

Charlotte Palm Mørch

VÆRDIER MED AFSÆT I MEDMENNESKELIG INDSIGT OG FORSTÅELSE

Master i Læreprocesser, 4. semester



Den 21. December 2021
Aalborg Universitet

Masterspeciale
Vejleder: Antonia Scholkmann
Charlotte Palm Mørch studienr. 20178164
Antal anslag: 105147

Indholdsfortegnelse

ABSTRACT	3
INDLEDNING	4
LOV OG GRUNDLAG	4
FRIPLEJEHJEM	4
PROBLEMFELT	5
PRÆSENTATION	5
DANSKE DIAKONHJEM, OPBYGNING OG HISTORIK	5
FRIPLEJEHJEM I DANSKE DIAKONHJEM	6
INDKREDSNING AF PROBLEMFELT	6
PROBLEMAFGRÆNSNING	8
FORMÅL	8
PROBLEMFORMLERING	8
LÆRINGENS BETINGELSER	9
DEFINITIONER	11
VIDENSKABSTEORI	12
VIDENSKABSTEORETISK VINKEL	12
HERMENEUTIK	12
ONTOLOGI	14
EPISTEMOLOGI	14
UNDERSØGELSESDSIGN	15
ETISKE OVERVEJELSER	16
BIAS	16
METODOLOGI	16
DATAINDSAMLING OG ANALYSE AF METODER.....	16
OBSERVATIONSSTUDIER	16
VALIDERING AF OBSERVATIONSSTUDIER	17
INTERVIEWS	18
SEMISTRUKTURERET FOKUSGRUPPEINTERVIEWS	18
TEMATISERING AF SEMISTRUKTURERET FOKUSGRUPPEINTERVIEWS	19
PROCES UNDER INTERVIEWS	20
TRANSSKRIPION	20
VALIDERING AF SEMISTRUKTURERET FOKUSGRUPPEINTERVIEWS	21
FORSKNINGSETIK	21
TEORI & TEORETIKERE	22
VALG AF TEORI	22
KULTURANALYSE	22
<i>Præsentation af Cathrine Hasse</i>	22
<i>Kultur & Læreprocesser</i>	22
<i>Det analytiske felt</i>	23
<i>Det empiriske felt</i>	24
<i>Opsamling på kulturanalyse</i>	26
LÆRINGSTEORI	26
<i>Præsentation af Etienne Wenger</i>	26

Masterspeciale
Charlotte Palm Mørch

<i>En social teori om læring</i>	26
<i>Mening</i>	27
<i>Praksis</i>	28
<i>Fællesskab</i>	28
<i>Identitet</i>	30
<i>Opsamling på læringsteori</i>	31
ANALYSE	32
FRA EMPIRI TIL ANALYSE	32
KULTURANALYSE	32
<i>Friplejehjem 1</i>	33
<i>Kulturmarkør</i>	33
<i>Kontekstmarkør og grænsedragning</i>	33
<i>Friplejehjem 2</i>	34
<i>Kulturmarkør</i>	34
<i>Kontekstmarkør og grænsedragning</i>	36
<i>Delkonklusion</i>	37
LÆRING I PRAKSIS	37
<i>Mening</i>	38
<i>Praksis</i>	39
<i>Fællesskab</i>	40
<i>Identitet</i>	40
<i>Udfordringer for læreprocessen</i>	41
<i>Delkonklusion</i>	41
LEDELSESPERSPEKTIVET	42
KONKLUSION	43
DE FORSKELLIGE UDTRYK	43
LÆREPROCESSEN OMKRING VÆRDIERNE	44
VIDENSKABSTEORETISK VINKEL	44
PERSPEKTIVERING	45
LITTERATURLISTE	46
BILAGSLISTE	47

ABSTRACT

Elderly care in Denmark has for several years been a focus for both politicians, the media and the general population. And despite the fact, that there are now numerous value descriptions as a starting point for the employees' work in elderly care, we still hear about employees who treat the elderly without compassionate insight and understanding.

As a nurse and deputy head of a nursing home in the organization Danske Diakonhjem, I am interested in how the organizations values are expressed in practice and how the values are integrated among the employees.

The purpose of this Master thesis is to explore:

How are Danske Diakonhjems values expressed in practice and how become the values integrated among the employees at the organizations nursing home?

Methods

The theoretical basis for science for the thesis is found in the hermeneutic theory of science, based on Hans Georg Gadamer's philosophical theory and has led to qualitative methods. Through field studies, I have observed how the employees at two different nursing homes in Danske Diakonhjem express the organizations values in practice. The observations are supplemented by two semi-structured focus group interviews, where I asked the employees how they express the values in practice, what characterizes the learning process around the values and what factors can support and challenge the learning process around the organizations values.

Analysis

I have analyzed the qualitative data from mine empirical data using theory from professor Cahrine Hasses cultural analysis and author and researcher Etienne Wenger's social learning theory.

There is no doubt that the organizations values are expressed, but it turns out through the study that there is a big difference in how the values are expressed, despite the fact that they are the same set of values.

The cultural markers are different in the two care homes, just as the learning processes around the values are not uniform either, even though the organization through teaching provides a common starting point.

Conclusion

Culture and social learning processes are deeply dependent on the people present. The culture works through learned connections that are formed through action and the learning process is dependent on the concrete different social conditions and context, as this is where the learning resources in social practice are found.

So even though an organization like Danske Diakonhjem has a common values for the employees at work, the values are expressed in different ways

INDLEDNING

Gennem de senere år har medierne jævnligt haft fokus på ældreplejen, hvor bl.a. overskrifter om ældre, der ikke mener at blive mødt med medmenneskelig indsigt fra professionelle ansatte, har præget nyhederne. Tv-udsendelser med skjult kamera, har desuden præsenteret medarbejdere, der i forskellige pleje- og omsorgssituationer har behandlet de ældre med umiddelbar mangel på medmenneskelig indsigt og forståelse for situationen.

Det er en realitet, at den ældre befolkningsgruppe er voksende. Ifølge Danmarks statistik fremgår det bl.a., at på baggrund af den faktiske befolkningsudvikling mellem 1980 og 2021, forventes den største vækst at ske blandt de ældste aldersgrupper (Danmarks statistik).

Den normale aldring medvirker, at både sanser og krop fungerer dårligere (Ege 1992 s. 25). Sammenholdt med den demografiske aldersudvikling medfører det, at flere ældre fremover får behov for professionel pleje og omsorg.

Lov og grundlag

Professionel pleje og omsorg for ældre er kommunernes ansvar. De 98 kommuner i Danmark har lovpligtigt kvalitetsstandarder på ældreområdet med bl.a. udgangspunkt i Servicelovens §§83 og 83a som handler om, at kommunalbestyrelsen skal tilbyde hjælp og støtte til pleje af ældre borgere med midlertidige eller varige funktionsnedsættelser (Serviceloven 2015).

Folketinget tilfører løbende kommunerne økonomiske ressourcer og diskuterer også kvaliteten af ældreplejen, hvilket i 2018 medførte det såkaldte Ældretilsyn, som har til formål at sikre den nødvendige kvalitet i den personlige hjælp, omsorg og pleje til de ældre. Det var dog allerede vedtaget tilbage i 1998, at kommunerne skulle føre tilsyn med ældreplejen ift. kvalitetsstandarderne ligesom Styrelsen for Patientsikkerhed også allerede fører tilsyn med de sundhedsfaglige indsatser på plejehjem, hvilket blev igangsat i 2002.

Friplejehjem

Friplejeboligloven blev i 2007 godkendt i Folketinget, hvilket gav private leverandører mulighed for at konkurrere med de kommunale boligtilbud. Det medførte en væsentlig stigning af private boligtilbud på plejeboligområdet og der findes i dag ca. 75 friplejehjem i Danmark.

For borgeren er boligudgiften på friplejehjem den samme som på kommunale plejehjem, så friplejehjem er derfor et alternativ til alle ældre, der via egen kommune er visiteret til en plejebolig. Friplejehjem er ligeså forpligtet på lovgivning og tilsyn som kommunale plejehjem og skal sikre samme kvalitetsstandard i ældreplejen, som den kommune de befinder sig i. De adskiller sig dog ved, ikke at være styret af en kommunal forvaltning og derfor heller ikke af kommunens politisk vedtagne strategi for ældreplejen.

PROBLEMFELT

Præsentation

Jeg er uddannet sygeplejerske og ansat som souschef på et friplejehjem, som er en del af organisationen Danske Diakonhjem. Organisationen er den største ikke-kommunale aktør indenfor ældreplejen i Danmark og har eksisteret siden 1958.

Danske Diakonhjem profilerer sig på at være et værdibaseret alternativ til bl.a. offentlige plejehjem og jeg fascineres af muligheden for at medvirke til, at organisationens værdier kommer til udtryk, så alle ansatte tager afsæt i værdierne i praksis.

Hverken lovgivning, kvalitetsstandarder eller tilsyn beskriver, hvordan og med hvilken tilgang; forståelse og fortolkning, pleje og omsorg i ældreplejen skal udmøntes. Det er derfor op til den enkelte organisation at sikre sig et afsæt for dette.

Der findes efterhånden talrige beskrivelser af værdier, som afsæt for de ansattes arbejde i ældreplejen. Men på trods af mange værdibeskrivelser hører vi stadig om ældre, der mangler indsigt og forståelse i den professionelle pleje og omsorg.

Jeg tror umiddelbart på, at integration af værdier for de ansatte i ældreplejen kan gøre en forskel ift., at de ældre oplever at blive mødt med medmenneskelig indsigt og forståelse. Men hvordan kommer værdier til udtryk - og hvordan integreres værdier blandt de ansatte?

Danske Diakonhjem, opbygning og historik

Danske Diakonhjem tog sin begyndelse i et ønske om en fælles forening for diakonhjem for syge og gamle efter de første diakoner blev uddannet tilbage i 1900-tallet. Forstander og ansatte var dengang uddannede diakoner med afsæt i folkekirkens diakoni.

Organisationens vedtægter blev godkendt i 1958, hvor tre diakoner overdrog deres plejehjem til den fælles selvejende organisation. Et af plejehjemmene var Riis plejehjem, dengang ejet af Diakon A.K. Hvid, som i 1961 blev leder af organisationen. Da pladsen på kontoret på Riis plejehjem efterhånden blev for trang oprettedes et hovedkontor i Vejle. Hovedkontoret for Danske Diakonhjem findes stadig i Vejle men har dog flyttet adresse gennem årene.

Organisationen voksede hurtigt og i 1968 var 11 plejehjem en del af Danske Diakonhjem og da organisationen i 1983 kunne holde 25-års jubilæum, var 37 plejehjem med.

I mellemtiden ændredes loven i 1976 så organisationen ikke længere kunne fungere som én fælles selvejende organisation. I stedet blev det enkelte plejehjem i organisationen selvejende med én fælles organisatorisk bestyrelse.

Op gennem 1990'erne måtte organisationen sande, at det var svært at skaffe uddannede diakoner til plejehjemmene fordi der ikke blev uddannet så mange som tidligere sammenholdt

med en voksende organisation. Derfor åbnede man op for, at andre med relevant uddannelse kunne ansættes. Organisationens afsæt i folkekirkens diakoni var dog stadig et formål, hvorfor forstandere og andre ansatte på Danske Diakonhjems plejehjem forventedes at kunne se sig selv i diakoni-arbejdet, der bygger på det kristne menneskesyn.

Citat: *“Danske Diakonhjem er en selvejende institution, hvis formål er, som en del folkekirkens diakoni, at yde omsorg og pleje ved at drive plejehjem/friplejehjem, hospicer, botilbud og varetage beslægtede opgaver og servicefunktioner”* (Danske Diakonhjem).

Siden 1958, hvor A. K. Hvid var foregangsmand for Danske Diakonhjem har organisationen været i udvikling og indeholder nu ca. 23 friplejehjem, 22 plejehjem med driftsoverenskomst, 3 hjemmeplejeenheder samt et antal bofællesskaber og hospice.

Danske Diakonhjem er i dag ledet af tre bestyrelser for henholdsvis Friplejehjem, Plejehjem med driftsoverenskomst og Fonden samlet under én fælles direktør. Organisationen har ca. 5000 ansatte og profilerer sig på at være et værdibaseret alternativ til de offentlige institutioner, herunder plejehjem.

Friplejehjem i Danske Diakonhjem

Danske Diakonhjem startede sit første friplejehjem i Danmark i 2009 og der kommer stadig flere til. For friplejehjem er den daglige drift lagt i hænderne på en forstander, som refererer direkte til direktøren. Forstanderen har overordnet til opgave at sikre; en ansvarlig drift og økonomi, at lovgivning overholdes samt at organisationens fælles værdier praktiseres.

På mange friplejehjem har forstanderen valgt at ansætte en souschef, som i tæt samarbejde med forstanderen skal løse de ledelsesmæssige opgaver. De ansatte har forskellig faglig baggrund som f.eks. sygeplejerske, social og sundhedsassistent og -hjælper, fysioterapeut, ernæringsassistent samt pædagog/aktivitetsmedarbejder. Derudover findes sekretærer, rengørings- og pedelfunktioner.

Indkredsning af problemfelt

Danske Diakonhjem ønsker en kultur præget af værdier og som leder på et friplejehjem, er det en del af min ledelse at medvirke til, at værdierne kommer til udtryk, så alle ansatte tager afsæt i værdierne i praksis og på den måde medvirker til, at de ældre oplever, at den pleje og omsorg de modtager, udføres med udgangspunkt i organisationens værdier.

Værdierne for Danske Diakonhjem er beskrevet således:

"Danske Diakonhjems tilgang til pleje og omsorg har rod i diakonien. Man kan sige, at diakonien er det praktiske udtryk for fundamentet: Det kristne menneskesyn.

Afsættet for omsorgsarbejdet på diakonhjemmene er derfor altid, at vi:

- *betrakter ethvert menneske som unikt, skabt og værdifuldt*
- *styrker det enkelte menneskes identitet og ligeværd*
- *respekterer andres holdninger, meninger, værdier og levevis*
- *imødekommer det hele menneskes behov for både fysisk, psykisk, social, kulturel og åndelig omsorg*
- *giver plads til livsglæde, medindflydelse og engagement for beboere, pårørende, frivillige og medarbejdere" (Danske Diakonhjem 2018 s. 15).*

Sammenholdt med værdierne profilerer Danske Diakonhjem sig desuden ved et motto: *"En holdning til omsorg"*. Hensigten med mottoet er at signalere, at når det handler om pleje og omsorg, så er noget mere rigtigt end andet (Danske Diakonhjem 2018 s. 17).

Ifølge Danske Diakonhjem har ledere en helt særlig rolle som værdibærere (Danske Diakonhjem 2018 s. 221). Men da værdier er knyttet til både individets forestilling om, hvad der er rigtigt og forkert og til den sociale position sammenholdt med de erfaringer, som knytter sig dertil, må organisationen skabe en fælles forståelse blandt alle ansatte for værdierne (Frederiksen 2019 s. 14). Og værdier giver ikke mening i sig selv, hvis de blot er skrevne ord.

Når organisationen profilerer sig på at være værdibaseret samtidig med, at lederne har en særlig rolle som værdibærere, er det vigtigt, at der skabes læring om værdierne og at værdierne integreres blandt både ledere og medarbejdere.

Ifølge Wenger lægges det primære fokus på læring som social deltagelse (Illeris 2017 s. 142). For individet handler læring om at engagere sig og bidrage til praksis via praksisfællesskaber. For fællesskabet drejer læring sig om at udvikle praksis og sikre nye medlemmer og for selve organisationen handler læring om at bæredygtigheden i praksisfællesskaberne bliver effektiv og værdifuld (Illeris 2017 s. 145).

Jeg antager, at læring tager afsæt gennem engagement i handling og fællesskab og jeg er nysgerrig på, hvordan de ansatte på friplejehjem i Danske Diakonhjem udtrykker værdierne i praksis og lærer og forstår værdierne, så de bliver en integreret del i praksis.

Problemafgrænsning

Fokus i specialet er målrettet interpersonelle relationer frem for de faglige roller og funktioner, som den enkelte ansatte bestrider i sin praksis. Derfor vil specialet bære præg af *de ansatte*, som fælles betegnelse og ikke analyseres ift. den enkelte faggruppe eller funktion.

Af samme årsag har jeg valgt at tage det udgangspunkt, at lederne på friplejehjem er deltagere i – og en del af det sociale fællesskab. Derfor har jeg ikke fordybet mig i konkret ledelsesteori men som et supplerende aspekt implementeret ledelsens rolle i det sociale fællesskab.

Det skal tilføjes, at jeg ift. min specialisering på Masteruddannelsen i Læreprocesser; *Forandringsledelse og Arbejdsmiljø* har valgt at tage fokus på forandringsledelse. Forandringsledelse skal i den henseende forstås som den læring de ansatte gennemgår ift., at organisationens værdier udtrykkes i praksis.

Arbejdsmiljø inkluderes ud fra det perspektiv, at organisationens værdier ligger op til en relationel koordinering ift. at fortolke og forstå værdierne og et løbende fokus kan medføre meningsskabelse og trivsel (Graff og V-Moltke s. 59).

Formål

Mit formål med specialet er at undersøge, hvordan Danske Diakonhjems værdier kommer til udtryk i praksis og hvordan læreprocessen om værdierne integreres blandt de ansatte på organisationens friplejehjem.

Idealet er en forståelse, der kan danne baggrund for handling og støtte mig i min ledelse. Samtidig kan specialet danne grundlag for en mere generel viden om, hvorfor der på trods af de mange værdibeskrivelser i organisationer stadig opleves manglende medmenneskelig indsigt og forståelse fra de ansatte i den professionelle pleje og omsorg.

Konklusionen danner, sammenholdt med min analyse via min empiri og valgte teorier, udgangspunkt for min perspektivering.

Problemformulering

Danske Diakonhjem profilerer sig på at være et værdibaseret alternativ til bl.a. offentlige plejehjem hvorfor jeg forudsætter, at det er væsentligt de ansatte får en fælles forståelse for værdierne.

Forståelse skabes via læreprocesser, som leder mig frem til følgende problemformulering:

Hvordan kommer Danske Diakonhjems værdier til udtryk i praksis og hvordan integreres værdierne blandt de ansatte på organisationens friplejehjem?

Problemformuleringen leder mig videre til følgende undersøgelsesspørgsmål:

- Hvordan kommer værdierne til udtryk i praksis?
- Hvad karakteriserer læreprocessen for de ansatte omkring organisationens værdier?
- Hvilke forhold kan understøtte læreprocessen?
- Hvilke forhold kan udfordre læreprocessen?

Læringens betingelser

Læring kan undersøges fra mange forskellige perspektiver, hvor fokus kan være på både produkt eller proces (Andreasen et al 2017 s. 11). I dette speciale vil fokus på læring tage udgangspunkt i proces ift. til at integrere en organisations værdier.

Samtlige nyansatte i Danske Diakonhjem deltager på to internater på Danske Diakonhøjskole. Undervisningen på internaterne har til formål at de nyansatte præsenteres for - og gennem cases arbejder med organisationens fælles værdier for at lære, hvordan de kan udtrykke værdierne i praksis. I daglig tale kaldes internaterne; Ånd og Rødder I og II.

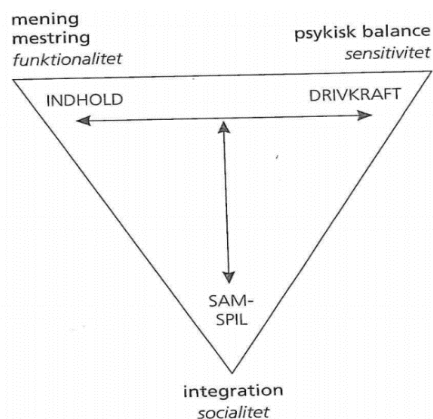
Der findes mange forskellige betingelser for læring, herunder de psykologiske, biologiske og samfundsmæssige forhold, som enhver læring indgår i (Illeris 2017 s. 17).

For Illeris er læring noget der breder sig over flere omfattende og komplicerede processer end konkret undervisning. Han betegner læring som:

Citat: *"enhver proces, der hos levende organismer fører til varig kapacitetsændring, og som ikke skyldes glemsel, biologisk modning eller aldring"* (Illeris 2017 s. 17).

Illeris har i sin læringstrekant præsenteret læringens processer og dimensioner.

Figur: *Læringstrekanten* (Illeris 2017 s. 17).



Trekanten viser, at teori om læring analyseres i relation til tre dimensioner; indhold, drivkraft og samspil (Andreasen et al 2017, s. 107).

Den indholdsmæssige side handler om det, der skal læres mens drivkraften handler om, hvordan den psykiske energi som læringen fordrer mobiliseres. Udgangspunktet er, at man altid lærer noget under en læreproces, men at det man lærer med engagement bedre huskes og anvendes (Illeris 2017 s. 22).

Illeris henviser til to grundlæggende processer, for at læring kan finde sted. Den ene proces handler om samspillet mellem individet og de sociale og materielle omgivelser mens den anden proces handler om den interne bearbejdelse og impulser, der findes hos den enkelte og forbinder impulserne med en tidligere læring. Læringsresultatet er derfor en sammenkædning af nye impulser og den viden individet på forhånd indgår i læreprocessen med (Illeris 2017 s. 21). Han siger også, at den vigtigste form for læringsbarrierer i dag knyttes til forskellige former for læringsforsvar, der primært relateres til læringens drivkraftdimension (Illeris 2017 s. 25).

På internaterne er der tale om en undervisningspraksis, der ikke overvejer de ansattes betingelser for læring, da de nyansatte i Danske Diakonhjem kommer til internaterne med hver deres faglige og personlige baggrund samt erhvervsmæssige kompetencer og erfaring. Drivkraften for de ansatte på internaterne er umiddelbart, at de alle har valgt en ansættelse i Danske Diakonhjem mens den individuelle drivkraft for de ansatte ikke tilgodeses på internaterne.

Værdierne præsenteres på internaterne via undervisning af en kendt virkelighed med ønske om at løse en praksis med udgangspunkt i værdier. De to komponenter som virkeligheden og den ønskede virkelighed samt de relationer der skal til i samspillet, er derfor væsentlige.

Værdierne udgør et fælles afsæt for alle ansatte i Danske Diakonhjem. I det forhold giver det mening, at de ansatte får en fælles introduktion til organisationens værdier gennem undervisning på internaterne, selvom jeg vil betegne internaterne i sig selv, som *kun* et afsæt for en videre læreproces.

Grunden til, at jeg ser undervisningen på internaterne som *kun* et afsæt for en videre læreproces er, at den væsentlige læreproces ift. at lære, forstå og udtrykke værdierne må foregå i praksis. Fripleshjemmene i organisationen er forskellige med hver deres kontekst og værdierne må på den måde forbindes i den konkrete kontekst med de ansattes erfaring og oplevelser, samt bearbejdning af disse. Læreprocessen ift. organisationens værdier er derfor afhængig af de ansatte og konteksten.

Men alle ansatte på Danske Diakonhjems friplejehjem har fået et fælles afsæt for organisationens værdier på de to internater. Det fælles afsæt kan danne grundlag for en videre

proces, hvor de ansatte i deres egen praksis skal integrere værdierne, så værdierne kommer til udtryk i praksis.

Både forstandere og andre ledere deltager som alle nyansatte i organisationen i de to internater på den Danske Diakonhøjskole. På den måde har lederne det samme afsæt for værdiarbejdet i praksis. Og når jeg antager, at læring sker gennem engagement i handling og fællesskab er det nødvendigt, at også lederen indgår i det sociale fællesskab.

Definitioner

At undersøge, hvordan værdier kommer til udtryk, medfører en definition af begrebet værdier. Morten Frederiksen, Professor og Lektor ved Aalborg Universitet har redigeret bogen: *Usikker Modernitet, Danskernes værdier fra 1981 til 2017* (Frederiksen 2019). I bogen skriver han at; værdier er "*folks bedømmelse af det ønskværdige, rigtige eller retfærdige i et givet udsagn*" (Frederiksen 2019 s. 14).

Det ønskværdige, rigtige eller retfærdige skal komme til udtryk i organisationen via de ansatte gennem sprog og handling og skal ses i de kontekstuelle faktorer, der er til stede på det enkelte friplejehjem. Frederiksen skriver desuden, at værdier ikke er noget statisk og selvom værdier er stabile og knyttet til sociale positioner, så er værdier noget aktivt og nødvendigt for mennesker. Det betyder f.eks., at værdier hjælper os til at navigere i verden og at, "*værdier kan forandres, når det opleves som meningsfuldt, værdifuldt eller virksomt*" (Frederiksen 2019 s. 14).

Jeg vælger i specialet at tage udgangspunkt i Frederiksens definition af værdier, hvor jeg antager begrebet *folk* som de ansatte, der er til stede i organisationen. Samtidig vil jeg forholde mig til, at værdier er noget aktivt og kan forandres, når det opleves som meningsfuldt, værdifuldt eller virksomt.

Danske Diakonhjem ønsker en kultur præget af værdier. Derfor vælger jeg at inddrage begrebet kultur. Kultur er vanskeligt at definere og anvendes ofte om problematikker, der omhandler værdi, tradition og konflikt mellem disse (Hasse 2011 s. 16).

I specialet tager jeg udgangspunkt i en definition af Cathrine Hasse som siger:

Citat: "*Kultur er i mit perspektiv at forstå som læreprocesser, der skaber forbindelser. Det er forbindelser, der skaber relationerne mellem materialitet og betydning og handlinger og betydning*" (Hasse 2011 s. 16).

Definitionen bærer præg af læreprocesser og forbindelser, der skaber relationer i kontekst og handling. Og det er netop ift. relationer og kontekst, at jeg finder det interessant at

undersøge, hvordan værdierne kommer til udtryk i praksis og hvordan de ansatte gennem en fælles læreproces og forståelse af værdierne tager afsæt heri.

Cathrine Hasse henviser et andet sted i sin bog om *Kulturanalyse i Organisationer* til at definere kulturbegrebet som:

Citat: *"Kultur er en kraft, der virker gennem klynger af lærte forbindelser, der dannes, mens vi handler og skaber nye kulturelle forbindelser"* (Hasse 2011 s. 31-32).

Kultur henvises via begge definitioner, som en konstant bevægelse forbundet med læreprocesser. Når mennesker opfattes som kollektivt og socialt lærende, er det i relationerne mellem de ansatte værdierne skal komme til udtryk og dermed danne grundlag for kulturen.

Jeg antager at læreprocesser folder sig ud - og danner mening i praksis. Begrebet praksis betyder ifølge Wenger; *handling i historisk og social kontekst, der giver det vi gør, struktur og social mening* (Wenger 2014 s. 61). Når jeg gennem specialet benytter begrebet *praksis*, skal det derfor ses ud fra denne betydning.

VIDENSKABSTEORI

Videnskabsteoretisk vinkel

I det næste afsnit vil jeg præsentere den videnskabsteoretiske tilgang for min undersøgelse, som også danner grundlag for undersøgelsesdesign og metodologi.

Danske Diakonhjems værdier lægger umiddelbart op til et fortolkende perspektiv, som peger mod en hermeneutisk tilgang, hvor den hermeneutiske fortolkning fører til forståelse og mening af sammenhæng (Thisted 2018 s. 36).

Hermeneutik

Ift. genstandsfeltet medfører den hermeneutiske tilgang en beskrivelse af forhold, som de er i kraft af de ansatte i organisationen. Mennesker opfattes som selvfortolkende og meningsskabende subjekter og skaber identitet i proces med andre og læring må derfor ses ud fra en bestemt kulturel og social sammenhæng (Thisted 2018 s. 69).

Hans-Georg Gadamer (1900-2002) var en tysk filosof og fremtrædende repræsentant for den filosofiske hermeneutik. Gadamer var optaget af væren i verden, som et eksistentielt grundvilkår, der påvirker fortolkning af os selv og omverdenen gennem fortolkningshorisont, forforståelse og horisontsammensmeltning, hvor vores egen meningshorisont ændres i mødet med andres (Thisted 2018 s. 68). Gennem fortolkning søger vi, hvad den anden ønsker vi skal forstå samt at få styr på budskabet. Fortolkning er ifølge Gadamer et forsøg på at erkende en andens fortælling (Ingemann 2016 s. 111).

Gennem fortælling finder vi mening med, hvad budskabet og processen indeholder og vi relaterer budskabet til en allerede kendt og eksisterende helhed og kontekst.

Konteksten er en væsentlig del af Gadamer's teori, da han mente, at vi alle befinder os i en bestemt kontekst, som vi kontinuerligt forsøger at begribe. Gennem en irreversibel proces ud fra det enkelte, forbinder vi helheden som gradvist afdækker betydningen af det enkelte, hvor vi på den måde fortolker os frem til substansen (Ingemann 2016 s. 115).

Via den hermeneutiske cirkel viser Gadamer, hvordan forforståelse, forståelse og efterforståelse sker i en cirkulær proces:

Figur: *Den hermeneutiske cirkel* (Thisted 2018 s. 72).



Det er vigtigt at påpege, at den hermeneutiske cirkel ikke skal opfattes som om, at man gennem processen vender tilbage til udgangspunktet, men i stedet ses som; at der gennem processen opnås en ny forforståelse i form af den viden og indsigt der er opnået (Ingeman 2016 s. 110).

Forforståelse er erkendelse af sammenhænge, der skal belyses og som fører til fortolkning af data. For mig som undersøger, bygger min forforståelse på den viden og antagelse jeg allerede har om det specifikke felt, hvilket præger min meningshorisont. Jeg har en antagelse om, at værdier kommer til udtryk i praksis. Værdier udtrykkes i relationerne mellem de ansatte, hvor de ansatte gennem en læreproces i praksis kan danne en fælles forståelse for værdierne.

Den fælles forståelse skal udfoldes via en læreproces, som har afsæt i den viden de ansatte har fået på internaterne, men som kræver en videreudvikling i praksis.

Min forståelse for, hvordan de ansatte udtrykker værdierne i praksis samt, hvordan de integreres blandt de ansatte, er selve målet for processen. For at opnå målet, må jeg se nærmere på den læreproces, som de ansatte indgår i, i kraft af deres ansættelse på friplejehjem. Jeg antager gennem min meningshorisont, at forståelse og integration af værdier blandt de ansatte kan medvirke til, at beboerne på friplejehjem oplever en professionel pleje og omsorg præget af værdier og som følge heraf; medmenneskelig indsigt og forståelse. Min meningshorisont mødes via min undersøgelse med de ansattes meningshorisont, som fører til meningshorisont-sammensmeltning og en ny erkendelse.

I efterforståelsen indarbejdes den nye erkendelse som medfører en ny forforståelse. Gennem en læreproces skal de ansatte finde en fælles forståelse for – og give værdierne udtryk i praksis. Den forståelse de ansatte leder sig frem til via læreprocessen gør dem i stand til at skabe en ny forforståelse for, hvordan de kan udtrykke værdierne i praksis.

Gennem min undersøgelse søger jeg selv at blive i stand til at belyse problemfeltet på en ny og mere nuanceret måde end tidligere. Jeg vil derfor perspektivere resultaterne af min undersøgelse og konklusion, så jeg opnår en ny forforståelse og på den måde kan blive klogere på min egen praksis.

Ontologi

Den hermeneutiske ontologi medfører, at virkeligheden ikke eksisterer uafhængigt af observatøren (Thisted 2018 s. 61). Som undersøger er jeg selv en del af den virkelighed, der ligger til grund for undersøgelsen hvilket indebærer, at jeg ikke møder virkeligheden upartisk og uden på forhånd at have antagelser og mening herom (Ingemann 2016 s. 116). Som subjektiv må jeg derfor forsøge at sætte mine egne antagelser og mening om værdier - og hvordan de kommer til udtryk til side, fremfor en objektiv undersøgelse af det, der er til stede i konteksten.

Epistemologi

- er erkendelsesteori og det er i den forbindelse vigtigt at finde frem til, hvilke dele af den virkelige verden, der undersøges. Herunder hvordan valget af et felt rammesættes, hvordan det karakteriseres og hvilken rolle det spiller (Andreasen et al 2017 s. 56).

Fokus i specialet er værdier, som fundament for en ønskværdig kultur og som gennem fortolkning og forståelse udmøntes af de ansatte i praksis. Jeg har, som ansat i Danske Diakonhjem, min erkendelse af værdierne og hvordan de skal komme til udtryk som bygger på, at jeg finder værdierne centrale for god praksis.

Min undersøgelse medfører en epistemologisk refleksion, hvor jeg iagttager verden og dermed hvilke muligheder erkendelsen giver mig. Men selvom jeg retter mit blik mod de ansatte for

hvem, jeg ønsker at udlede viden fra, så vil resultatet blive en fortolkningsbaseret beskrivelse af virkeligheden ud fra min erkendelse (Thisted 2018 s. 73).

UNDERSØGELSESDSIGN

Den hermeneutiske tilgang er brugbar i forståelse af sammenhænge og ligger på til kvalitative undersøgelser (Thisted 2018 s. 89). Metoder for undersøgelser har både styrker og svagheder. Ved at bruge flere metoder vil fund gennem metoderne være stærkere underbygget, end ved brug af kun én metode (Brinkmann og Tanggaard 2015 s. 200).

Jeg har i undersøgelsen valgt at kombinere to kvalitative metoder; observationsstudier og fokusgruppeinterviews. Kombinationen er en form for triangulering, der giver mulighed for at finde frem til en objektiv helhed og samtidig kompensere for den enkelte metodes svagheder.

Observationsstudier foretages for at følge, hvordan mennesker handler i forskellige sammenhænge (Brinkmann og Tanggaard 2015 s. 98). Svagheden i mine observationsstudier er, at jeg kan miste blikket for, at det lokale fællesskab også er forbundet med andre fællesskaber, da jeg kun er til stede som observatør én formiddag, i det konkrete fællesskab (Brinkmann og Tanggaard 2015 s. 90). Samtidig oplever jeg kun én dag sammen med de ansatte, som udgør et øjebliksbillede af den generelle praksis på friplejehjemmet. Derfor mener jeg ikke, at observationsstudierne kan stå alene ift. formålet med min undersøgelse.

Fokusgruppeinterviews kan supplere mine observationsstudier, så jeg får mulighed for at tilvejebringe en mere detaljeret analyse af de ansattes oplevelser. Fokusgruppeinterviews er velegnet til eksplorative undersøgelser, da det kollektive samspil kan bringe forskellige synspunkter frem (Kvale og Brinkmann 2015 s. 206). Gennem fokusgruppeinterviews kan jeg få anledning til at komme tæt på de ansattes oplevelser i deres praksis – i deres livsverden.

Sammenspillet i fokusgruppeinterviews reducerer imidlertid min tilgang til faktuel og generel information, da jeg via fokusgruppeinterviews kun har mulighed for at samle empiri fra de ansatte, der deltager i interviews.

Den ene metode, observationsstudier, vil give mulighed for at skabe en distance til de ansatte, så jeg kan frembringe data med størst mulig objektivitet. Fokusgruppeinterviews bringer mig nærmere de ansatte og giver mulighed for at få deres subjektive oplevelser i spil ift. min undersøgelse.

Så ved at benytte både observationsstudier og fokusgruppeinterviews kan jeg kompensere for metodernes svaghed og på den måde indsamle empiri, der komplementerer metoderne.

Derudover har jeg valgt at foretage et kort telefoninterview med forstander på de friplejehjem, hvor jeg indhenter empiri. Disse interviews skal give mig et supplerende perspektiv på

observationsstudier og fokusgruppelinterviews samt medvirke til at skabe viden om, hvordan ledelsen indgår i læreprocessen i det sociale fællesskab på friplejehjem omkring værdierne.

Etiske overvejelser

Mit valg af design medfører flere etiske overvejelser. Udover den generelle forskningsetik som beskrives i afsnittet herom, er jeg opmærksom på, at jeg via mine observationsstudier på friplejehjem vil få adgang til personfølsomme oplysninger om beboerne.

I kraft af min uddannelse som sygeplejerske og funktion som souschef, er jeg vant til at håndtere personfølsomme oplysninger. Den erfaring vil jeg benytte og jeg vurderer, at selvom jeg møder beboere i rollen som undersøger, så er jeg stadig underlagt persondataloven som medfører, at jeg ikke må videregive personfølsomme oplysninger, der kan føre til genkendelse af beboere og deres helbredsmæssige tilstand.

Bias

Jeg har bevidst valgt at indhente empiri fra andre friplejehjem i organisationen end der, hvor jeg selv er ansat. Valget er truffet ift., at jeg ser mig selv som særligt forudindtaget i min egen praksis. Dette da jeg på forhånd har en indgående viden om, hvordan jeg ser organisationens værdier, kommer til udtryk på min arbejdsplads samt, hvad der karakteriserer den læreproces, jeg selv som ansat - og som souschef, er en del af i det sociale fællesskab. Jeg har desuden i min egen praksis et personligt kendskab til hver enkelt ansat. Der er derfor stor risiko for bias, hvorfor undersøgelsen vil miste sit objektive formål.

METODOLOGI

Jeg ønsker at være åben og undersøgende omkring, hvordan værdierne kommer til udtryk og hvad der karakteriserer den læreproces, de ansatte deltager i, ift. at lære og forstå - og på den måde integrere organisationens værdier. Min undersøgelse lægger derfor op til beskrivelser af den kontekst, hvori værdierne kommer til udtryk i praksis samt hvordan læring omkring værdierne foregår (Andreasen et al 2017 s. 127).

Min analyse tager udgangspunkt i en deduktiv metode; en teoretisk ramme, som jeg anvender ift. min empiri. Jeg vil fortolke og operationalisere teori ud fra min empiri, hvor jeg med udgangspunkt i teori og mine antagelser derigennem konkluderer, hvad der gælder for praksis (Andreasen et al 2017 s. 161).

DATAINDSAMLING og analyse af metoder

Observationsstudier

Feltarbejde egner sig godt til at indhente viden om det, der foregår mellem mennesker (Brinkmann og Tanggaard 2015 s. 55), og det begrebslige afsæt er udgangspunkt for

indsamling af empiri og den metode der anvendes for undersøgelsen (Andreasen et al 2017 s. 17). Min undersøgelse søger at afdække en virkelighed indenfor et specifikt felt, hvorfor metoden for undersøgelsen er designet ift., hvad den skal afdække.

Formålet med mine observationsstudier er at identificere de betydningsfulde forhold mellem de ansatte, der udtrykker værdierne i praksis og i deres sociale fællesskab giver anledning til læring og forståelse af organisationens værdier.

Mine observationsstudier er foretaget på to forskellige friplejehjem i deres hverdag. Jeg har været til stede som observatør, da jeg ikke mener jeg som ukendt undersøger gennem én hverdag har mulighed for at indgå i den sociale kontekst eller identificere mig med de ansatte på de aktuelle friplejehjem.

I feltvidenskab studeres genstanden i den unikke situation, som det findes for undersøgeren. Det kræver identificering og afgrænsning af genstandsfeltet, som konstitueres via en særlig videns interesse (Brinkmann og Tanggaard 2015 s. 57). Jeg har derfor valgt at tage udgangspunkt i en observationsguide, der støtter mig i at holde fokus (Brinkmann og Tanggaard 2015 s. 90-96). Observationsguiden er målrettet handling, relationer, kontekst og praksis og derigennem kulturelle, hverdagslige og situerede aspekter (bilag 1a & 1b).

I kraft af en hermeneutisk videnskabsposition er min observationsguide ikke operationaliseret i organisationens værdier men konstrueret ift., at jeg er åben for enhver handling, så jeg indhenter så objektive data som muligt. Samtidig er jeg bevidst om, at mine observationer ikke er uafhængige af min forforståelse.

Observationsguiden skal støtte mig i, hvordan de ansatte handler og ikke, hvad de siger de gør i den bestemte kontekst. Samtidig har observationsstudierne dannet grundlag for de følgende fokusgruppeinterviews ved at kvalificere spørgsmål med baggrund i mine observationsstudier sammenholdt med mine undersøgelsesspørgsmål.

Validering af observationsstudier

For at sikre en valid dataindsamling indsamler jeg empiri fra to forskellige friplejehjem med hver sin historik. Det ene friplejehjem har eksisteret som en del af organisationen i mere end 40 år. I 2010 blev plejehjemmet omdannet til friplejehjem, men har som plejehjem en lang historik i Danske Diakonhjem.

Det andet friplejehjem blev oprettet i efteråret 2020. Det er derfor relativt nyt i organisationen og de ansatte har ingen historisk præference ift. organisationens værdier.

Jeg har intet personligt kendskab til de to friplejehjem ift. til, hvordan ledelsen internt vælger at introducere eller producere en læreproces omkring værdierne og kender heller ikke de

ansatte privat. Den eneste forhåndsviden jeg har er, at de ansatte formodentligt har deltaget i de obligatoriske internater; Ånd & Rødder I og II.

Mine feltstudier tager fokus på det sociale fællesskab, hvor jeg efterfølgende har valgt to/fire ansatte, der tager del i mine fokusgruppeinterviews. De ansatte er valgt ud fra, at én af dem har været ansat i en længerevarende periode mens den anden er relativt ny i sin ansættelse.

De ansatte har samtykket til observation og er bekendt med min tilstedeværelse og at mine observationer handler om læreprocesser. De har ikke viden om, at det handler om læreprocesser ift. organisationens værdier eller at jeg observerer, hvordan værdierne kommer til udtryk. Dette fordi den viden potentielt kunne danne grundlag for en bestemt adfærd.

Ledelsen på friplejehjemmene har været behjælpelig med at udpege de ansatte, som har været ansat i længere tid og dem, der har været ansat i kort tid for at sikre mig den differencering jeg ønsker. Det skal hjælpe mig til at følge læreprocessens udvikling og sammenholde observationer og interviews ift. formålet med undersøgelsen.

Interviews

Forskningsinterview producerer viden som konstrueres socialt i samspillet mellem interviewer og informanter samtidig med, at det etablerer nye relationer med det formål at producere viden om den menneskelige situation (Kvale og Brinkmann 2015 s. 84). Samtaler er en måde hvorigennem viden kan produceres.

Mine interviews finder sted i en interpersonel kontekst og de udsagn der gives, er relateret til konteksten og derfor følsomme for kvalitative forskelle og nuancer (Kvale og Brinkmann 2015 s. 84).

Sproget er mit medie som værktøj i interviews og viden konstitueres gennem sprogligt samspil (Kvale og Brinkmann 2015 s. 85). Jeg har gennem interviews været opmærksom på at skabe en samtalebaseret dialog, så jeg får mulighed for at udforske de ansattes forskellige synsvinkler.

Deres fortælling er væsentlig for min undersøgelse og kan give mig viden om netop deres livsverden. Spørgsmålet om, hvad der er nyttigt, er ladet med værdi men også afhængig af min viden om emnet. Den viden kan understøtte mig i at skabe relevante fund, når jeg senere analyserer mine fokusgruppeinterviews (Kvale og Brinkmann 2015 s. 94).

Semistruktureret fokusgruppeinterviews

For at komme tættere på de ansatte og tilvejebringe en mere detaljeret analyse af deres oplevelser, har jeg foretaget to semistrukturerede fokusgruppeinterviews. Jeg har kun lidt erfaring med interviews. Derfor har jeg støttet mig til forskningsinterviewets syv faser ifølge

Kvale og Brinkmanns bog; *"Interview, Det kvalitative forskningsinterview som håndværk"*. Jeg vil i det følgende afsnit præsentere mine overvejelser omkring fokusgruppeinterviews.

Tematisering af semistruktureret fokusgruppeinterviews

Mit formål med specialet er at undersøge, hvordan værdierne kommer til udtryk i praksis og hvordan læreprocessen omkring Danske Diakonhjemms værdier folder sig ud, så det medfører en fælles forståelse for organisationens værdier blandt de ansatte.

Gennem mine observationsstudier har jeg oplevet de ansatte i arbejde i deres kontekst. Jeg har haft fokus på de kulturelle, hverdagslige og situerede aspekter, hvor jeg ønsker at få viden om de ansattes oplevelser og deres grunde til at handle, som de gør. (Kvale og Brinkmann 2015 s. 31).

For at producere den viden jeg efterlyser, har jeg en række spørgsmål, som jeg ønsker besvaret. Mine observationsstudier fortæller mig, at der ikke umiddelbart tales åbent om -, eller at den daglige praksis verbalt argumenteres via værdierne mellem de ansatte i hverdagen. Derfor er det interessant at spørge de ansatte nærmere ind til, hvad de ved om organisationens værdier, hvad værdierne betyder for dem og deres praksis på friplejehjemmet og hvordan de udtrykker værdierne.

Det semistrukturerede fokusgruppeinterview giver mig mulighed for at undersøge dette samtidig med, at jeg kan styre interviewet og lade informanterne frit besvare spørgsmålene. Jeg har taget udgangspunkt i en interviewguide (bilag 2), som indeholder tematisering af spørgsmål ud fra mine undersøgelsesspørgsmål. Dertil har jeg knyttet underspørgsmål, så jeg var forberedt, hvis interviewet fordrede en fordybning ift. fortolkning og forståelse af spørgsmål. Dette for at stille så åbne spørgsmål ift. emnet som muligt og lade de ansatte finde deres svar ud fra deres livsverden.

De ansatte var allerede ved observationsstudiet blevet kendt med, at fokusgruppeinterviewene tog afsæt i læreprocesser. Men de var ikke *inden* interviewet informeret om, at det handler om læreprocesser og forståelse omkring organisationens værdier, hvilket jeg informerede dem om ved interviewets start.

Fokusgruppeinterviewene var planlagt til max 25 minutter og jeg havde forberedt de ansatte på tidsperspektivet. Interviewene varede konkret 22,19 min. for friplejehjem 1 og 19,01 min. for friplejehjem 2. Jeg tog udgangspunkt i en interviewguide (bilag 2), og optog interviewene for senere transskribering.

Ledelsen havde stillet et lokale til rådighed på de to friplejehjem, hvor jeg foretog mine fokusgruppeinterviews. På den måde havde de ansatte let adgang og befandt sig i kendte

omgivelser. Jeg valgte bevidst at placere mig overfor de ansatte, så jeg fik mulighed for at observere deres mimik og de evt. interpersonelle relationer, der opstod under interviewet.

Proces under interviews

Ifølge Kvale og Brinkmann er de første minutter af interviewet afgørende ift. at skabe kontakt mellem interviewer og informanter, så informanterne kan føle sig fri til at eksponere deres oplevelser (Kvale og Brinkmann 2015 s. 183).

Jeg startede mine fokusgruppeinterviews med en kort briefing vedr. formål og fik sikret mig, at besvare de ansattes evt. spørgsmål til selve konstruktionen. I den forbindelse gjorde jeg også opmærksom på, at den læreproces jeg undersøger, handler om organisationens værdier.

Det kvalitative forskningsinterview har ingen entydige kvalitetskriterier, da det beror på den håndværksmæssige dygtighed, som intervieweren besidder (Kvale og Brinkmann 2015 s. 233). Ift. til interviews er jeg selv det vigtigste redskab og da jeg har begrænset erfaring som interviewer havde jeg forberedt mig på rollen ud fra de kvalifikationer interviewhåndværkeren ifølge Kvale og Brinkmann bør besidde (Kvale og Brinkmann 2015 s. 224-225). På den måde søgte jeg, at interviewet producerede righoldig viden og blev en god oplevelse for de ansatte. Inden jeg afsluttede mine fokusgruppeinterviews, foretog jeg en de-briefing, hvor jeg kort gennemgik de eksplorative spørgsmål, jeg fik stillet undervejs i interviewet. De ansatte fik derved mulighed for at overveje - og evt. knytte kommentarer dertil.

Transskription

Via transskription bliver samtalen abstraheret og fixeret i skriftlig form (Kvale og Brinkmann 2015 s. 235). Transskription er oversættelse fra tale- til skriftsprog og dermed en transformering fra én form til en anden og bliver ift. den hermeneutiske position en dekontekstualiseret gengivelse af en levende interviewsamtale (Kvale og Brinkmann 2015 s. 236).

Ifølge Kvale og Brinkmann findes der ingen sand, objektiv transformation fra mundtlig til skriftlig form, så jeg har stillet mig selv spørgsmålet om, hvilken transskription der er bedst egnet i min undersøgelse (Kvale og Brinkmann 2015 s. 246). Ud fra den overvejelse, valgte jeg at transskribere mine optagelser selv. Dels for at lære om min egen interviewstil og samtidig for at sikre så valid en transskription ud fra mine erindringer som muligt.

Detaljeringsgraden i min transskription er synliggjort i spørgsmål og meningskondenserede svar samt pauser/ophold i samtalen. På den måde har jeg beskrevet de ophold og udtryk, jeg oplevede under interviews (bilag 3a & 3b). Jeg har desuden valgt at meningskondensere, hvilket medfører, at jeg komprimerer lange udsagn til kortere udsagn, hvor det centrale i det sagte omformuleres i få ord (Kvale og Brinkmann 2015 s. 269).

Mine fokusgruppeinterviews skal bruges til at undersøge, hvordan organisationens værdier kommer til udtryk i praksis og hvordan de ansatte lærer og forstår organisationens værdier. Jeg vil derfor igennem afsnittet; analyse, fremhæve specifikke udsagn og analysere dem ved hjælp af valgt teori.

Validering af semistruktureret fokusgruppeinterviews

Ifølge Kvale og Brinkmann består en fokusgruppe som regel af seks til ti personer (Kvale og Brinkmann 2015 s. 205). Det var ikke muligt for mig at samle det antal personer til mine fokusgruppeinterviews.

Validiteten skal derfor ses i tillid og troværdighed ift. informanternes udsagn gennem de semistrukturerede fokusgruppeinterviews sammenholdt med mine undersøgelsesspørgsmål og det udledte tema fra observationsstudierne.

Reliabiliteten giver sig udtryk via de ensartede undersøgelser på to forskellige friplejehjem med hver deres historik i den samlede organisation. Jeg vil i analysen, min konklusion og perspektivering belyse dette.

Forskningsetik

Jeg har ved hjælp af teori forberedt mig grundigt på de interviews jeg har foretaget. Dette har givet mig et solidt fundament for at være på forkant med de etiske udfordringer, som forskningsetikken medfører.

Jeg havde på forhånd udarbejdet en skriftlig samtykkeerklæring til de ansatte, jeg observerer. Samtykkeerklæringen indeholder en kort beskrivelse af formålet med min rolle på friplejehjemmet og at mine observationer tager afsæt i læreprocesser. Samtykkeerklæringen indeholder også en kort beskrivelse af de efterfølgende fokusgruppeinterviews (bilag 4). De ansatte, som har deltaget i mine fokusgruppeinterviews, har alle valgt at underskrive samtykkeerklæringen.

Jeg har ikke udarbejdet en samtykkeerklæring ift. mine korte telefoninterviews med forstandere. Men forstanderne har mundtligt tilkendegivet at ville svare på mine spørgsmål ud fra min information om projektet. Under de korte telefoninterviews har jeg taget notater af udsagn og gengivet disse i bilag 5.

Valget er truffet af hensyn til egne ressourcer sammenholdt med, at disse interviews udelukkende er afholdt for at give mig et supplerende perspektiv på observationsstudier og fokusgruppeinterviews ift., hvordan ledelsen indgår i læreprocessen, i det sociale fællesskab på friplejehjem.

TEORI & TEORETIKERE

Valg af teori

I det følgende afsnit præsenteres valgt teori ift. min undersøgelse. Teorien skal hjælpe mig med at rammesætte og forstå min empiri og på den måde, lede mig frem til en konklusion af selve undersøgelsesfeltet. Jeg har valgt at benytte teori, der tager udgangspunkt i læreprocesser som social deltagelse, der medfører forbindelser, som giver anledning til relationer mellem materialitet, betydning og handling.

Kulturen på friplejehjem, *at forstå som læreprocesser, der skaber forbindelser*, peger mod social deltagelse og Hasses kulturanalyse kan give mig et nærmere perspektiv på selve kulturen og støtte mig i at få blik for de forhold, hvor værdierne kommer til udtryk i praksis.

Wengers teori om praksisfællesskaber kan støtte mig i at analysere selve læreprocessen i praksis og i det sociale fællesskab. Teorien kan hjælpe mig til at få forståelse for min empiri; hvordan det giver mening for de ansatte som deltagere i deres praksisfællesskab, at integrere og opnå en fælles forståelse for værdierne.

Jeg mener, at teorierne med hvert sit fokus komplementerer hinanden ift. undersøgelsesfeltet, hvilket jeg vil beskrive i de følgende afsnit samt synliggøre via min analyse.

Kulturanalyse

Præsentation af Cathrine Hasse

Cathrine Hasse (1956) er professor og arbejder med kulturelle læreprocesser i organisationer. Hun har gennem flere år ledet en forskningsgruppe knyttet til innovationsforskning og forskning i videnskabs- og teknologistudier på Århus Universitet. Hasse har udgivet flere bøger om kultur og tager fokus også på forskerens egen læreproces og metodologiske udfordringer (Hasse 2011).

Kultur & Læreprocesser

Cathrine Hasse opfatter kulturelle læreprocesser som vilkår og forudsætning for de mange kulturelle konstruktioner, der opstår i en organisations hverdagsliv (Hasse 2011 s. 9). Hun mener, at det er gennem kulturelle læreprocesser, at vi genopfinder eller fastholder traditioner og som gør det muligt at ændre og udforske grænser for materialitetens betydning (Hasse 2011 s. 9).

Hasse sætter gennem bogen: *"Kulturanalyse i organisationer"* fokus på kulturforskning som et praktisk håndværk, hvor undersøgeren er sit eget instrument, der skal lære af mennesker og artefakter.

I sin teori om kulturelle læreprocesser skelner Hasse mellem det analytiske og empiriske felt. Det analytiske felt skaber redskaber til undersøgerens realiserede kulturanalyse mens det empiriske felt er undersøgerens potentielle mulighed for at skabe kulturanalyse (Hasse 2011 s. 24). Forskellen på de to felter er ikke en opdeling i teori og praksis, da begge felter indeholder både teori og praksis. Men som undersøger kan man ikke bare tilføje teori hentet i det analytiske felt på et empirisk felt, da undersøgeren via det analytiske felt lærer sig teori, der giver mulighed for at udvælge og inkludere forbindelser i mødet med det empiriske felt (Hasse 2011 s. 24).

Det analytiske felt

Ifølge Hasse kan kultur ikke reduceres til noget vi har eller er, da kultur er i konstant bevægelse (Hasse 2011 s. 69).

Citat: *"Men når betydning og materialitet over tid smelter sammen og bliver et fælles kollektivt udgangspunkt for de daglige forhandlinger og kampe, der nu engang altid er i organisationer, kan vi tale om en stærk organisationskultur, der kan in- og ekskludere"* (Hasse 2011 s. 70).

Danske Diakonhjem ønsker en kultur præget af værdier. Kulturen er ikke bare til stede, men må skabes over tid via de ansatte, deres læreprocesser og indbyrdes forhandlinger om praksis. Via kulturelle læreprocesser, lærer vi at forbinde nye betydninger med materielle artefakter og i den forbindelse foregår in- og eksklusioner. F.eks. kan den fysiske indretning have en vis betydning, men det er de kulturelle forbindelser, der handler gennem de fysiske artefakter (Hasse 2011 s. 73). De gældende kulturbegreber forklarer imidlertid ikke, hvordan en organisation kan være både in- og ekskluderende. Det hører til i det empiriske felt, der markerer de kulturelle grænser (Hasse 2011 s. 211).

Den måde vi tager viden til os på i sociale sammenhænge, medfører ny erkendelse, men ikke bare en erkendelse, der bygges ovenpå den eksisterende. Samtidig medfører en ny erkendelse i sociale sammenhænge, at helheden påvirkes og forandres uforudsigeligt (Hasse 2011 s. 78). Dette sker bl.a. også, når den nyansatte efter internaterne kommer tilbage til praksisfællesskabet på friplejehjemmet.

Der er i den forbindelse ikke kun tale om en socialiseringsproces, da internaliseringsprocessen forandrer os og gør os mere kollektive (Hasse 2011 s. 79).

Når en nyansat starter på friplejehjemmet, er der derfor heller ikke *kun* tale om at den nyansatte, socialiseres i det eksisterende fællesskab. Det sociale fællesskab danner i stedet en ny kultur på baggrund af den nye kollektive helhed; en epistemologisk forandring for et ændret refleksionsgrundlag (Hasse 2011 s. 79).

Når jeg antager, at værdier ikke er noget statisk og at "*værdier kan forandres, når det opleves som meningsfuldt, værdifuldt eller virksomt*" (Frederiksen 2019 s. 14), så har det stor betydning, at internaliseringsprocessen ifølge Hasse, forandrer det kollektive fællesskab. Og det bekræfter mig i, at værdierne må forbindes i den konkrete kontekst med de ansattes erfaring og oplevelser, samt bearbejdning af disse.

Hasse mener altså, at kultur ikke er afgjort og endelig. Samtidig mener hun, at vi ikke er frie ift. en hvilken som helst betydning i kulturel kontekst, hvis vi ønsker at blive inkluderet i en bestemt organisationskultur. Det vi opfatter som frivillige handlinger er kulturelle handlinger, som involverer genstandsartefakter (Hasse 2011 s. 89).

Citat: "*Vores tilsyneladende frivillige handlinger er derfor altid indlejret og må forstås i forhold til kulturelle læreprocesser*" (Hasse 2011 s. 89).

Når de ansatte på friplejehjem bevæger sig i kulturen, skaber de nye forbindelser mellem genstandsartefaktens både fysiske og begrebsmæssige sider (Hasse 2011 s. 90). På den måde bevæger de sig i den bestemte kontekst og de sociale omgivelser. I praksis lærer de at handle betydningsfuldt via forbindelser af handling og kollegers reaktioner (Hasse 2011 s. 91).

For Hasse er handlinger også kulturelle artefakter og kan opfattes som kulturelle læreprocesser (Hasse s. 92). Handlinger kan skabe forbindelser og medfører en handleviden, som kan være både kognitiv og reflektiv uden det nødvendigvis er en sand viden.

Citat: "*Viden er ikke viden i filosofisk forstand, men handleviden knyttet til forbindelserne i en lokalt situeret organisationskultur*" (Hasse 2011 s. 95).

De handlinger jeg observerer via mine observationsstudier, er derfor væsentlige, når Danske Diakonhjem ønsker en kultur præget af værdier. Dette med udgangspunktet i, at *kultur dannes mens vi handler*.

Det empiriske felt

Som observatør har jeg valgt at forholde mig så objektivt som muligt til de handlinger jeg observerer. Men som Hasse refererer til, kan mål for studier af andre menneskers hverdagsliv aldrig være objektiv viden (Hasse 2011 s. 112), hvilket jeg også har noteret mig i kraft af min videnskabsteoretiske tilgang. Hun beskriver desuden, at deltagerne i en organisation forbinder hinanden med bl.a. bestemte handlinger, indlejret i en bestemt kontekst, som jeg ikke nødvendigvis som observatør ikke har viden om. Og jeg inkluderes ikke i det empiriske felt, men tager i stedet position som forskerdeltager (Hasse 2011 s. 119).

Gennem rollen som forskerdeltager kan mine observationer og efterfølgende fokusgruppeinterviews hjælpe mig til at få fat i processer, hvor de ansattes naturlige forbindelser gennem interviews fremtræder, når de sammenholdes med mine observationer.

Vi gør os forståelige gennem fælles handleviden og fælles forståelse af artefakter. Det er kulturelle ressourcer som vi benytter os af, når vi interagerer med hinanden (Hasse 2004 s. 130). Det empiriske felt er objektet for undersøgeren, selvom selve kulturanalysen må udformes i det analytiske felt (Hasse 2011 s. 141).

Når jeg undersøger kulturen på friplejehjem, bevæger jeg mig kontinuerligt mellem det analytiske og det empiriske felt. På en måde kan man også sige, at jeg på det empiriske felt inddrager de ansatte som med-undersøgere i min egen læreproces for at kunne opnå viden om den eksisterende kultur. Der er derfor et sammenfald mellem min egen læreproces og de ansattes (Hasse 2011 s. 141). Og ved at kombinere observationsstudier med interviews, kan jeg opnå en unik position ift. at lære om de *forbindelser, der skaber relationerne mellem materialitet og betydning og handlinger og betydning*" (Hasse 2011 s. 16).

I hverdagens læreprocesser handler det om komplekse relationer. Der findes in- og eksklusioner sted, der gør en forskel i kulturelle sammenhænge (Hasse 2011 s. 214).

Men jo mere vi lærer om de lokale og kollektive forbindelser, des mere kan de motivere til handling (Hasse 2011 s. 215). Ift. til læreprocessen omkring værdier sker den kontinuerligt og via de ansattes relationelle praksis. Ikke alle ansatte er dog erfarne kulturlæsere, hvilket kan medføre reaktioner, når den forventede anerkendelse i handlinger udebliver (Hasse 2011 s. 239). Og det kan have betydning for den sociale in- og eksklusion.

Hasse mener, at organisationskulturens centrifugale eksklusioner ofte er nødvendige for at bevare de centripetale kræfter i kulturen (Hasse 2011 s. 241). Nogle ansatte kan føle sig uretfærdigt behandlet, men det er ikke alle, der lærer at læse det kulturelle rum, så de kan undgå eksklusion (Hasse 2011 s. 247).

Når jeg beskæftiger mig med en organisation, hvor det kristne menneskesyn forudsættes at være fundament for praksis, kan man undre sig over, at eksklusion finder sted. Men som i alle andre organisationer, skabes organisationen af menneskelig aktivitet sammenholdt med de fælles mål og motiv. Og alle kan ikke forholde sig fuldstændigt ensartet til det (Hasse 2011 s. 248). Men det betyder ikke, at kultur ikke kan læres, da kulturelle læreprocesser gennem refleksion kan flytte sig til en kollektiv forståelse (Hasse 2011 s. 248).

Opsamling på kulturanalyse

Hasse mener, at man som undersøger må bestræbe sig på at erkende processen bag den kulturelle læreproces, også selvom det er et vilkår, at man som undersøger er teori-ladet i mødet med feltet (Hasse 2011 s. 283).

Det empiriske felt er min potentielle mulighed for at undersøge; foretage observationer og fokusgruppintervjuer, med fokus på udtryk og integration af organisationens værdier. Men jeg kan ikke undgå i større eller mindre grad, at have en vis forud-indtagen mening. Dog må jeg ikke lade min forud-indtagende mening være styrende ift. det analytiske felt, hvilket betyder, at jeg skal være opmærksom på ikke at dramatisere eller overdrive min egen mulighed for at influere på det empiriske felt via analyser (Hasse 2011 s. 284).

Læringsteori

Præsentation af Etienne Wenger

Etienne Wenger (1951) er forfatter og forsker og opfatter sig selv som uafhængig tænk, forsker, konsulent og forfatter, foredragsholder og sociallæringsteoretiker (Illeris 2017 s. 140). Han mener, at vi alle har tilhørsforhold i forskellige praksisfællesskaber og at disse er en integreret del af vores liv (Wenger 2004 s. 17). Særligt læring i praksisfællesskaber har optaget Wenger, hvor han har udviklet det han kalder; "*en social teori om læring*" (Wenger 2004). Det vigtige heri er; at det at lære skal forstås i et socialt perspektiv uadskilleligt fra livet som menneske og de praksisfællesskaber vi alle indgår i (Wenger 2004 s. 14).

En social teori om læring

Evnen til at opleve verden og engagere sig i verden er noget meningsfuldt og er læringens mål (Wenger 2004 s. 16).

For Wenger er det et centralt aspekt af al læring, at vi er sociale væsener, hvor kundskab handler om kompetencer ift. de forhold, der tillægges værdi.

Erkendelse er et spørgsmål om deltagelse i bestræbelsen på at opnå de forhold, som udviser sig ved et aktivt engagement i den omgivende verden. Deltagelse henviser Wenger til en omfattende proces, som består i:

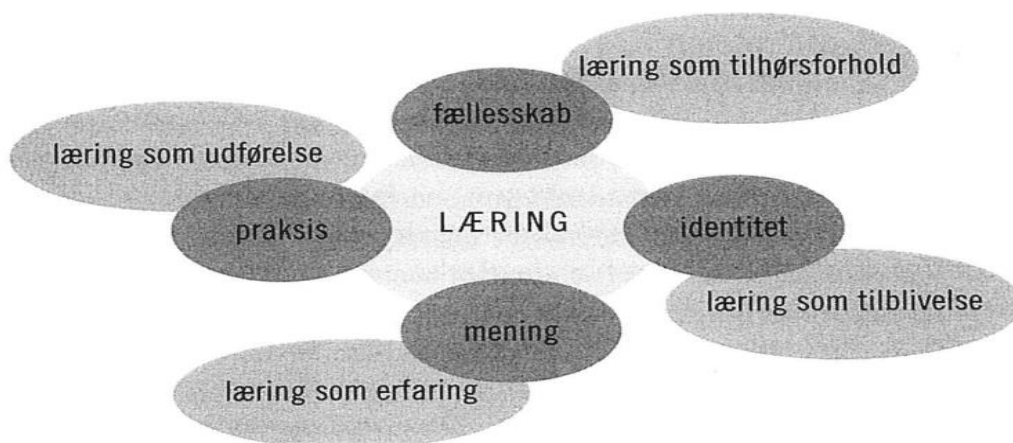
Citat: *"at være aktive deltagere i sociale fællesskabers praksisser og konstruere identiteter i relation til disse fællesskaber"* (Wenger 2004 s. 14).

Deltagelse betegner Wenger som både handling og sammenhæng og forbundet med flere former for relationer (Wenger 2004 s. 70). Deltagelse rækker derfor videre end kun til begrebet samarbejde og det direkte engagement i bestemte aktiviteter (Wenger 2014 s. 71).

En social teori om læring må ifølge Wenger integrere komponenter, der er vigtige for at skildre social deltagelse som lærings- og erkendelsesproces. Komponenterne består af *Mening*, *Praksis*, *Fællesskab* og *Identitet* og skal ses som forbundne (Wenger 2004 s. 15).

I de følgende afsnit vil jeg beskrive de fire komponenter, som jeg også i min analyse vil tage udgangspunkt i, ved at tematisere specifikke udsagn fra interviews ud fra transskribering og meningskondensering (bilag 6).

Komponenterne er vist i følgende figur: (Wenger 2004 s. 15)



Mening

Mening betegner Wenger som den måde hvorpå vi individuelt og kollektivt har evne til at opleve vores liv og verden som meningsfuld, og praksis som en proces, hvor vi kan opleve verden og vores engagement som meningsfuld (Wenger 2004 s. 65).

Mening bliver dermed et samspil mellem konstituerede processer i en meningsforhandling. Meningsforhandling involverer et samspil mellem deltagelse og tingsliggørelse, som et fundament for menneskets oplevelse af mening og for karakteren af praksis (Wenger 2004 s. 66). Meningsforhandling bliver en proces, der dannes af flere forskellige elementer som f.eks. konkrete handlinger, symboler og artefakter, og som skaber nye vilkår for forhandling og ny mening samtidig med, at den skaber nye relationer.

Komponenten; Mening er produktet af forhandling, som ikke eksisterer i os selv eller verden, men i den dynamiske relation, som livet i verden udgør (Wenger 2004 s. 68).

Citat: *"Deltagelse og tingsliggørelse refererer som par til en dualitet, der er grundlæggende for meningsforhandlingen"* (Wenger 2004 s. 69).

Den måde de ansatte udtrykker værdierne på, er et eksempel på forhandling af mening. Værdierne udtrykkes i en kontekst med baggrund i organisationens ønsker og den

undervisning de ansatte har fået via internaterne sammenholdt med de individuelle og kollektive evner hvori praksis opleves. Den dynamiske relation som de ansatte indgår i, udtrykker værdierne ift. deres *bedømmelse af det ønskværdige, rigtige eller retfærdige* og er løbende til forhandling.

Tingsliggørelse kan være en genvej til kommunikation og refererer til læreprocesser, hvor indsatsen i arbejdet adskilles fra personlige oplevelser (Wenger 2004 s. 72). Værdierne i organisationen er en form for tingsliggørelse, hvor de ansatte får et nyttigt begreb til at forankre deres handlinger gennem deltagelse. Tingsliggørelse kan derfor ses som en afspejling af praksis og en fremstilling af meningsforhandlingen.

Praksis

Praksis er ifølge Wenger en betegnelse for de historiske og sociale ressourcer, rammer og perspektiver, der støtter et gensidigt engagement i handling (Wenger 2004 s. 15). Begrebet praksis omfatter både sprog, dokumenter, roller og kriterier men også relationer, tavse konventioner, genkendelige intuitive forståelser, specifikke opfattelser, antagelser og fælles verdensbilleder (Wenger 2004 s. 61).

Jeg ønsker via projektet at undersøge, hvordan en organisations værdier integreres blandt de ansatte ved bl.a. at observere, hvordan værdierne kommer til udtryk i praksisfællesskabet. Værdierne kan betegnes som en ramme for praksis i organisationen, der kan støtte et gensidigt engagement. I praksis kan udtryk af værdierne ske via de ovennævnte elementer og derigennem en form for forhandling, en diskurs - og anlægger en meningshorisont ved at tillægge mening til en bestemt praksis (Wenger 2004 s. 73).

Fællesskab

Wenger mener, at sammenkædning af praksis og fællesskab gør to ting, som konstituerer udtrykket praksisfællesskab. Den skelner praksisbegrebet fra udtryk som kultur, virksomhed eller struktur og definerer en særlig slags fællesskab, nemlig praksisfællesskabet (Wenger 2004 s. 89). Han mener desuden, at praksis er kilden til fællesskab i form af tre dimensioner:

Gensidigt engagement - Fælles virksomhed - Fælles repertoire (Wenger 2004 s. 89).

Praksis er ikke abstrakt men eksisterer fordi mennesker engagerer sig i fælles handling og det gensidige engagement er en del af en praksis, der skaber relationer (Wenger 2004 s. 90). På friplejehjem opretholdes relationer af gensidigt engagement omkring de fælles opgaver og værdierne. De instrumentelle aspekter, selve handlingerne, er konkrete og dermed mere synlige i selve værdiarbejdet (Wenger 2004 s. 92). Sproget og særligt de tavse konventioner og intuitive opfattelser er knap så synlige, men de foregår alligevel dagligt og er en del af det gensidige engagement og den kontinuerlige meningsforhandling.

Det gensidige engagement fordres ikke af homogenitet men af engagementsrelationer på kryds og tværs (Wenger 2004 s. 93). Bl.a. har de ansatte hver deres faglige og personlige kompetencer at byde ind med i praksisfællesskabet, som har betydning for deres udtryk af værdier.

De ansatte på friplejehjem er også vidt forskellige i både alder og erfaring. Og selvom de har noget til fælles bl.a. i kraft af deres ansættelse, så kræver det; at gøre noget sammen, en konstant opmærksomhed (Wenger 2004 s. 92).

Den fælles virksomhed defineres af de ansatte og består i deres forhandlede reaktioner og viser sig på den måde i en gensidig ansvarlighed, der bliver en integreret del af praksis (Wenger 2004 s. 95).

Citat: *"Eftersom medlemmerne skaber en praksis for at tage sig af det, de opfatter som deres virksomhed, hører deres praksis, som den udfolder sig, i fundamental forstand til deres fællesskab"* (Wenger 2004 s. 98).

Praksisfællesskabet medfører en vis fælles ansvarlighed for virksomheden. Nogle aspekter af ansvarligheden kan ikke tingsliggøres mens andre, som f.eks. regler, metoder og værdier, kan. Men det betyder ikke, at de mere abstrakte aspekter af praksis ikke har lige så stor betydning som de, der kan tingsliggøres (Wenger 2004 s. 99). Og selvom værdierne er en form for tingsliggørelse, kan de også opfattes som abstrakte. Dette ift. at den generelle begrebsverden for den enkelte og fællesskabet tager udgangspunkt i en sammenfattet mening fremfor det konkrete, hvormed ansvarligheden bliver integreret i praksis og ikke behøver at være noget som alle kan formulere, selvom det gennemtrænger fællesskabet (Wenger 2004 s. 100).

De ansatte på friplejehjem tager ansvar for deres fælles virksomhed i kraft af at følge regler, benytte sig af aftalte metoder og have kendskab til organisationens værdier. Men samtidig tager de også ansvar for f.eks. udtryk, stemning og relationer, som ikke nødvendigvis kan tingsliggøres. Alligevel lærer de af hinanden ved at interagere og tage del i det gensidige engagement.

Fælles repertoire udvikles i fællesskabet og er stærkt forbundet med det gensidige engagement og den fælles virksomhed. Det omfatter ikke i sig selv sammenhæng som konkrete handlinger, symboler og artefakter, men eksisterer i kraft af, at de ansatte hører til en praksis i et fællesskab, der udøver en fælles virksomhed. Og det fælles repertoire udvikles i fællesskabet via bl.a. rutiner, ord og måden at gøre ting på, hvilket også har betydning for udtryk af værdier (Wenger 2004 s. 101).

Citat: *"Repertoiret kombinerer både reifikative og participative aspekter"* (Wenger 2004 s. 101).

Forandring og nye idéer for praksis kan ses som noget der bare sker, men er i virkeligheden en del af en udviklende læreproces (Wenger 2004 s. 115). Den engagerede ansatte og det inkluderende fællesskab er en del af repertoiret og den meningsforhandling der sker blandt de ansatte omkring værdierne og som skaber meningsfulde udsagn om deres fællesskab og fælles virksomhed, som igen medfører en læreproces blandt de ansatte og skaber fælles referencer.

Set i forhold til, at *gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire* ifølge Wenger er kilden til fællesskabssammenhæng er det de ansatte på friplejehjemmet, der giver praksisfællesskabet mening og samtidig anledning til læring om værdierne. Der er i den forbindelse ikke kun tale om erhvervelse af ny viden kombineret med de ansattes faglige og personlige baggrund samt erhvervsmæssige kompetencer og erfaring, men også dannelse af identitet (Wenger 2004 s. 116).

Identitet

Wenger definerer komponenten identitet som en betegnelse for, hvordan læring ændrer den person vi er og skaber personlige historier ifm. de fællesskaber vi indgår i (Wenger 2004 s. 15). Han siger at:

Citat: *"Vores identitet omfatter vores evne og vores manglende evne til at skabe de meninger, der definerer vores fællesskaber og vores måder at høre til på"*
(Wenger 2004 s. 169).

Opbygning af identitet handler om meningsforhandling ifm. oplevelsen af medlemskab i sociale fællesskaber og skal ikke ses som, at individualiteten overses, men at selve individualiteten er en del af den konkrete fællesskabspraksis (Wenger 2004 s. 170). Det medfører, at praksis også udgør en forhandling af måder at være som person. Forhandlingen kan være tavs men uanset, om de ansatte taler direkte med hinanden om identitet, beskæftiger de sig kontinuerligt med spørgsmålet i den måde de handler og relaterer sig til hinanden (Wenger 2004 s. 174).

At harmonisere forskelligheder fra en fragmenteret identitet kræver en fælles indsats, som kan være vanskelig at kombinere med erfaring ud fra én enkelt identitet (Wenger 2004 s. 186). I den forbindelse er det vigtigt at rette opmærksomhed mod, at der kan være forskellige måder at engagere sig i praksis og at forskellige former for ansvarlighed kan medføre forskellige reaktioner på samme omstændigheder. Samtidig kan udsagn fra ét bestemt repertoire falde fuldstændigt udenfor konteksten i et andet fællesskab (Wenger 2004 s. 186).

Harmoniseringsarbejdet kan derfor være en helt særlig udfordring ift. nyansatte. Når Danske Diakonhjem samler de nyansatte fra alle friplejehjem til en fælles undervisning af værdierne, som afsæt for arbejdet i organisationen, kan der udelukkende via undervisningen ikke

forventes ensartethed i de ansattes udtryk af værdierne i praksis. Den nyansatte kan f.eks. være præget af ét bestemt repertoire, som er direkte uhensigtsmæssigt ift. organisationens værdier og derfor må integreres i det konkrete praksisfællesskab.

Identitet i praksis er et samspil mellem det lokale og det globale (Wenger 2004 s. 189). Så processen for læring af organisationens værdier må ses som en kontinuerlig proces, hvor den nyansatte gennem fællesskabet opnår en grundlæggende oplevelse af både deltagelse og tingsliggørelse i arbejdet med at forhandle selvet (Wenger 2004 s. 177). Og efterhånden som den nyansatte integreres i den nye praksis og udvikler relationer, konstrueres identitet i den forstand, at den nyansatte bliver en del af praksisfællesskabet på det konkrete friplejehjem. Det medfører, at den nyansatte finder grundlag i sin identitet for at udtrykke de fælles værdier og gennem deltagelse i praksisfællesskabet finder sin identitet i praksis.

Opsamling på læringsteori

Wengers teori om social læring og Hasses kulturanalyse komplementerer hinanden ift. undersøgelsesfeltet. Wenger skelner praksisbegrebet fra kultur (Wenger 2004 s. 89), mens Hasse i sin kulturanalyse inddrager forbindelser, *der dannes, mens vi handler og skaber nye kulturelle forbindelser* (Hasse 2011 s. 31-32). Og begge aspekter er væsentlige for min undersøgelse:

Udvikling af praksis tager tid og praksisfællesskaber opfattes som fælles læringshistorier, hvor processen har stor betydning (Wenger 2004 s. 105). Ved at benytte Wengers teori i min analyse af empiri kan jeg analysere selve læreprocessen omkring integration af værdier og hvad der karakteriserer den. Og via teorien kan jeg fordybe mig i praksisfællesskabets læreproces ift. de fire komponenter; Mening, Praksis, Fællesskab og Identitet.

Hasses kulturanalyse kan komplementere min analyse af empiri ved at give mig et perspektiv på selve kulturen og støtte mig i at få blik for de forhold, der kan understøtte og/eller udfordre at værdierne integreres og kommer til udtryk i praksis.

Ift. min position som forskerdeltager, må jeg ud fra det analytiske felt, udvikle en teoretisk forståelse for praksis på det konkrete friplejehjem for at opnå en forståelse af de kulturelle forbindelser i mødet med det empiriske felt, de ansattes praksis (Hasse 2011 s. 108).

Ifølge Wenger må jeg undersøge de fire komponenter for at se sammenhængen i læreprocessen. Og de tre dimensioner; gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire, skaber synlighed for gældende praksis og dermed læring (Wenger 2004 s. 105).

Sammenholdt tager begge teorier udgangspunkt i læreprocesser som social deltagelse, hvilket understøtter at specialet er målrettet interpersonelle relationer samtidig med, at jeg tager fokus på læring som proces ift. til at integrere en organisations værdier.

ANALYSE

Der findes forskellige måder at analysere empiri. Kvalitative analysemetoder kan anvendes til at skabe forståelse af de undersøgte forhold og undersøge f.eks. sproglige udsagn for at skabe nuancerigdom og vise diversitet (Andreasen et al 2017 s. 156). I første omgang er det godt at gå tilbage til de oprindelige undersøgelsesspørgsmål ift.; Hvad man gerne vil vide noget om og hvilken viden, det er muligt at skabe ud fra den generelle empiri (Andreasen et al 2017 s. 156). Mine undersøgelsesspørgsmål er udformet således:

- Hvordan kommer værdierne til udtryk i praksis?
- Hvad karakteriserer læreprocessen for de ansatte omkring organisationens værdier?
- Hvilke forhold kan understøtte læreprocessen?
- Hvilke forhold kan udfordre læreprocessen?

Fra empiri til analyse

Gennem observationsstudier og fokusgruppinterviews har jeg set og hørt, at de ansatte i flere situationer, udtrykker værdierne i deres praksis, hvilket jeg vil synliggøre gennem analysen.

Min analyse starter med at redegøre for kulturen på to friplejehjem ift. de lærte forbindelser, der er dannet gennem relationer, kontekst og handling i praksis. Jeg vil derefter redegøre for, hvad der karakteriserer læreprocessen omkring værdierne herunder, hvilke forhold der understøtter og/eller udfordrer -processen. Ved hjælp af teori vil jeg fortolke, forstå og rammesætte min empiri, som skal lede mig frem til en konklusion.

Analysen vil gengive eksempler på empiri fra to friplejehjem, som både er sammenlignelig men også forskellig, hvilket bidrager til validering af min undersøgelse og giver anledning til refleksion ift. at de to friplejehjem findes i den samme organisation.

De samlede observationer kan ses i bilag 1a og 1b. Fra fokusgruppinterviews gengives udvalgte udsagn i *kursiv* ift. læsevenligheden. Den samlede transskription fra fokusgruppinterviews kan ses i bilag 3a og 3b. Jeg henviser i analysen også til konkrete værdier fra Danske Diakonhjem, som gengives i *kursiv* eller beskrives i teksten.

I afsnittet ledelsesperspektivet, vil jeg gengive udvalgte udsagn fra forstander i *kursiv*, så de skelnes i teksten. De samlede notater fra tlf. interviews med forstanderne kan ses i bilag 6. Jeg har gennem analysen forsøgt at undgå trættende interviewresultater for i stedet, at synliggøre det væsentlige ift. specialets formål (Kvale og Brinkmann 2015 s. 341).

Kulturanalyse

I det følgende afsnit vil jeg via min empiri redegøre for, hvordan de ansatte på friplejehjem gennem kulturelle læreprocesser udtrykker værdierne i praksis set ud fra, at kulturelle

læreprocesser er vilkår og forudsætning for de mange kulturelle konstruktioner, der opstår i en organisations hverdagsliv (Hasse 2011 s. 9).

Jeg har i kulturanalysen opdelt afsnit ift. de to friplejehjem.

Friplejehjem 1

Kulturmarkør

En kulturmarkør er ord eller handling, som peger mod en kulturel model, der er kollektivt lært (Hasse 2011 s. 149). På friplejehjemmet er det en kulturel markør, at de ansatte finder det naturligt, at beboerne er til stede i deres samvær. Det oplever jeg bl.a. ved at en beboer tager del i den hyggelige stemning, som ind-mødet bærer præg af. Her kommer Danske Diakonhjems værdi: *"at vi giver plads til livsglæde, medindflydelse og engagement for beboere, pårørende, frivillige og medarbejdere"* til udtryk. Det samme gør sig gældende, da jeg deltager i den daglige fællessamling i salen for beboere og ansatte. I den forbindelse ser jeg også at værdien: *"vi styrker det enkelte menneskes identitet og ligeværd"*, kommer til udtryk. Nogle ansatte sidder tæt sammen med beboerne og der virker til at være en målrettet interpersonel kontakt mellem dem. Det er tydeligt, at de ansatte bevidst placerer sig sammen med de beboere, som har behov for pleje og omsorg ifm., at der er mange samlet. Der hilses og gives knus fra de ansatte og jeg oplever en stemning præget af sammenhold og ønske om samvær.

Da jeg under fokusgruppeinterview spørger de ansatte om, hvilke værdier, der er vigtige for dem, svarer Ida: *"Vi vil jo gerne at beboerne er oppe kl. 10, det er jo det, at mødes inde i salen, vi kan lige se hinanden, det er simpelthen så dejligt"*. Oda supplerer: *"Vi har jo vores formiddagskaffe, den er der ingen der skal gå glip af"*. Fællesskabet er en del af kulturen, vigtigt for de ansatte og en kulturmarkør for friplejehjemmet. Den fælles samling i salen underbygger dette, da kulturen er præget af fællesskabstænkning og dermed kan betragtes som et udtryk for værdierne. Relationer opretholdes af gensidigt engagement bl.a. via den fælles samling, hvor også værdierne kommer til udtryk. Der gives plads til livsglæde og engagement for de ansatte i deres samvær – også med beboerne.

Kontekstmarkør og grænsedragning

Artefakter kan opfattes som alt fysisk, der formes af sociale mennesker (Hasse 2011 s. 107). Afd. kontoret virker rodet for mig. Midt i lokalet står et skrivebord med diverse dokumenter på, og væggene er fyldt med ophængte papirer og en tavle, der står skrevet alt muligt forskelligt på. Ifølge Hasse bliver betydningen af materielle artefakter internaliseret af den enkelte gennem de kulturelle læreprocesser (Hasse 2011 s. 107), og det kan relateres til, at kontoret virker til at være fuldstændig overskueligt for de ansatte og dermed en del af kulturen.

Hasse siger, at kontekster er kulturelt lærte tolkningsrammer, der udelukker forbindelser og fokuserer på andre (Hasse 2011 s. 149). De ansatte serverer morgenmad for beboerne i fællesstuen fra en stor køkkenvogn med diverse morgenmadsprodukter. Den fysiske kontekst virker institutionel, men de ansatte formår via deres kendskab og kontinuerlig småsnak med beboerne og hinanden, at skabe en stemning præget af nærhed og hygge. Det institutionelle præg og køkkenvognen er dermed artefakter, der over tid bliver en selvfølge for de ansatte (Hasse 2011 s. 153). Og den fysiske kontekst er tydeligt underlagt de kulturelle forbindelser, der skabes.

De instrumentelle handlinger, som servering af morgenmad er konkrete og præges af intuitive opfattelser mellem de ansatte og beboerne. Jeg oplever på intet tidspunkt, at beboerne er overladt til sig selv, da der hele tiden er mindst en af de ansatte omkring beboerne i fællesstuen. Via småsnak og kendskab understøtter de ansatte beboerne i deres unikke fællesskab. Og på trods af, at jeg oplever flere forstyrrelser i form af gennemgang og højlydte samtaler, så virker det ikke til at påvirke fællesskabet.

Diskussioner i det analytiske felt forudsætter en form for grænsedragning og at deltagere i samme organisation kan dele grundlæggende antagelser og samtidig virke som splittede. Men kulturen forklarer ikke, hvordan en organisation kan være præget af både integration, differentiering og fragmentering (Hasse 2011 s. 209). I den forbindelse må der findes forklaringer i det empiriske felt.

Da jeg bl.a. under fokusgruppeinterview spørger, om der er stor udskiftning blandt de ansatte, siger Oda: *"Vi er ret stabile. Men det er også sådan, at enten så holder de, de første 2 mdr. eller så..."*. Der tales her om en både in- og ekskluderende organisation. Hasse mener, at organisationer lærer gennem in- og eksklusioner, hvor læringen sker da deltagerne lærer sig kulturel læsefærdighed (Hasse 2011 s. 209). Oda tilføjer: *"I gamle dage havde vi det sådan, at enten så kan du være her, eller så kan du ikke, der er ikke sådan en gylden middelvej"*. Ifølge Hasse lærer erfarne deltagere over tid at læse kulturer og også at forandre den (Hasse 2011 s. 150). Når Oda hentyder til gamle dage, så kan det være en forklaring på, at hun og den samlede organisation har lært sig kulturel læsefærdighed.

Friplejehjem 2

Kulturmarkør

Hasse siger, at når den der lærer, har overblik over forbindelser til organisationens artefakter, har vedkommende en kulturforståelse og evnen til at læse handlemuligheder i kulturen (Hasse 2011 s. 151). Ind-mødet sker i en lille sal på 1. etage, hvor de ansatte fra friplejehjemmet samles. Enkelte har en iPad med, som de kigger i. De fleste sidder omkring et bord, mens andre sidder lidt derfra og nogle står op.

Herunder ses observationer fra ind-mødet:

- En fortæller, at én har sovet over, men kommer
- En af de ansatte (afd. leder) læser højt fra journalen fra IPad. Informerer også om ny procedure for overlevering af rapport fremover. Der er ikke kommentarer til journalen og kun ganske få kommentarer til informationerne om ny procedure for overlevering
- En ansat beder os sætte stolene op efter mødet. (Det viser sig, at hun er rengøringsassistent). Senere bliver jeg klar over, at også pedellen er deltager i morgenmødet
- En ansat viser afd. leder en seddel, hvor hun har optalt fordeling af en bestemt opgave op mellem de ansatte. Afd. leder svarer, at den fordeling ikke kan lade sig gøre, da det vil påvirke planlægning af mødetider

Der er tydeligvis ikke skabt en fælles kultur omkring ind-mødet. Processen i ind-mødet bærer ikke præg af implicite komparationer, en form for spejlingseffekt (Hasse 2011 s. 155). I stedet har de ansatte på hver deres måde en egen agenda og fokus i ind-mødet. Og det giver en udfordring for de ansatte at danne sig et overblik over forbindelser og dermed evne for at læse handlemuligheder indenfor kulturen.

Gennem proces udpeger deltagerne, hvilken betydning mennesker og handlinger tillægges de mere erfarne deltagere i organisationen. Via processen startes brydning af de medbragte kulturelle forbindelser, ved en omorganisering af refleksionsgrundlag (Hasse 2011 s. 152).

På friplejehjemmet er det svært at skelne erfarne deltagere og at gennemskue en proces omkring de medbragte kulturelle forbindelser. Man kan sige, at kulturen på friplejehjemmet lige nu udvikler sig i relationerne mellem de ansatte via de subjektive opfattelser og moralske forståelser, der hver især kommer med – også ift. udtryk af organisationens værdier.

At kulturen på friplejehjemmet er præget af subjektive opfattelser af, hvordan Danske Diakonhjems værdier kommer til udtryk, medfører en kultur præget af subjektive opfattelser ift. de kulturelle moralske forståelser.

Ved fokusgruppeinterview svarer Ane på spørgsmålet om, hvilke værdier, der er vigtige: *"For mig, at respektere hinandens forskelligheder"*. Hun fortsætter på spørgsmålet om, hvorfor værdier er vigtige: *"I sådan et hus, hvor der er plads til så mange beboere, der har levet forskellige liv og lige pludselig skal leve under samme tag. Jeg tænker, hold da op. De skal dele spisesituationer og det er meget vigtigt, at man giver hinanden plads og ro til forskelligheder"*. Mia svarer på det samme: *"Jeg synes at respekt og nærvær og næstekærlighed, det er da 3 ting man sådan ... det er vigtigt for mig"*.

Den kulturelle markør er derfor tvetydig og fragmenteret. Men det betyder ikke, at organisationens værdier ikke kommer til udtryk i praksis. Det betyder i stedet, at der blandt de ansatte ikke er dannet en kulturel model, der er kollektivt lært, hvorfor værdierne kommer til udtryk ud fra den enkelte ansattes kulturelle moralske forståelser.

Kontekstmarkør og grænsedragning

Kontekstmarkører er svære at læse, fordi de ikke nødvendigvis tillægger genstandsartefakter samme betydning (Hasse 2011 s. 173). På friplejehjemmet oplever jeg, at den fysiske kontekst er gunstig ifm. værdiarbejdet. Der findes to etager med lejligheder og en fælles spisestue samt fællesstue på hver etage. Der er ikke åbne gange for gennemgang af uvedkommende omkring den enkelte bolig. Huset fremstår nyt og indbydende, hvor møbler, farver og andet interiør tydeligt er valgt med omhu.

Alligevel virker huset tomt i min tolkningsramme. Ifølge Hasse skaber vi som nyankomne generaliseringer om andres kultur (Hasse 2011 s. 177). At lære at reflektere over de fysiske rum kan sanses anderledes af rummets etablerede praksisdeltagere, som har lært rummet at kende (Hasse 2011 s. 178). Og artefakter bliver over tid taget for givet (Hasse 2011 s. 181). Det betyder at min tolkningsramme for at huset virker tomt, ikke nødvendigvis harmonerer med de ansattes opfattelse.

Hasse siger, at kulturelle læreprocesser, hvorigennem vi lærer at skabe forbindelser mellem genstandsartefakter, handling og betydning, skaber kultur (Hasse 2011 s. 147). I spisestuen ser jeg, at nogle ansatte sidder med deres iPad ved samme borde som beboerne og er synligt optaget af denne fremfor at skabe relation til hinanden og beboerne. På den måde ser jeg, at iPad som kontekstmarkør får en betydning for kulturen. Selve genstands-artefaktet forbinder handling og betydning og jeg ser en kultur, hvor det legitimeres, at de ansatte træder ud af fællesskabet iført iPad.

Grænsedragninger bliver til gennem kulturelle læreprocesser og tager udgangspunkt i, at deltagerne er medvirkende til at frembringe disse (Hasse 2011 s. 211). Og kollektive grænsedragninger aktiveres, når f.eks. ord, handlinger og genstandsartefakter bryder med forventelige betydninger (Hasse 2011 s. 212). Da en ansat ved ind-mødet viser afd. leder en seddel med hendes idé til en ny fordeling af opgaver, bliver hun afvist med argumentet, at det ikke kan lade sig gøre ift. mødetider. Den ansatte havde en erkendt forventelig betydning med sit forslag, mens afd. leder havde en anden forventelig betydning. Og det kan have konsekvenser når fællesskabet ikke lærer at læse de samme betydningsfulde forskelle og medføre oplevelsen af en ekskluderende organisation (Hasse 2011 s. 112).

Delkonklusion

Kultur, at forstå som læreprocesser der skaber forbindelser, som igen skaber relationer mellem materialitet og betydning og handlinger og betydning (Hasse 2011 s. 16), er også det, der gør sig gældende i de udtryk af værdier, som ses på friplejehjemmene.

På friplejehjem 1 udtrykkes organisationens værdier særligt gennem fællesskab, som en kulturmarkør for de ansatte. De oplever det som meningsfuldt, værdifuldt og virksomt at være sammen. Den kulturelle læreproces er kendetegnet ved, at de ansatte har lært, at det ønskværdige og rigtige konstitueres i fællesskabet, hvor de har integreret en fælles tolkningsramme om, at det er gennem det fælles samvær og fællesskab værdierne kommer til udtryk.

På friplejehjem 2 er de kulturelle markører mere fragmenteret. De ansatte har ikke en tydelig kollektivt lært kulturel markør for deres udtryk af organisationens værdier. Værdierne kommer i stedet til udtryk gennem de ansattes subjektive fortolkninger og kulturelle moralske forståelser. Det hænger det sammen med, at der i løbet af det år friplejehjemmet har eksisteret, kontinuerligt er kommet nye ansatte til. Kulturen som læreprocesser, der skaber forbindelser og giver handling betydning har derfor været præget af, at internaliseringsprocessen har været mere eller mindre konstant. Og det har haft betydning for det sociale fællesskab, hvor de ansatte ikke har haft mulighed for gennem tid at skabe kulturelle klynger for tolkningsrammer (Hasse 2011 s. 150).

Læring i praksis

I de følgende afsnit vil jeg analysere eksempler fra min empiri ved hjælp af Wengers teori om social læring. Jeg vil redegøre for, hvad der karakteriserer læreprocessen omkring Danske Diakonhjems værdier på friplejehjemmene og herunder, hvilke forhold der understøtter og/eller udfordrer læreprocessen.

Ifølge Wenger må mening, praksis, fællesskab og identitet integreres i social læring for at skildre social deltagelse som lærings- og erkendelsesproces. For at sikre en god struktur i analysen har jeg i bilag 6 fortolket og tematiseret udvalgte udsagn fra fokusgruppeinterviews, ift. Wengers komponenter i en social teori om læring: Mening, Praksis, Fællesskab og Identitet, velvidende, at komponenterne er så tæt forbundne og gensidigt defineret, så de ikke kan ses som adskillelige (Wenger 2004 s. 16).

Med det in mente, har jeg opdelt analysen i de fire komponenter af hensyn til struktur og læsevenlighed. Derefter har jeg fordybet mig i, hvilke forhold på de to friplejehjem, der kan udfordre læreprocessen.

Mening

Evnen til at opleve vores liv som meningsfuldt både individuelt og kollektivt danner mening, og er en af komponenterne i Wengers læringsteori (Wenger 2004 s. 15). På friplejehjem 2 henviser Ane på spørgsmålet om organisationens værdier i fokusgruppeinterview, til symbolet for Danske Diakonhjem, hvilket hun opfatter som et træ. Hun siger: *"Der er jo et stamtræ, det er livs-træet – godt med gode rødder"*. Symbolet giver Ane mening. Meningsforhandlingen væver deltagelse og tingsliggørelse sammen og på den måde tingsliggøres værdierne for hende, og hendes deltagelse og tingsliggørelse udgør en dualitet, en uadskillelig sammenhæng, der bliver grundlæggende for hendes meningsforhandling af værdierne i praksis.

De ansatte på friplejehjem 2 fortæller også, at det kristne menneskesyn og næstekærlighed er en del af værdierne. Mia tilføjer: *"Vis hinanden omsorg, mød hinanden, der hvor vi er. Det er både stedet og også personalegruppen"*. Hun udtrykker dermed i udsagnet, hvordan praksis er en proces, hvor hun både individuelt og kollektivt, kan opleve praksis som meningsfuld.

Tingsliggørelsen bliver også en genvej til kommunikation og engagement i praksis kan have mønstre, men det er de gentagne mønstre, der giver en oplevelse af mening (Wenger 2011 s. 66).

På begge friplejehjem fortæller de ansatte, at nyansatte bliver bekendt med værdierne under selve ansættelsessamtalen. Oda, på friplejehjem 1, siger derudover: *"Vi har jo også været på Ånd & Rødder"*. Hun tilføjer, at så snart der ansættes nye, så deltager de i de obligatoriske internater, hvor undervisningen har til formål at de nyansatte præsenteres for - og gennem cases arbejder med organisationens fælles værdier for at lære, hvordan de kan udtrykke værdierne i praksis. Hun fortsætter: *"Det er den måde, vi får det at vide fra starten af"*.

På friplejehjem 2 er de umiddelbart ikke kendt med internaterne. Dog fortæller Ane i fokusgruppeinterviews om starten på friplejehjemmet: *"Her kom de også fra Århus, hvor han også fortalte om værdierne indenfor Danske Diakonhjem"*¹. Ane har tydeligvis ikke den samme opfattelse af det meningsfulde ift. internaterne som Oda, da internaterne ikke er gentagne mønstre på friplejehjem 2, som på friplejehjem 1.

Allerede under ansættelsessamtalen synliggøres mening via værdierne og ligger op til en meningsforhandling, der videreføres i praksis, når de ansatte ikke kun fortæller, men også gennem deres praksis viser de nye, hvordan værdierne udfoldes på friplejehjemmet.

¹ Nye friplejehjem henter ofte det første internat til friplejehjemmet fremfor alle at tage på diakonhøjskolen.

Mia fra friplejehjem 2 fortæller: *"Det er tit mig, der har de nye med i intro"*. Hun fortsætter: *"Jeg gør jo bare det jeg gør, ja altså, det er lidt svært at forklare"*. Ane fortæller: *"Vi klæder dem vel på til at skal yde omsorg og banke på døren og respektere, den der bor der"*. Værdien: *"at vi betragter ethvert menneske som unikt, skabt og værdifuldt"*, kommer her i spil. Men igen er det ikke blevet et gentaget mønster i deres praksis at skulle introducere nyansatte. På friplejehjem 2 bliver det derfor lidt tilfældigt, hvordan de nyansatte i praksis introduceres og det virker ikke som en kollektiv praksis at introducere nyansatte for værdierne.

Praksis

Wenger opfatter praksis som en fælles læringshistorie, hvor deltagerne sammen engagerer sig og interagerer med hinanden (Wenger 2011 s. 59). På friplejehjem 1 svarer Ida på spørgsmålet; om der tales om værdierne på f.eks. personalemøder: *"Det gør vi faktisk meget ofte, vi går meget op i det"*. Personalemøderne medvirker på den måde til at sætte en ramme for deres praksis. Værdien: *"vi giver plads til livsglæde, medindflydelse og engagement for beboere, pårørende, frivillige og medarbejdere"*, kommer her til udtryk.

På friplejehjem 2 viser det sig, at der i løbet af det år friplejehjemmet har eksisteret, kun har været afholdt ét personalemøde. I den forbindelse indskrænkes muligheden for den mere formelle meningsudveksling af værdierne. Mia siger dog, at hun sagtens kan forestille sig, at værdier er et punkt på dagsorden til personalemøde. Hun udtrykker her et ønske om at italesætte værdierne i praksisfællesskabet, men har behov for at blive støttet til at finde en ramme for den fælles praksis ift. værdiarbejdet.

På friplejehjem 1 siger Ida: *"Det er rart at vi får vendt værdiarbejdet på personalemøde, for det kan godt gå i glemmebogen, når man nu går og arbejder"*. Her tilkendegiver hun, at der ift. værdiarbejdet er behov for en formel adgang for mulighed for meningsudveksling. Hun oplever via personalemøder en anledning til at meningsforhandle, hvilket medfører læring.

Ifølge Wenger ses praksis ift. de historiske og sociale rammer og perspektiver, der støtter et gensidigt engagement i handling (Wenger 2004 s. 15). Da jeg under fokusgruppeinterview spørger, hvordan I selv udtrykker værdierne, siger Mia fra friplejehjem 2: *"Jeg banker på og beboeren kommer selv op. Andre tager nøgle med. Mange går ned med morgenmad, men jeg spørger beboeren om hun vil med op og have morgenmad"*. Der er tydeligvis foregået en meningsforhandling ift. opgaven omkring den enkelte beboer. Værdierne at vi: *"betragter ethvert menneske som unikt, skabt og værdifuldt"* samt *"styrker det enkelte menneskes identitet og ligeværd"* kommer her til udtryk. Men harmoniseringsarbejdet og en fælles meningshorisont er ikke nået i praksisfællesskabet. Den enkelte ansatte tager udgangspunkt i sin egen forståelse af værdierne, da fællesskabets forståelse har ikke dannet grundlag for en

fælles mening i praksis. Udtryk af værdier bliver derfor subjektiveret ift., hvilken ansat, der udøver praksis i den fælles virksomhed. Og det skaber en differentiering blandt de ansatte i praksisfællesskabet ift., hvordan værdierne kommer til udtryk i praksis.

På spørgsmålet om, hvordan de ansatte finder plads til værdierne i hverdagen, svarer Oda på friplejehjem 1: *"Det kommer helt naturligt i vores arbejde, det er bare sådan vi gør"*. Hun henviser her til en mening, som er konstitueret i praksisfællesskabet og er dannet via historiske og sociale rammer og perspektiver.

Fællesskab

Komponenten fællesskab er væsentlig ift., hvad der karakteriserer læreprocessen omkring organisationens værdier. På friplejehjem 1 refererer Oda til at de nye kommer på internat, som en del af deres introduktion. Dette kan understøtte et gensidigt engagement samt praksisfællesskabet omkring den fælles virksomhed og, hvad den finder væsentligt.

Den fælles virksomhed defineres af de ansatte og består i deres forhandlede reaktioner, der bliver en integreret del af praksis (Wenger 2004 s. 95). Ida fortæller om sin start på friplejehjem 1: *"Der gik ikke ret lang tid før man ved, hvad der foregår"*. Hun har altså ret hurtigt efter sin ansættelse opfattet sig som deltager, haft et fælles engagement, taget del i den fælles virksomhed og dannet et fælles repertoire omkring værdiarbejdet i praksis.

På friplejehjem 2 fortæller Ane: *"Forstander har haft sin mormor på et plejehjem, hvor jeg har arbejdet tidligere"* og fortsætter: *"Hun (forstander) har fokus på at ansætte nogen der ligesom er lokalkendt for at signalere stedet til lokalbefolkningen"*. Det fælles repertoire er altså vigtigt for Ane. Repertoiret i denne situation findes i en historisk kontekst og handler om det fællesskab i det lokale miljø, Ane opfatter sig selv som en del af. Og det kan være udgangspunkt for udvikling af den fælles praksis og dermed læreprocessen i fællesskabet, da den fælles historiske præference kan underbygge sociale relationer.

Identitet

Læring i praksis påvirker den enkeltes identitet ved at skabe personlige historier ifm. de fællesskaber vi indgår i (Wenger 2004 s. 15). Afsættet for praksis på friplejehjemmene er værdierne, hvilket medfører, at de ansatte på en eller anden måde skal identificere sig med værdierne for at de kan komme til udtryk i praksis.

Når Ida på friplejehjem 1 fortæller om, hvordan nyansatte bliver kendt med værdierne, siger hun: *"Så får man at vide hvilke værdier der er i huset og dem skal man så prøve at arbejde ud fra"*. Det medfører en meningsforhandling og medfører i den hermeneutiske videnskabsteori en ny for forståelse for praksis via en epistemologisk refleksion.

På friplejehjem 2 finder Ane identitet i den lokale forankring i det lokale miljø, hvor hun har en forforståelse for, at ledelsen prioriterer den lokale forankring. Man kan sige, at hun identificerer sig med værdien: *"at vi styrker det enkelte menneskes identitet og ligeværd"*. Opbygning af hendes identitet gennem praksisfællesskabet bliver til i meningsforhandling og selve individualiteten er en del af den konkrete fællesskabspraksis (Wenger 2004 s. 170).

Udfordringer for læreprocessen

Wenger mener, at når vi som medlemmer af praksisfællesskabet er sammen forstår vi, hvorfor der gøres, det der gøres, fordi vi forstår virksomheden og er fælles om de ressourcer der kommunikerer med (Wenger 2001 s. 177).

På friplejehjem 2 henviser de ansatte til, at det er lederne, der fortæller de nyansatte om værdierne. Der påtåles her en differentiering i praksisfællesskabet for de samlede ansatte. Man kan sige, at medarbejderne giver ansvaret for introduktionen af værdierne til ledelsen eller at ledelsen tager ansvaret fra medarbejderne, hvilket kan påvirke oplevelsen af fælles en praksis.

Ane fortæller også: *"Over den sidste tid har vi været sygdomsramt, det tænker jeg ikke som noget positivt. Der har vi været udfordret"*. Mia tilføjer: *"Hvis der er sygefravær, så har man mere travlt. Det går ikke dårligere for mig, for uanset om vi har travlt, skal vi respektere beboerne"*. I den forbindelse fortæller Ane, at ressourcer har en betydning for, hvordan værdierne kan udfolde sig i praksis. Mia forholder sig til værdiarbejdet som udgangspunkt og fokus for praksis. Alligevel fortæller hun senere i samtalen om fravær: *"Man kan godt virke lidt kort for hovedet, en beboer sagde det til mig"*. Så der er tydeligvis en sammenligning - en mening, fra de ansatte om, at værdiernes udtryk i praksis hænger sammen med ressourcer.

På friplejehjem 1 fortæller Ida: *"Hvis der er nogen, der laver noget man ikke skal lave, så får man det også at vide, at det er ikke sådan vi gør her"*. I den forbindelse kan det ud fra udsagnet diskuteres om der er plads til meningsforhandling. Det synes at være ret fastlagt, hvordan sprog og handling udmøntes og her kan læring komme i klemme, da den sociale læring er afhængig af, at nyansatte inkluderes i fællesskabet og via meningsforhandling opnår en fælles meningshorisont ift. den fælles virksomhed og udøvelsen af praksis. Dette fordrer også, at den nyansatte gennem sin deltagelse i praksis inviteres til at lære roller og kriterier, men også tavse relationer og konventioner samt antagelser og fælles verdensbilleder (Wenger 2004 s. 61).

Delkonklusion

Karakteren af læreprocessen for de ansatte omkring værdierne tager på begge friplejehjem i flere situationer, udgangspunkt i organisationens værdier. Men den historiske præference for det enkelte friplejehjem og de ansatte ser jeg, spiller en væsentlig rolle.

Der er en tydelig konstitueret fælles mening om værdiarbejdet på friplejehjem 1. Værdierne kommer kontinuerligt til udtryk i deres praksisfællesskab. Læring som erfaring og udførelse er gennemgående ligesom deres tilhørsforhold til friplejehjemmet er synlig. De har en fælles identitet gennem deres erfaring og udvikler på den måde deres identitet.

På friplejehjem 2 ser jeg ikke en konstitueret fælles mening om værdiarbejdet. Det virker heller ikke som om, at praksisfællesskabet på friplejehjemmet har dannet et gensidigt engagement, en fælles virksomhed og et fælles repertoire. Der er aspekter, men de er sporadiske og subjektivt afhængige. Alligevel har de ansatte selv en opfattelse af at værdierne kommer til udtryk i deres praksis, hvilket må konkluderes i deres subjektive udtryk. Harmoniseringsarbejdet understøttes ikke via en formel mødekultur, hvor de sammen kan sætte rammer for deres læring, så læreprocessen bliver fragmenteret og vanskelig at kombinere.

Ledelsesperspektivet

- skal give mig et supplerende perspektiv på min empiri samt skabe viden om, hvordan ledelsen indgår i læreprocessen i det sociale fællesskab omkring værdierne.

Forstander på friplejehjem 1 fortæller: *"Værdierne er grundsubstansen i alle opgaver uanset, hvilken funktion man har på friplejehjemmet. Så i mine funktioner tager jeg udgangspunkt i værdierne"*. Det er altså vigtigt for forstanderen at hun, via sine funktioner udtrykker værdierne ligesom, for andre ansatte.

Forstanderen fortæller desuden: *"På alle personalemøder drøftes opgaver og tilgange ud fra værdier. Vi bruger meget at sige det højt"*. Dette er bl.a. en måde hvorpå forstanderen tager del i det sociale fællesskab omkring værdierne og indgår i meningsforhandling om værdiernes udtryk i praksis.

På friplejehjem 2 fortæller forstander: *"Jeg bruger meget at italesætte værdier ift. til situationer i vores hverdag. Når jeg f.eks. ser eller hører noget jeg tænker, ikke harmonerer med vores værdier, så taler vi om det med det samme"*. I den forbindelse indgår forstander i meningsforhandling om værdiernes udtryk. Hun viser også gensidigt engagement, ansvarlighed overfor virksomheden og sætter sin egen evne til at bruge praksisrepertoire i spil.

Praksis er ikke et objekt men en vedvarende social samspilsproces og introduktion er en version af, hvad praksis allerede er (Wenger 2004 s. 123). Forstandere på begge friplejehjem fortæller, at ansættelsessamtalen er der, hvor værdierne første gang introduceres for de nye. Det samme påpegede informanterne ved fokusgruppeinterviews. Hvordan værdierne introduceres under samtalen, er dog givetvis afhængig af praksisfællesskabet og den konkrete kontekst.

KONKLUSION

Konklusionen er den del af en undersøgelse, hvor resultaterne sammenfattes med henblik på at besvare de definerede undersøgelsesspørgsmål (Andreasen et al 2017 s. 181).

Formålet med specialet var at undersøge, hvordan Danske Diakonhjems værdier kommer til udtryk i praksis og hvordan læreprocessen om værdierne integreres blandt de ansatte på organisationens friplejehjem.

Gennem analyse og delkonklusioner har jeg givet eksempler på, hvordan værdierne kommer til udtryk i praksis. Når jeg genbesøger værdierne, ser jeg ud fra min analyse og fortolkning af empiri, at de ansatte på friplejehjem ikke ord-lydt kender organisationens beskrevne værdier. Så jeg må konkludere, at det vigtige for at udtrykke værdier ikke skal findes i viden om de konkrete værdiudsagn men hentes via et overordnet værdisæt, som læres og integreres via relationer og kontekst.

Min empiri fortæller mig, at de ansatte ikke finder det svært at udtrykke Danske Diakonhjems værdier i praksis. F.eks. siger Oda: *"Det er jo vores dagligdag, vi ved det når vi træder ind ad døren"*. Ane siger: *"Vi gør det jo hele tiden"*. Så selvom de ansatte ikke kender de konkrete værdiudsagn, har de en tydelig opfattelse af, at de udtrykker organisationens værdier i sprog og handling. Værdierne er dermed ikke konkrete udsagn eller abstrakte målsætninger for de ansatte, men artefakter der eksisterer i deres verden.

De forskellige udtryk

Det viser sig, at udtryk af værdier er dybt afhængige af de tilstedeværende individer, relationer samt den fysiske og historiske kontekst. Selvom værdierne er nøjagtig de samme for de to friplejehjem, så kommer de til udtryk på vidt forskellig vis.

Det kan bl.a. forklare, hvorfor der på trods af talrige værdibeskrivelser som afsæt for de ansattes arbejde i ældreplejen ikke kan forventes et ensartet udtryk for værdier fra diverse private eller offentlige bestyrelser og myndigheder. Samtidig kan en hyppig kommunikation, medføre betydning af værdier i det lokale fællesskab (Graff og V-Moltke s. 59). Og hverken politikere eller bestyrelsesmedlemmer i privat regi, kommunikerer direkte med de ansatte.

Forstander på friplejehjem i Danske Diakonhjem har bl.a. til opgave at sikre at organisationens fælles værdier praktiseres. I den forbindelse vil den enkelte forstanders fortolkning og læreproces i det sociale fællesskab på det aktuelle friplejehjem, være fremtrædende for udtryk af værdierne i praksis og ikke kunne generaliseres. Der kan derfor heller ikke i min egen organisation findes to friplejehjem, hvor værdierne kommer til udtryk på samme måde.

Jeg må også konstatere, at det tager tid at skabe en fælles kultur og dermed kulturmarkører ift. udtryk af værdier. Så selvom Danske Diakonhjem profilerer sig på at være et værdibaseret alternativ til offentlige institutioner er det ikke en selvfølge, at et nyt friplejehjem udtrykker organisationens værdier på samme vis, som et etableret friplejehjem i organisationen eller for så vidt, som bestyrelse eller direktør forventer.

Læreprocessen omkring værdierne

Karakteren af læreprocessen omkring værdierne er forskellig på trods af organisationens fælles afsæt via internaterne. Det bekræfter mig i, at det er i den fælles sociale praksis på det enkelte friplejehjem, at læreprocessen omkring organisationens værdier udfoldes samt at læring er noget, der breder sig over flere omfattende og komplicerede processer end konkret undervisning (Illeris 2017 s. 17).

Integration af Danske Diakonhjems værdier kan derfor ikke konkretiseres i ét færdigt svar. Hvordan organisationens værdier integreres blandt de ansatte på organisationens friplejehjem, er fuldstændig afhængig af de forskellige sociale forhold, praksisfællesskaber og konkrete kontekster, da det er der hvor læringsressourcerne i den sociale praksis findes.

Videnskabsteoretisk vinkel

Ift. min forforståelse for, hvordan værdierne kommer til udtryk i praksis og er jeg ikke upartisk, når jeg tager udgangspunkt i den hermeneutiske videnskabsteori. I den forbindelse flyttes min tolkningsramme som forskningsdeltager gennem min empiri fra det analytiske felt til det empiriske. Mødet mellem de to tolkningsrammer sætter mine tolkningsrammer i et metaperspektiv (Hasse 2011 s. 150). Og det bekræfter mig i, at jeg som undersøger, ikke bare kan tilføje min forforståelse, men må inkludere forbindelser i mødet med det empiriske felt (Hasse 2011 s. 24).

Jeg havde en forforståelse for, at når mennesker opfattes som kollektivt og socialt lærende, er det i relationerne mellem de ansatte værdierne skal komme til udtryk og dermed danne grundlag for kulturen. Den forforståelse er umiddelbart bekræftet via min empiri og analyse heraf. Alligevel forbløffes jeg over, hvor tydeligt de fysiske kontekster er underlagt de kulturelle og relationelle aspekter. Man kan sige, at jeg som forskerdeltager, har ladet mig overraske.

Hasse skriver, at handlinger og genstandsartefakter betyder noget andet i det hverdagsliv, vi kender i forvejen (Hasse 2011 s. 201). Når jeg som undersøger er mit eget instrument, der skal lære af mennesker og artefakter bliver jeg gennem undersøgelsen udviklet i, at min forforståelse for en kultur præget af Danske Diakonhjems værdier, danner en ny meningshorisont. Meningshorisonten har givet en ny forforståelse. Bl.a. at friplejehjem i

samme organisation udtrykker værdierne på vidt forskellig vis og dermed udtrykker det ønskværdige og rigtige ud fra den meningsforhandling, der er til stede blandt de ansatte.

PERSPEKTIVERING

Jeg kunne have valgt at observere praksis på flere friplejehjem eller designe min undersøgelse anderledes for at få flere perspektiver i spil og dermed indhente mere empiri. Derved ville jeg opnå en større validitet for mine fund. Men i kraft af, at jeg valgte at kombinere to kvalitative undersøgelser, har jeg formået at gengive et relativt klart billede af det felt, der var mit fokus.

Hasse mener at samfundet har behov for flere og bedre kulturanalyser af organisationer, da beslutninger med betydning for os alle ofte udspringer fra organisationer (Hasse 2011 s. 38). I kraft af det fokus, der er på ældreplejen samtidig med, at ældreplejen pga. den demografiske udvikling må antages at komme til at fylde mere i samfundet, kunne det være interessant at foretage flere og bedre kulturanalyser indenfor feltet og samtidig undersøge på, hvad både borgere, ansatte og de ansvarlige organisationer og politikere mener, er det ønskværdige og rigtige.

Undervisning af værdibeskrivelser kan give et afsæt for udtryk af værdier i praksis. Men der er ingen tvivl om, at hvis man fra organisatorisk og politisk side ønsker, at de ældre oplever en bedre medmenneskelig indsigt og forståelse via den professionelle pleje og omsorg, skal der ske en væsentlig ændring ift. den forventede praksis ud fra værdibeskrivelser fra både private og offentlige organisationer. Det er ikke nok, at der findes værdibeskrivelser. Værdierne skal integreres i den konkrete sammenhæng og de ansatte skal gennem meningsforhandling finde ejerskab og identitet i værdierne. Og det medfører, at fokus må flyttes fra beskrevne værdier til de sociale fællesskaber, der skal udleve værdierne.

LITTERATURLISTE

Andersen, F. (2018). *En holdning til omsorg*. 1. udgave. 2. oplag. Danske Diakonhjem.

Andreasen K.E., Rasmussen P., Rasmussen A., A. Jensen A., Ydesen C., Ravn O.:(2017) *At undersøge læring*.1.udgave; Specialtrykkeriet Arco A/S.

Brinkmann, S og Lene Tanggaard (2015). *Kvalitative metoder*. 2. udgave. 2. oplag. Hans Reitzels Forlag. Side 55-112 og 200-213.

Ege, Gitte (1992). *Gerontologi*. 2. udgave. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck. Side 7-25.

Frederiksen, M. (2019). *Usikker modernitet*. 1. udgave. 1. oplag. Hans Reitzels Forlag. Side 7-38.

Graff, Heidi og Hanne V-Moltke (2014). *Social kapital i organisationer*. 1. udgave. Dansk psykologisk forlag A/S. Side 57-71.

Hasse, C. (2011). *Kulturanalyse i organisationer*. 1. udgave. Samfundslitteratur.

Illeris, Knud (2017). *49 tekster om læring*. 1. udgave. 4. oplag. Samfundslitteratur. Side 17-38 og 140-150.

Ingemann, J. H. (2013). *Videnskabsteori for økonomi, politik og forvaltning*. Frederiksberg: Samfundslitteratur. Side 107-118 og 152-164.

Thisted, J. (2018). *Forskningsmetode i praksis-Projektorienteret videnskabsteori og forskningsmetodik*. 2. udgave, 1. oplag; Jens Thisted og Munksgaard, København. Side 11-74.

Wenger, E. (2014). *Praksisfællesskaber*. 1. udgave. 4. oplag. Hans Reitzels Forlag.

Kvale, Steiner og Svend Brinkmann (2015). *Interview, det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. 3. udgave. 2. oplag. Hans Reitzels Forlag. Side 17-32, 75-104, 183-196, 202-117, 222-247, 267-284.

BILAGSLISTE

- Bilag 1.a Observationsguide – studie på friplejehjem 1
- Bilag 1.b Observationsguide – studie på friplejehjem 2
- Bilag 2 Interviewguide til fokusgruppeinterviews
- Bilag 3.a Transskribering af fokusgruppeinterviews på friplejehjem 1
- Bilag 3.b Transskribering af fokusgruppeinterviews på friplejehjem 2
- Bilag 4 Samtykkeerklæring
- Bilag 5 Interviewguide og notater, forstandere på friplejehjem 1 og 2
- Bilag 6 Fokusgruppeinterviews, fortolkning og læringsteori