori om bakkebyråkrati og det vernepleiarane har ytra, vil vernepleiarane ha stort handlingsrom til å utøve skjønn, men skjønnsbruken vert satt i spenn av fleire element: Tid, fagkunnskap, kollegaar, marknadstenking, kommuneøkonomi, effektivitet, normer og yrkesetikk er med på å styre kva ein baserer sine val ut ifrå. I lys av teorien om profesjonsteori, bakkebyråkrati og NPM, kan ein sjå at styring vert eitt av spenningsfelta som vernepleiaren står i. I mangel på eit betre norsk ord enn ansvarleggjering og stå til rekneskap vil «accountability» verte rekna som eit element som styrer profesjonar og deira skjønnsbruk.

Ut ifrå analyse og drøfting vil eg eg konkludere med at vernepleiaren sin profesjonsidentitet står i eit spenningsfelt mellom mange element, samt internt i elementa i modellen til Hupe og Hill (2007). Eg har illustrert spenningsfelta som vernepleiarane erfarer i sin profesjonsidentitet i lys av teorien om bakkebyråkrati, her representert av gule tosidige piler:





Spenningane i vernepleiaren sin profesjonsidentitet kjem til syne i alle felta. Det er spenningsfelt i politikken som styrer vernepleieprofesjonen via retningslinjer og lovverk. Det er spenningsfelt i fagorganisasjonar, der ulik vektlegging av metodar og utdanningsbakgrunn fører til ulike måtar å løyse sitt samfunnsoppdrag. Vernepleiarane må stå i eit spenningsforhold mellom ulike brukarar og brukargrupper, då alle brukarar er ulike individ sjølv om dei kan ha same diagnose men ulike føresetnader som vernepleiaren må vurdere ut ifrå.

Det finst også spenningar i fagkunnskapen sitt grunnlag, då ulike kunnskapstypar har ulik logikk men som vernepleiaren må integrere og kombinere. Skjønn har eit spenningsfelt som står mellom epistemisk kategori og praktisk resonnering ved at vernepleiaren må gjere vurderingar ut ifrå sin faglege kunnskap, i seg sjølv er eit spenningsfelt, og ut ifrå sine praktiske grunngevingar. Slik vert også vernepleiaren sin profesjonsidentitet forstått som eit spenningsfelt mellom styring og autonomi då «accountability» vil styre vernepleiaren sitt val av metode og skjønnsbruk for å kunne få ein ekstern anerkjenning av staten. Vernepleiaren erfarer ulike spenningsfelt på fleire nivå: brukarperspektiv, politikk, retningslinjer, lovverk, økonomiske rammer, fagorganisasjon, fagkunnskap og profesjonsutøvarens faglege og erfaringsmessige bakgrunn. Den opne profesjonsidentiteten til vernepleiarprofesjonen står i kontrast til NPM sin tendens til å styre etter definerte kriterium og konkrete målbare element. Med utgangspunkt i dette tolkar eg det dit at vernepleiarane må handtere denne kompleksiteten for å fremje meistring og livskvalitet.

Eg vonar at vernepleiaren sin handtering av kompleksitet ikkje går ut over det gode arbeidet. Etter mitt skjønn er kompleksiteten som vernepleiarprofesjonen rommar viktig, og spenningane i vernepleiarprofesjonen er naudsynt for yrket og derfor må ein take vare på desse. Vernepleie er som eit puslespel: Det handlar ikkje om å vinne, men om å ha evne til å danne eit komplett bilete. Det hadde vore spanande å forske vidare på vernepleiaren sin profesjonsidentitet, og eg skulle gjerne forska vidare på dette. Det vert spanande å følgje med på vidare forskning om emnet.

## 8.0 Konklusjon

Eg har funne at profesjonsidentiteten til vernepleiaren er dynamisk, då den er i stadig utvikling og i takt med samfunnets utvikling. Vernepleiaren står i mange spenningsforhold og eitt av dei er i sjølve profesjonsidentiteten. Her står vernepleiaren i eit spenningsforhold mellom personleg identitet, kollektiv identitet og profesjonell identitet.

Eg har funne at vernepleiarane står i eit spenningsforhold mellom styring og autonomi, der ulike styringslogikkar er kjenneteikna som accountability, transparens, brukarperspektiv, effektivitet og økonomi. Det er også ei spenning i kunnskapsgrunlaget der ulike kunnskapslogikkar vekslar mellom naturvitskap, humanvitskap, relasjonell kunnskap, taus og eksplisitt kunnskap.

Ei anna spenning er mellom brukar og stat. Vernepleiaren må handtere tenesteutøving som skal ta omsyn til politikk, lovverk og individuell tilrettelegging, samt møte brukaren sine behov og ynskje. I tillegg skal vernepleiaren melde opp og fram dersom noko ikkje fungerer som det skal eller stå på barrikadane for dei i samfunnet som treng ei stemme, og slik vere eit talerøyr.

Det er eit spenningsforhold i vernepleiaren sin bruk av skjønn, der vernepleiaren må handtere komplekse vurderingar og handtere ansvaret dette medfører. Vernepleiaren må her ta både allmenmoral og profesjonsmoralen i betraktning, handtere lik praksis samstundes som ein utviklar seg. I tillegg må vernepleiaren handtere kompleksiteten i vurderingane ein gjer i arbeidskvardagen for å gje den omsorga som menneska treng og har krav på.

Avslutningsvis vil eg nytte eit bilete på eit kompass. Ein kan ta vekk magneten frå kompasset for å få nåla til å liggje i ro, men då vil det ikkje lenger vere eit kompass. På same måte kan ein ikkje ta vekk spenningane og kompleksiteten i vernepleieprofesjonen: Då vil det ikkje lenger vere ein vernepleiar.

## Bibliografi

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Abbott, A. (1988). *The system of professions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Aristoteles. (1973). *Etikk*. Oslo: Gyldendal.
- Askheim, O. P. (2014). Vernepleieren som en aktør for en "empowerment"-orientert praksis. I K. E. Ellingsen, *Vernepleiefaglig kompetanse og faglig skjønn* (s. 65-84). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bachke, C., & Haugland, S. H. (2019). Mannlige vernepleiere og deres yrkesvalg. *Tidsskrift for velferdsforskning*, s. 94–109.
- Bukve, O. (2016). *Forstå, forklare og forandre. Om design av samfunnsvitenskaplege forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Busch, T. (2011). Grensen mellom privat og offentlig sektor i endring. I T. Busch, E. Johnsen, K. K. Klausen, & J. O. Vanebo, *Modernisering av offentlig sektor. render, ideer og praksiser* (s. 78 - 88). Oslo: Universitetsforlaget.
- Daae-Qvale, I. (2016, April 1). Profesjonsidentitet i et flerkulturelt helsevesen Paradoxer, grenser og ambivalens. *FLEKS: Scandinavian Journal of Intercultural Theory and Practice*, 3(1), s. 19.
- Djupvik, A. R., Eikås, M., & Tuastad, S. (2018). Sosialarbeidarar og skjøn –fagleg fridom i yrkesutøvinga? *Fontene forskning*, s. 44-57.
- Ekeland, T.-J. (2009). Hva er evidensen for evidensbasert praksis? I L. Terum, & H. Grimen, *Evidensbasert profesjonsutøvelse* (s. 145-168). Oslo: Abstrakt forlag.
- Etzioni, A. (1969, November). The Semi-Professions and Their Organization. *American Educational Research Journal*, s. 646-649.
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Fellesorganisasjonen, FO. (2020, April 15). [www.fo.no](http://www.fo.no). Henta frå Yrkesetikk - en sentral del av jobben: <https://www.fo.no/yrkesetikk/category1349.html>
- Fellesorganisasjonen FO. (2020, Mai 28). [www.fo.no](http://www.fo.no). Henta frå Om FO: <https://www.fo.no/om-fo/>

- Fellesorganisasjonen, FO. (2018, Mars). *www.fo.no*. Henta frå FOs medlemundersøkelse om utdanningspolitikk - barnevernspedagog, sosionom og vernepleier:  
<https://www.fo.no/getfile.php/1311765-1548957729/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/FOs%20medlemsunders%C3%B8kelse%20om%20utdanningspolitikk.pdf>
- Fellesorganisasjonen, FO. (2019, Februar 25). *www.fo.no*. Henta frå Hva er en vernepleier?:  
<https://www.fo.no/vernepleier/category871.html>
- Fellesorganisasjonen, FO. (2020, April 15). *www.fo.no*. Henta frå Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere: <https://www.fo.no/getfile.php/1324847-1580893260/Bilder/FO%20mener/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>
- Flexner, A. (1915). *www.sagejournals.com*. Henta frå Is social work a profession?:  
<https://journals-sagepub-com.hvo-ezproxy-01.hivolda.no/doi/pdf/10.1177/104973150101100202>
- Folkestad, H. (1997, Januar). <https://www.unit.no/>. Henta frå Ramme inn og gi handlingsrom:  
[https://hvlopen.brage.unit.no/hvlopen-xmlui/bitstream/handle/11250/2481741/Ramme\\_inn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://hvlopen.brage.unit.no/hvlopen-xmlui/bitstream/handle/11250/2481741/Ramme_inn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Folkman, A., Sverdrup, S., & Tveit, B. (2017, Januar). *www.fonteneforskning.no*.  
*Tverrprofesjonalitet eller innordning?*, s. 56-69. Henta frå *Tverrprofesjonalitet eller innordning?*
- Forskrift om nasjonal retningslinje for vernepleierutdanning. (2019, FOR-2019-03-15-411).  
*www.lovdato.no*. Henta frå Forskrift om nasjonal retningslinje for vernepleierutdanning: <https://lovdato.no/LTI/forskrift/2019-03-15-411>
- Gitterman, A. (2014, Oktober 1). Social Work: A Profession in Search of Its Identity. *Journal of Social Work Education*, s. 599-607.
- Grimen, H. (2008). Profesjon og kunnskap. I A. Molander, & L. Terum, *Profesjonsstudier* (s. 71-86). Oslo: Universitetsforlaget.
- Grimen, H. (2008). Profesjon og profesjonsmoral. I A. Molander, & L. Terum, *Profesjonsstudier I* (s. 144 - 158). Oslo: Universitetsforlaget.

- Grimen, H. (2009). Debatten om evidensbasering - noen utfordringer. I H. Grimen, & L. Terum, *Evidensbasert profesjonsutøvelse* (s. 191-222). Oslo: Abstrakt forlag.
- Grimen, H., & Molander, A. (2008). Profesjon og skjønn. I H. Grimen, & A. Molander, *Profesjonsstudier* (s. 179-196). Oslo: Universitetsforlaget.
- Grimen, H., & Terum, L. (2009). Profesjonsutøvelse- kvalitet og legitimitet. I H. Grimen, & L. Terum, *Evidensbasert profesjonsutøvelse* (s. 9-16). Oslo: Abstrakt forlag.
- Grimstad, J. P., & Johansen, K.-J. (1986). *Vernepleierprosjektet*. Klæbu: Vernepleierhøgskolen i Sør-Trøndelag.
- Grung, R. M. (2019). Noen utfordringer vernepleierutdanningen har. I R. M. Grung, *Vernepleieren - fremtidsrettet og ettertraktet* (s. 19-26). Oslo: Fellesorganisasjonen (FO).
- Grung, R. M. (2019, Mars 24). Vernepleieren som helse- og sosialpolitisk aktør. I R. M. Grung, *Vernepleieren - fremtidsrettet og ettertraktet* (s. 33-42). Oslo: Fellesorganisasjonen (FO). Henta frå Vernepleieren som helse- og sosialpolitisk aktør: <https://vernepleier.no/2020/03/vernepleieren-som-helse-og-sosialpolitisk-aktor/>
- Haga, G. (2011). Kontrollen med maktutøvelsen i en fragmentert styringsstruktur. I T. Busch, E. Johnsen, K. Klausen, & J. Vanebo, *Modernisering av offentlig sektor* (s. 319 - 333). Oslo: Universitetsforlaget.
- Heggen, K. (2008). Profesjon og identitet. I A. Molander, & L. Terum, *Profesjonsstudier* (s. 321 - 331). Oslo: Universitetsforlaget.
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2015, Mai 7). *Regjeringen.no*. Henta frå Økt kompetanse, bedre ledelse og teamorganisering: <https://www.regjeringen.no/no/tema/helse-og-omsorg/helse--og-omsorgstjenester-i-kommunene/innsikt/fremtidens-primarhelsetjeneste--narhet-og-helhet/id2410463/>
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2015). *www.regjeringen.no*. Henta frå Omsorg 2020: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/omsorg-2020/id2410456/>
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2015). *www.regjeringen.no*. Henta frå Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-26-2014-2015/id2409890/>

- Helse- og omsorgsdepartementet. (2019-2020). *www.regjeringen.no*. Henta frå Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023:  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/95eec808f0434acf942fca449ca35386/no/pdfs/stm201920200007000dddpdfs.pdf>
- Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011, Juni 21). *www.lovdato.no*. Henta frå Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m (LOV-2011-06-24-30):  
<https://lovdata.no/lov/2011-06-24-30>
- Helsepersonelloven. (1999, Juli 2). *www.lovdato.no*. Henta frå Lov om helsepersonell m.v (LOV-1999-07-02-64): <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-64>
- Horndalen, B. (2001). *Ideologi, fag og virkelighet. Vernepleierutdanningen gjennom 50 år*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Horndalen, B. (2006). Vernepleierutdanningens tidligste historie. I B. Horndalen, & T. R. Torp, *Vernepleier - utdanning og yrke i et faglig perspektiv* (s. 9-20). Kjeller: Høgskolen i Akershus.
- Hupe, P., & Hill, M. (2007, Mai 15). Street-level bureaucracy and public accountability. *Public Administration*, s. 279-299.
- Hupe, P., Hill, M., & Buffat, A. (2016). Introduction. I P. Hupe, M. Hill, & A. Buffat, *Understanding street-level bureaucracy* (s. 3 - 24). Bristol: Policy press.
- Klausen, K. K. (2011). Fra Public Administration over New PA til NPM - en fortolkningsramme for reformer. I T. Busch, E. Johnsen, K. K. Klausen, & J. O. Vanebo, *Modernisering av offentlig sektor* (s. 48 - 61). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kolbræk, J. E. (2012). *Diktator og medmenneske. Et studie av lederskap til sjøs*. Henta frå <https://bravo.hivolda.no/hivolda-xmlui/>: <https://bravo.hivolda.no/hivolda-xmlui/handle/11250/153837>
- Kunnskapsdepartementet. (2011-2012). *Regjeringen.no*. Henta frå Utdanning for velferd. Samspill i praksis.: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-13-20112012/id672836/sec1?q=>
- Kunnskapsdepartementet. (2020). *www.regjeringen.no*. Henta frå Nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene (RETHOS):

<https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere-utdanning/utvikling-av-nasjonale-retningslinjer-for-helse--og-sosialfagutdanningene/id2569499/>

- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2018). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. New York, USA: Russel Sage Foundation.
- Løkke, J. A., & Salthe, G. (2012, Vår). *www.nta.atferd.no*. Henta frå Sjekkliste for målrettet tiltaksarbeid: fra normative og deskriptive premisser til tiltak og evaluering: <http://www.nta.atferd.no/journalissue.aspx?IdDocument=308>
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Messel, J. (2014). Barnevernspedagogutdanningens historie. *Tidsskriftet Norges Barnevern*, s. 178–194.
- Messel, J., & Terum, L. (2014). Sosialpedagogikk og sosialt arbeid i Danmark og Norge. *Gjallerhorn 19*, s. 26 - 33.
- Molander, A. (2013). Profesjonelt skjønn i velferdsstaten: mekanismer for ansvarliggjøring. I A. Molander, & J.-C. Smeby, *Profesjonsstudier II* (s. 44 - 54). Oslo: Universitetsforlaget.
- Molander, A., & Terum, L. (2008). Profesjonsstudier - en introduksjon. I A. Molander, & L. I. Terum, *Profesjonsstudier* (s. 13-26). Oslo: Universitetsforlaget.
- NASW. (2020, August 28). *National Assosiation of Social Workers*. Henta frå Social Work History: <https://www.socialworkers.org/news/facts/social-work-history>
- Norsk sykepleieforbund. (2020, August 28). *Norsk sykepleieforbund*. Henta frå NSF's historie: <https://www.nsf.no/historikk/artikkelside/17100>
- Overskeid, G. (2013, September 5). Hvem var B. F. Skinner? *Psykologitidsskriftet*, s. 904-910. Henta frå Hvem var B. F. Skinner?: <https://psykologitidsskriftet.no/fagartikkel/2013/09/hvem-var-b-f-skinner?redirected=1>
- Owren, T. (2011). Funksjonsnedsettelse og funksjonsehmming. I T. Owren, & S. Linde, *Vernepleiefaglig teori og praksis - sosialfaglige perspektiver* (s. 28- 42). Oslo: Universitetsforlaget.

- Owren, T., & Linde, S. (2011). Innledning. I T. Owren, & S. Linde, *Vernepleiefaglig teori og praksis - sosialfaglige perspektiver* (s. 13-27). Oslo: Universitetsforlaget.
- Owren, T., & Linde, S. (2011). Vernepleierens arbeidsmodell. I T. Owren, & S. Linde, *Vernepleiefaglig teori og praksis - sosialfaglige perspektiver* (s. 65-84). Oslo: Universitetsforlaget.
- Owren, T., & Linde, S. (2020). Faglig skjønn i tjenesteyting. Tre strukturingsnivåer. I T. Owren, & S. Linde, *Vernepleiefaglig teori og praksis - sosialfaglige perspektiver* (s. 141 - 170). Oslo: Universitetsforlaget.
- Owren, T., & Linde, S. (2020). Innledning. I T. Owren, & S. Linde, *Vernepleiefaglig teori og praksis - sosialfaglige perspektiver* (s. 13 -26). Oslo: Universitetsforlaget.
- Pasient- og brukerrettighetsloven. (1999, Juli 2). [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no). Henta frå Lov om pasient- og brukerrettigheter m.v (LOV-1999-07-02-63): <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-63>
- Profesjonsrådet for vernepleiere, FO. (2017, 9 12). [www.fo.no](http://www.fo.no). Henta frå Vernepleier - om vernepleieryrket: <https://www.fo.no/getfile.php/1313870-1550142797/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Vernepleierbrosjyre%202017riktig.pdf>
- Reisæther, V. (2014, August 12). [www.unit.no](http://www.unit.no). Henta frå Saman er ein ikkje mindre åleine. Ein metafor- og diskursanalyse av verneplaiarane si sjølvforståing.: <https://hvlopen.brage.unit.no/hvlopen-xmlui/handle/11250/2364904>
- Rød, S. (2019, April 25). [www.fontene.no](http://www.fontene.no). Henta frå Vernepleie øker mest blant helsefagene: <https://fontene.no/nyheter/vernepleie-okker-mest-blant-helsefagene-6.47.625241.ed35365537>
- Skaug, T. (2015). *50-kubikks hjerte*. Oslo: Fasion Moves Literature.
- Skjervheim, H. (1992). *Det instrumentalistiske mistaket*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skjervheim, H. (1996). *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Oslo: Aschehoug.
- Smeby, J.-C. (2013). Profesjon og ekspertise. I A. Molander, & J.-C. Smeby, *Profesjonsstudier II* (s. 17 - 26 ). Oslo: Universitetsforlaget.
- SSB. (2020, April 14). [www.ssb.no](http://www.ssb.no). Henta frå Alder og arbeidsstyrkestatus for personer med helse- og sosialfaglig utdanning (4. kvartal): <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/hesospers/aar>



- SSB. (2020, Februar 28). *www.ssb.no*. Henta frå Helse- og omsorgspersonell:  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/hesospers/aar>
- Svensson, L. G. (2008). Profesjon og organisasjon. I A. Molander, & L. Terum, *Profesjonsstudier* (s. 130-143). Oslo: Universitetsforlaget.
- Svensson, L. G., & Karlsson, A. (2008). Profesjoner, kontroll og ansvar. I A. Molander, & L. Terum, *Profesjonsstudier* (s. 261 - 274). Oslo: Universitetsforlaget.
- Sørbø, J. I. (2007). Reparasjon eller kommunikasjon?- Pasient og behandlar i filosofisk perspektiv. I T.-J. Ekeland, & K. Heggen, *Meistring og myndiggjering. Reform eller retorikk?* (s. 53-63). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tingvoll, W.-A., Kassah, B. L., & Kassah, A. K. (2014). Helse- og omsorgstjenestene - et overblikk. I B. L. Kassah, W.-A. Tingvoll, & A. K. Kassah, *Samhandlingsreformen under lupen* (s. 17-29). Bergen: Fagbokforlaget.
- Torp, T. R. (2006). Vernepleie i internasjonalt perspektiv. I B. Horndalen, & T. R. Torp, *Vernepleier - utdanning og yrke i et faglig og etisk perspektiv* (s. 161 - 174). Oslo, Kjeller: Høgskolen i Akershus.
- Torp, T. R. (2010). Er vernepleierutdanningen fortsatt ønsket - og er den relevant? I R. M. Grung, H. L. Wærness, & C. B. Ellingsen, *Vernepleierboka -20 år etter reformen* (s. 154-189). Oslo: Fellesorganisasjonen, FO.
- Vanebo, J. O. (2011). Institusjonell ombygging av staten og offentlig sektor. I T. Busch, E. Johnsen, K. K. Klausen, & J. O. Vanebo, *Modernisering av offentlig sektor* (s. 22 - 33). Oslo: Universitetsforlaget.
- Zacka, B. (2017). *When the State Meets the Streets. Public Service and Moral Agency*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Øvrelid, B. (2018). Profesjonsidentitetens vilkår. *Tidsskrift for velferdsforskning*, s. 103-118.

## **Vedlegg**

1. NSD: Godkjenning
2. NSD: Melding av endring og vurdering.
3. Informasjonsskriv til informantar
4. E-post til informantar om endring og utsetjing
5. Intervjuguide
6. Transkripsjonskonvensjonar

# NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

## NSD sin vurdering

### Prosjekttittel

Profesjonsidentitet

### Referansenummer

555842

### Registrert

19.12.2019 av Rebekka Ulstein - rebekkau@stud.hivolda.no

### Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen i Volda / Avdeling for samfunnsfag og historie

### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Jan Inge Sørbø, jan.inge.sorbo@hivolda.no, tlf: 70075226

### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

### Kontaktinformasjon, student

Rebekka Ulstein, rebekkau@stud.hivolda.no, tlf: 99270733

### Prosjektperiode

02.01.2020 - 29.05.2020

### Status

14.01.2020 - Vurdert

## Vurdering (1)

---

### 14.01.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 14.01.20, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 29.05.20.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

#### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Silje Fjelberg Opsvik  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

# NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

## NSD sin vurdering

### Prosjekttittel

Profesjonsidentitet

### Referansenummer

555842

### Registrert

19.12.2019 av Rebekka Ulstein - rebekkau@stud.hivolda.no

### Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen i Volda / Avdeling for samfunnsfag og historie

### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Jan Inge Sørbo, jan.inge.sorbo@hivolda.no, tlf: 70075226

### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

### Kontaktinformasjon, student

Rebekka Ulstein, rebekkau@stud.hivolda.no, tlf: 99270733

### Prosjektperiode

02.01.2020 - 30.09.2020

### Status

29.04.2020 - Vurdert

## Vurdering (4)

---

### 29.04.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 29.04.20.

Vi har nå registrert 30.09.20 som ny sluttdato for forskningsperioden.

I tilfelle det skulle bli aktuelt med ytterligere utvidelse av den opprinnelige sluttdato, som overstiger ett år, må vi vurdere hvorvidt det skal gis ny informasjon til utvalget.

### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Silje Fjelberg Opsvik  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

### 04.02.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 24.01.20. Endringen består av en omformulering av prosjektbeskrivelsen som nå er følgende: "Mange i helseprofesjonane kjenner seg i dag under press, det er grunnen til at eg vil undersøke korleis profesjonsidentitet vert opplevd av personar som har ein profesjon innan helse. Temaet for dette prosjektet er profesjonsidentitet. Prosjektet skal forske på problemstillinga: Korleis påverkar profesjonsidentiteten utøving av helsetenester?".

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 04.02.20. Behandlingen kan fortsette.

### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Silje Fjelberg Opsvik  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

#### 17.01.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 16.01.20. Etter endringen vil opplysningene oppbevares på private enheter i tråd med retningslinjene fra egen institusjon.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 17.01.20. Behandlingen kan fortsette.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Silje Fjelberg Opsvik  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

#### 14.01.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 14.01.20, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 29.05.20.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

#### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Silje Fjelberg Opsvik  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

## Vil du delta i forskingsprosjektet *Profesjonsidentitet*?

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i eit forskingsprosjekt der formålet er å finne kunnskap om profesjonsidentitet. Deltaking for deg inneberer å delta i eit intervju som maksimalt vil vare ein time.

### **Formål**

Formålet med prosjektet mitt er å finne ut meir om yrkesidentitet til ein helseprofesjon.

Problemstillinga er: *Korleis påverkar profesjonsidentiteten utøving av helsetenester?* Eg ønsker å utforska kva vernepleiaren opplever er viktig i sitt yrke, og om det ligg til rette for å utøve dei oppgåvene ein er utdanna til.

Skrijving av masteroppgåva er avsluttande emne på masterstudie i helse- og sosialfag; Meistring og myndiggjering. Studiet skal gi kunnskap, ferdigheiter, haldningar og etisk medvit til å fremje læring, meistring og myndiggjering i eige arbeid med pasientar og klientar. Studiet skal også gjere ein i stand til å undervise, rettleie og initiere FOU-prosjekt med vekt på slike mål.

Spørsmål som prosjektet ønsker å analysere er:

- Kva er det som definerer vernepleiarens yrkesidentitet?
- Korleis erfarer vernepleiaren at sin yrkesidentitet?
- Korleis erfarer vernepleiaren at utdanninga legg til rette for å meistre komplekse arbeidsoppgåver?
- Korleis kan yrkesidentitet fremje eller hemme meistring i arbeid med menneske i sårbare grupper?
- Korleis opplever vernepleiaren at utdanninga gir rom for utøving av skjønn på arbeidsplassen?

### **Ansvarleg for forskingsprosjektet**

Høgskulen i Volda, avdeling for samfunnsfag og historie, institutt for sosialfag. Ansvarleg for forskingsprosjektet er professor Jan Inge Sørbø.

### **Kvifor får de spørsmål om å delta?**

Du får spørsmål om å delta fordi du er utdanna vernepleiar og jobbar i kommunen som er valt ut som relevant for prosjektet.

### **Kva inneberer det for deg å delta?**

Deltakaren vert intervjuja under fire auge, der deltakaren bes om å dele tankar og refleksjonar ope og fritt ut ifrå spørsmåla som vert stilt. Metoden som blir brukt er intervju. Eg vil intervjue ein og ein person og det vil ta ca. ein time per intervju. Opplysningane vert samla inn gjennom lydopptak og skriftlege notat. Vidare vil intervjuja verte transkribert og anonymisert.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du vel å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake utan å gje ein grunn for det. Alle opplysningar om deg vil bli anonymisert. Det vil ikkje ha nokon negative konsekvensar for deg dersom du ikkje vil delta eller seinare vel å trekke deg.

**Ditt personvern – korleis vi oppbevarer og brukar dine opplysningar**

Vi vil berre bruke opplysningane om deg til formåla vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandlar opplysningane konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Dei som vil ha tilgang til opplysningane er student Rebekka Ulstein og rettleiar Jan Inge Sørbo. For å sikre at uvedkomande ikkje får tilgang på opplysningane vert namn og kontaktopplysningar koda og lagra på ei eiga namneliste som er separert frå datamateriale. Eg vil også låse inn notata.

Studenten, Rebekka Ulstein, er den som vil samle inn data, bearbeide, lagre, transkribere og slette datamaterialet. Deltakarane vil ikkje kunne kjennast igjen i publikasjonen.

**Kva skjer med opplysningane dine når vi avsluttar forskingsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttast *31. Mai 2020*. Personopplysningar, og opptak vert då sletta, makulert og øydelagt.

NSD gir følgande informasjon om rettighetene dine: Så lenge du kan identifiserast i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i kva for personopplysningar som er registrert om deg
- å få retta personopplysningar om deg,
- få slettet personopplysningar om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysningar (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombodet eller Datatilsynet om behandlinga av dine personopplysningar.

I dette prosjektet betyr det i praksis at du kan høyre gjennom lydopptaka som er gjort med deg. Då kan du også bestemme at vi skal fjerne noko dersom du angrar på noko du har sagt. Vi behandlar opplysningar om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag frå Høgskulen i Volda har NSD – Norsk senter for forskingsdata AS vurdert at behandlinga av personopplysningane i dette prosjektet (Referanse: 555842) er i samsvar med personvernregelverket.

**Kor kan du finne ut meir?**

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

- Høgskulen i Volda ved prosjektansvarleg Rebekka Ulstein [rebekkau@stud.hivolda.no](mailto:rebekkau@stud.hivolda.no), tlf. 99270733 og rettleiar Jan Inge Sørbo [jan.inge.sorbo@hivolda.no](mailto:jan.inge.sorbo@hivolda.no) tlf. 7007 5226.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på e-post ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennleg helsing

Prosjektansvarleg  
Rebekka Ulstein



---

## Samtykkeerklæring

Eg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Profesjonsidentitet*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Eg samtykker til:

å delta i intervju

Eg samtykker til at mine opplysninger behandles fram til prosjektet er avsluttet, 25. Mai 2020

---

(Signatur og dato)

**Frå:**Rebekka Ulstein

**Sendt:** onsdag 29. april 2020 13:42

**Til:**

**Emne:** Orientering om utsetjing av masterprosjekt

Hei!

Eg vil berre orientere deg om at på grunn av corona situasjonen, så har eg måtte utsetje innlevering av oppgåva til hausten, veke 40.

Problemstillinga har endra seg litt, og det vil den nok gjere ein gong til før endeleg levering, men det handlar framleis om profesjonsidentiteten til vernepleiaren 😊

Dersom du vil lese gjennom analyse-delen før eg leverer den inn i september: ver venleg å svar på denne e-posten.

Håper det går bra etter forholda! Det går heldigvis over etterkvart 😊

Venleg helsing

Rebekka

## Intervjuguide profesjonsidentitet

*Problemstilling: Korleis påverkar profesjonsidentiteten utøving av helsetenester?*

Forskingsspørsmål 2: Tema utdanning: Korleis erfarer vernepleiaren sin profesjonsidentitet?

- Kvifor ville du utdanne deg til vernepleiar?
- Kva tenkjer du ein vernepleiar vektlegg i jobben sin?
- Kva verdiar tenkjer du ein vernepleiar har som fundament for si yrkesutøving?
- Opplevde du at dine verdiar og haldningar vart forma under utdanninga di? På kva måte?
- Kva fag tenkjer du har vore viktig i utdanninga du tok?
- Kva element frå utdanninga di har du fått mest bruk for?
- Korleis tenkjer du ein vernepleiar er profesjonell?
- Kva er det ved vernepleie du identifiserer deg med? Kvifor?

Forskingsspørsmål 1 : Tema identitet: Kva definerer vernepleiarens profesjonsidentitet?

- Kva tenker du skil vernepleiaren frå ein annan helsefagleg profesjon?
- Kva motiverer deg til å jobbe som vernepleiar?
- Ser du nokre ulemper ved å jobbe som vernepleiar? Har du eit døme på det?
- Opplevde du at du hadde ein identitet som vernepleiar før du tok utdanninga di, eller vart den forma under utdanning?
- Korleis tenkjer du den ideelle vernepleiaren er? / ønsker du ein vernepleiar skal vere i dag?
- Kan du seie noko om korleis du erfarer at andre yrke (t.d. sosialarbeidarar, helsefagarbeidarar, sjukepleiarar osv.) oppfattar vernepleie? Korleis har det påverka deg?

Forskingsspørsmål 3: Tema komplekse arbeidsoppgåver: Korleis erfarer vernepleiaren at utdanninga legg til rette for å meistre komplekse arbeidsoppgåver?

- Kan du beskrive ein god dag på jobb?
- Kva gjer du for lite av på jobb?
- Kva erfarer du er utfordrande på din arbeidsplass?
- Erfarar du at vernepleiarar handlar annleis i vanskelege situasjonar enn om ein ikkje er det? Kvifor trur du det? På kva slags måte?
- Har du eit døme på ei erfaring som har gitt deg ei oppleving av meistring av ei kompleks situasjon/ arbeidsoppgåve? – Kvifor trur du at du opplevde meistring?

Forskingsspørsmål 4: Skjønn: Korleis erfarer vernepleiaren at utdanninga gir rom for utøving av skjønn på arbeidsplassen?

- Erfarer du å få for mykje eller for lite instruksar på jobb?
- Erfarer du at du har nok handlingsrom til å utføre arbeidet ditt?
- Kva er skjønnsutøving for deg?
- I kva situasjonar utøver du skjønn?
- Tenkjer du at utdanninga har gitt deg verktøy til å treffe gode avgjerder på jobb i situasjonar der det ikkje er eit klart svar? Har du eit døme på det?

Avslutning

- Har du noko som du ønsker å få fram til slutt som du tenkjer du ikkje fekk fram tidlegare?
- Er det noko i intervjuet du opplever som uklart?

Tusen takk for ditt bidrag!

## Transkripsjonskonvensjonar

Transkripsjonskonvensjonar etter forslag frå Kvale og Brinkmann (2018) (s. 209):

<i>ord</i>	Ord i kursiv viser til ord som er understreka med større omfang.
<i>ORD</i>	Ord i store bokstavar viser til ein lyd som er sterk eller høg i forhold til dei andre.
(.)	Eit punktum i parentes betyr at det er eit slags hol i eller mellom ytringar.
]	Ei høgreklemme viser punktet der ei ytring sluttar og ei anna ytring startar.
...	Tre prikkar betyr stillheit
:	Kolon betyr forlenging av ein lyd rett før ordet. Fleire kolon betyr lang lyd.
=	Er lik- teikn ved slutten av ei linje og i byrjinga av neste betyr at det ikkje er noko pause mellom setningane.
()	Tom parentes viser til at intervjuaren ikkje høyrer kva som vert sagt.
(())	Dobbel parentes viser til intervjuaren sin beskriving meir enn transkripsjon.
—	Understrek betyr sensur.
«»	Sitat av utsegn frå fiktive personar som informanten snakkar om
**	Sensur (frå det spesifikke til det meir generelle)
-	Informanten avbryt seg sjølv i ei setning
	Hakk i lydopptaket
> <	Tilbakemelding frå informant etter at transkriberinga er lest

I dette intervjuet har intervjuaren valt å ikkje tatt med *alle* bekreftande «ja» og «mhm» for å gjere transkriberinga lettare å lese. Sidan intervjuaren ikkje skal forske på språket, så er det heller ikkje relevant å skrive ned absolutt alle bekreftande «mhm» og «ja» frå intervjuaren si side.

R: Intervjuar