

Indholdsfortegnelse

Summary	3
Indledende afsnit	4
<i>Indledning</i>	4
<i>Baggrund og problemfelt</i>	5
<i>Formål med projektet</i>	7
<i>Problemafgrænsning/valg og fravalg</i>	7
<i>Problemformulering</i>	7
Metodeafsnit	7
<i>Videnskabsteoretisk tilgang</i>	7
Fænomenologisk tilgang	8
Hermeneutisk tilgang, forståelse og forforståelse	9
Den hermeneutiske cirkel eller spiral	10
<i>Undersøgelsesdesign</i>	11
Kvalitativt undersøgelsesdesign	11
<i>Introduktion til interviews</i>	12
Planlægning af interviews	12
Etiske overvejelser	13
Udvælgelse af informanter	13
Knud Illeris som teoretisk ramme for udarbejdelse af interviewspørgsmål.	14
<i>Interviewform – Begrundelse og refleksion</i>	15
Operationalisering	16
Tematisering	16
Transskribering	17
Datavurdering	18
<i>Præsentation af CIS og PICCO projekterne</i>	19
CIS projektet	19
PICCO projektet	20
Teoripræsentation	20
<i>Valg af teoretikere</i>	20
<i>Kultur/samarbejdskultur</i>	21
<i>Edgar H. Scheins kulturforståelse</i>	21
Artefakter	22
Skueværdier	23
Grundlæggende/underliggende antagelser	23
<i>Andy Hargreaves' kulturforståelse</i>	24
Individualisme	24
Balkanisering	24
Arbejdsfællesskab og konstrueret kollegialitet	24

<i>Etienne Wengers begreber omkring praksisfællesskaber</i>	25
Deltagelse	26
Tingsliggørelse - reifikation	26
Social praksis	27
Gensidigt engagement	28
Fælles virksomhed	28
Fælles repertoire	29
Mening – meningsforhandling	29
Læring som social deltagelse	30
<i>Pierre Bourdieus habitusbegreb</i>	30
Feltet	31
Kapital	31
Symbolsk vold	32
Habitus	32
Analyseafsnit	33
<i>Diskussion af Scheins og Hargreaves' forståelse af samarbejdskultur og sygeplejerskernes oplevelser af afdelingens kultur</i>	33
Sammenfatning af sygeplejerskernes oplevelser af kulturen på deres arbejdsplads	35
<i>Diskussion af Wenger og Bourdieus forståelser og sygeplejerskernes oplevelser af:</i>	36
Læringens indhold i forbindelse med implementeringer	36
Drivkraftens betydning i forhold til implementeringer	37
Samspillet betydning i forhold til implementeringer	39
<i>Samlet analyse i forhold til den erfarne medarbejders læring i forhold til implementeringer</i>	40
Konklusion	42
Diskussion om anvendeligheden af valgte teorier og metoder	43
Perspektivering	43
Litteraturliste	45
Figurliste	47
Bilagsliste	48

Summary

This projekt is a study of the learning of special trained nurses regarding the implementation of new initiatives. The reason for my interest in this project is many years of me personally being confused, how the process' and success ' implementations can manifest themselves. Which factors facilitates in the best a way agood implementation?

The purpose of this project is to discover the significance of the nature and the collaborative culture in the unit where the experienced employees are learning regarding new implementations, and how the department's communities of practice are used. The project is inspired by the phenomenological and the hermeneutical tradition, since it is the employee's own experiences, I want to examine. The empirical material is gathered through individual semi-constructed qualitative interviews with five nurses. The material was analyzed with Steinar Kvale's method of structured analysis. The design of the interview was inspired by Knud Illeris' complicated model of learning and the theory was processed with Etienne Wenger's concept of communities of practice and suplimented by the teory of Habitus by Pierre Bourdieu. In addition to those two the concept of collaborative culture was highlighted by professor Edgar H. Schein' and Andy Hargreaves' thinking.

The project indicates that nurses in an intensive care unit are very autonomous in their work, and demands that what they are presented with makes sense in their everyday. It has to be necessary changes and it has to be meaningfull for them. If not, then they do not find the motivation to work with the implementation.

All the interviewees have great interest in technical prucedures and states that even though they do learn in communities, then they have to "play" with it alone before the knowledge really seeps in. They all state that the communities of practice are necessary in different situations, but they are primarily individualists.

My conclusion on the survey is that it can be hard to find the perfect way to implement new initiatives, but if the initiative should have a realistic chance to become a part of the nurse's everyday, then it simply HAS to make sense for the employee in the department. The conclusion is also that even though one method works for one initiative then it might not be the working method in another scenario. One must make sure that the employees can find the knowledge that is necessary by different methods.

My conclusion is that nurses are autonomous and has the need to be stimulated both through theory and practice. They expect the possibility to read about the initiative, get more information about it if they so desire, and lastly they want "learning by doing" or the possibility to. A partial conclusion is also that learning in communities of practice with a "Master" as instructor, gives a much greater outcome and profit than hours of traditional teaching in an initiative.

In the future time and money will be better spent, if the communities of practice is well-suited for the task. Let super-users get the job to lead and be "Creators of meaning".

Indledende afsnit

Indledning

Verden har ændret sig de sidste årtier, og forandringerne sker i et stadigt stigende tempo. Det danske samfund bygger i højere og højere grad på effektivitet, kvalitets- og kompetenceudvikling. Vores postmoderne samfund kendetegnes af stadigt skiftende krav til såvel økonomi, globalisering, komprimering af tid og rum og teknologisk udvikling. Verden virker mindre, og mennesket bliver i større udstrækning verdensborgere. Og som verdensborger skal man forholde sig til en politisk og kulturelt globaliseret verden. Evne til at håndtere denne voksende kompleksitet efterspørges med stigende hast. Disse overordnede betingelser har omfattende betydning for det enkelte menneskes muligheder for at agere i verden. Der stilles multiple krav til den enkelte om at være fleksibel på alle områder, og udvise selvforvaltning og omstillingsevne. Gamle dages nationalfølelse er på retur og grænser udviskes både i fysisk og mental forstand. Som verdensborger, tager man det som en selvfølge, at hele verden ligger lige uden for døren. Midt i denne nye verdensopfattelse, er målet med de fleste professionsudøvelser, stadig at levere så godt et produkt som muligt, indenfor de givne økonomiske og organisatoriske rammer. For den enkelte medarbejder betyder det et voksende krav om til stadighed, og på alle organisatoriske niveauer, at kunne implementere, anvende og dokumentere den nyeste viden. I et postmoderne samfund produceres alle former for viden med lynets hast.

Det gælder også for den offentlige sektor hvor jeg har mit daglige virke. For at kunne leve op til de krav og forventninger, samfundet har til kvaliteten af de offentlige ydelser, er det vigtigt, at ressourcerne anvendes så effektivt som muligt. Der er samtidig en forventning om, at den offentlige sektor følger med udviklingen og kan levere ydelser, der modsvarer den viden, der til enhver tid er i samfundet og den politiske agenda, der er rådende i tiden.

I de seneste år er der kommet mere og mere fokus på vidensproduktionen og bevidstheden om læreprocesser. Der tales læring som aldrig før. Der tales om livslang læring og der diskuteres, hvordan man lærer. Der diskuteres hvilke forskellige faktorer, der har indflydelse på læreprocesser og hvordan det enkelte menneske, er medspiller i egne læreprocesser. Som en følge af samfundets stigende krav er efter- og videreuddannelse, interne og eksterne kurser, omskoling og andre former for ny læring for den enkelte, nødvendige tiltag for, at arbejdstageren kan fortsætte med at fungere i sit job. Et postmoderne samfund ændrer sig hastigt, og det samme gør arbejdsopgavernes indhold og kontekst. Hvis den enkelte medarbejder ikke formår at omstille sig, i takt med de ændrede forhold risikerer han, at arbejdspladsen helt forsvinder eller opgaverne flyttes et andet sted hen. Disse forhold stiller store krav til både den samlede organisation og den enkelte medarbejder. Det er derfor nødvendigt at medarbejderne kontinuerligt tilegner sig ny viden og nye metoder og færdigheder. Dette af såvel ressourcemæssige hensyn, som af hensyn til brugernes bedste. De fleste sociologer er i dag enige om, at de samfundsmæssige krav om omstilling og fleksibilitet kræver, at hvert enkelt individ udvikler nye kompetencer gennem hele sit livsforløb og ikke kun arbejdsforløb. Det danske samfund anser det, som så vigtigt at Undervisningsministeriet i 2007 udgav "Danmarks strategi for livslang læring – Uddannelse og livslang opkvalificering for alle" - en redegørelse til EU-kommissionen, april 2007 (<http://pub.uvm.dk/2007/livslanglaering/>), hvor der bl.a. beskrives:

”-Det er afgørende at flere voksne på arbejdsmarkedet løbende deltager i voksen- og efteruddannelse, og at kompetenceudvikling i virksomhederne styrkes. Det gælder, uanset hvilket job man bestrider.”(s.19) :

- Den enkelte har ansvar for løbende at udvikle sine kompetencer og sin omstillingsevne på arbejdsmarkedet.
- Virksomhedernes opgave er at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer i overensstemmelse med virksomhedens behov og arbejdsmarkedets krav.(Ibid:20)

Der er beskrevet ansvarsområder for både den enkelte og virksomhederne, for at sikre at dette prioriteres højt. På en specialafdeling på et hospital rækker det ud til hver eneste i personalegruppen. Ingen kan be- eller opretholde sin funktion, hvis ikke de nye tiltag implementeres og gøres til en del af hverdagens nye arbejdsrutiner. Så det er ikke et spørgsmål om hvorvidt den enkelte har lyst til at lære, kun hvordan der læres.

Der stilles krav til virksomheder og den enkelte om øget dokumentation, flere evalueringer, akkrediteringer og vurderinger med henblik på at øge kvaliteten og sikkerheden i ydelserne, og dermed sikre borgerne i samfundet den bedst mulige service.

Nogle af de seneste krav til sundhedsvæsenet er udsprunget af ”pludseligt opståede behov” fremkommet på baggrund af enkeltstående sager, som medierne har haft fokus på. Konkret kan nævnes forskellige ”hospitalspakker” med kortfristede behandlingsgarantier, som det kan være svært for det danske sundhedsvæsen at indfri, fordi det kræver en hurtig og effektiv omstilling af arbejdsprocedurer og rutiner. Indføringen af Den Danske Kvalitets Model (DDKM) med efterfølgende akkrediteringer, er et andet eksempel. Valgkampen 2011 viste tydeligt, at alle partier fokuserer skarpt på behandlingsgarantier og nye tiltag der kræver stor fleksibilitet og implementeringsevne for de personalegrupper, der arbejder i sundhedsvæsenet.

Baggrund og problemfelt

Jeg har været ansat på fire forskellige intensive afdelinger siden midten af 90’erne, og haft flere forskellige funktioner som specialeansvarlig og uddannelsesansvarlig, hvor dele af mit funktionsområde har været at deltage i og være med til at sikre mange forskellige former for implementeringer. I mit 2. semester projektet var vi 2 sygeplejersker og 2 lærere, og vi arbejdede med erfarne medarbejders individuelle læring, og hvilken betydning samarbejdskulturen havde for denne læring. I det projekt lavede vi en lille undersøgelse med 4 interviews, 2 specialsygeplejersker og 2 erfarne folkeskolelærere, og fandt for sygeplejerskernes vedkommende at mening, tilknytning og egen deltagelse var vigtige elementer, for at de opnåede en læring. Desuden fandt vi, at samarbejdskulturen på en specialafdeling var præget af respekt for faglig dygtighed, selvindsigt og fællesskab, det sidste forstået som gensidig afhængighed. Den enkeltes motivation fandtes i meningen og en forståelse af nødvendigheden af at indføre det aktuelle i den daglige arbejdsgang.(Vores projekt) Det var en meget lille undersøgelse og var sandsynligvis på ingen måde repræsentativt for afdelingstypen, men gav alligevel en indikation på, at der var nogle helt klare og faste faktorer i spil, når de erfarne skal lære nye arbejdsmetoder. Disse indikatorer føler jeg er spændende at udforske nærmere.

Udgangspunktet for mit nuværende projekt, er refleksion over de mange problematiske implementeringer, jeg har været vidne til i årenes løb indenfor mit specialområde. Det kan dreje sig om behandlingstiltag eller nye systemer (f.eks. IT eller overvågning) Ofte er det pålagte tiltag, som ikke kan diskuteres, og ligeså ofte stilles begrænsede midler til rådighed i implementeringsprocessen. Der er også hændt, at der kun har været

afsat midler til indkøb af absolut nødvendigt udstyr, men der er forventninger om resultater svarende til "superudgaven". Ofte er det omtrent ens udfordringer, hvor jeg undrer mig over, at disse ikke forsøges imødegået på nye måder. Denne undring, sammen med de erfaringer jeg gjorde med arbejdet i mit 2. semesterprojekt gør, at jeg ønsker at udvide min undersøgelse fra den gang, for at få yderligere viden på området.

Jeg har i årenes løb været med til, og vidne til implementeringer af mange forskellige tiltag. Fælles for mange af dem er, at det er beslutninger, der er taget i hospitalsledelserne eller endnu højere oppe – politiske beslutninger. Tiltag af denne slags har det til fælles, at det ikke er til diskussion, hvorvidt de skal indføres eller ej. Det kan kun diskuteres, hvordan tiltaget bliver en del af vores hverdag, og ledelsen har ofte allerede besluttet, hvornår og hvordan tiltaget skal være en implementeret del af hverdagen.

Min oplevelse er, at de generelle krav til fleksibilitet, forandring og omstilling, der stilles til medarbejdere i arbejdslivet, bliver modtaget og håndteret forskelligt. Bl.a. oplever jeg, at den mere erfarne medarbejder ofte forholder sig mere kritisk til kontinuerlige forandringer og den mening og de mål, disse repræsenterer sammenlignet med f.eks. mindre erfarne medarbejdere.

Min oplevelse er også, at den rådende kultur på de enkelte afdelinger har betydning, når der skal ske forandringer i organisationen. Udad til kan afdelingerne ligne hinanden til forveksling, der er tilsyneladende ingen forskel på det samfundsmæssige makroniveau, men når man observerer dem nærmere, viser der sig mange klare forskelle, som kun kan forklares med kulturen i de enkelte afdelinger. Det handler på mikroniveau om relationerne i den aktuelle kontekst.

Den typiske implementeringsstrategi har været, at arrangere undervisning for hele personalegruppen, angive en opstartsdato og derefter regne tiltaget for implementeret. Her har jeg ofte oplevet at ændringer, man umiddelbart troede ville være lette at få til, viste sig at være meget problematiske. Og tilsvarende, at tiltag man troede, ville volde store problemer og avle megen modstand hos medarbejderne, blev en implementeret del af hverdagen meget hurtigt. Der var ikke umiddelbart noget, der gav mig en formodning om, hvornår det ville gå den ene vej eller den anden. I årenes løb har jeg været vidne til disse typer implementerede tiltag, og undret mig over, hvad der har været forskellen på disse.

Ganske uvidenskabeligt er det min oplevelse, at de tiltag der volder problemer, oftest er de, hvor alle modtager den samme information/undervisning om tiltaget. I de tilfælde, hvor der kun opstod små eller ingen problemer og dermed resulterede i en vellykket implementering, modtog medarbejderne differentieret undervisning og nogle af de erfarne i jobbet blev pålagt opgaver som "superbrugere" med sidemandsoplæring af kolleger med mindre erfaring. Jeg har en formodning om, at meningsbegrebet i Etienne Wengers forståelse spiller en rolle i forløbene. Jeg har ofte hørt bemærkninger som: "Det giver overhovedet ingen mening." og "Kan du få dette til at give mening?" og deraf udleder jeg, at først, når den enkelte sygeplejerske finder mening i det implementerede, bliver det til læring hos den enkelte, og derefter kan det omsættes i handling. Undersøgelsen fra mit tidligere projekt peger også i den retning.

Jeg ved fra mange års arbejde i sundhedssektoren, at de erfarne medarbejdere håndterer kravet om vedvarende forandring forskelligt. Min undring og min nysgerrighed går derfor bl.a. på, hvordan man kan forklare og forstå, at nogle klarer de skiftende krav og vilkår bedre end andre. Jeg ønsker at se på, hvorfor nogle implementeringer er endog meget komplicerede af få gennemført og hvad jeg kan gøre i fremtiden for at mindske frekvensen af mislykkede tiltag?

Formål med projektet

Mit formål med dette projekt er at blive klogere på, hvordan implementeringer på en specialafdeling forløber og hvilke faktorer, der er i spil i forhold til læring blandt de erfarne medarbejdere. Dette for at undersøge hvordan, man kan udnytte de praksisfællesskaber, alle medarbejderne befinder sig i hverdagen.

Det er som nævnt en nødvendighed, at kunne tilpasse sig og erhverve de kundskaber og praksisfærdigheder nye tiltag kræver, for at man fortsat kan udføre sit arbejde tilfredsstillende. Det vil være en stor styrkelse af mit daglige arbejde, hvis jeg med dette projekt kan blive i stand til lettere at forudsige hvilke metoder, der tjener forskellige projekter bedst, og hvilke der kan volde problemer i form af modstand fra medarbejderne.

Problemafgrænsning/valg og fravalg

Min undring og refleksion har givet mig lyst til at undersøge, hvordan de praksisfællesskaber, der findes eller kan skabes på en intensiv afdeling bruges, når der opstår behov for implementering af nye tiltag, for bedre at kommunikere disse ud til medarbejderne. Mit fokus kommer til at ligge på den erfarne medarbejder, fordi jeg ser dem som bærere af samarbejdskulturen.

- Hvilken betydning har samarbejdskulturen for den erfarnes læring?
- Hvordan lærer den erfarne medarbejder?
- Hvornår giver det mening at aflære gamle rutiner og tilegne sig viden om nye?
- Hvordan kan de allerede eksisterende praksisfællesskaber benyttes og skal der skabes nye, for at facilitere en vellykket implementering?

Jeg kommer til at referere til to nyligt gennemførte projekter. Det ene - CIS - gik en intensiv afdeling, i løbet af 3 måneder gik fra observationsskemaer på papir til elektronisk dokumentation af alle overvågnings- og patientrelaterede arbejdsopgaver. Det andet – PICCO - drejede sig om et avanceret overvågningsudstyr, som lægerne ønskede at bruge hos alvorligt syge patienters hjertefunktion. CIS bruges kontinuerligt hos alle patienter og PICCO bruges af og til hos nogle få patienter.

Dette fører mig frem til følgende problemformulering.

Problemformulering

”Hvilken betydning har samarbejdskulturen, for den erfarne medarbejders læring i forbindelse med implementering af nye tiltag i en specialafdeling, og hvordan bruges afdelingens praksisfællesskaber?”

Metodeafsnit

Videnskabsteoretisk tilgang

I det følgende afsnit, vil jeg redegøre for specialets videnskabsteoretiske overvejelser, ligesom jeg vil uddybe den hermeneutiske metode, da den anvendes til at opnå indsigt i og skabe forståelse for specialets problemstilling.

Min tilgang til undersøgelsen er inspireret af den *hermeneutiske* og *fænomenologiske* tilgang, da det er viden om menneskets livsverden jeg er interesseret i. Denne tilgang søger for det første at skildre menneskets oplevelser og opfattelse af verden og for det andet, hvordan vi fortolker egne oplevelser (Delholm-

Lambertsen, 1998:10) Den hermeneutiske tilgang retter sig mod oplevelser og det følelsesmæssige ved det at være menneske, det vil sige med fokus på det, der sker "her og nu" (Birkler, 2006:95) Hermeneutik er lig med fortolkningslære, og det er netop det, jeg skal bruge i dette projekt. Jeg vil forsøge at fortolke hvilke facilitatorer, og afdække eventuelle barrierer der findes i praksisfællesskaberne, så de kan udnyttes i implementeringsprocesser.

Fænomenologisk tilgang

Fænomenologi og hermeneutik er to traditioner, der understøtter hinanden, men isoleret set betyder fænomenologi læren om fænomener, hvilket vil sige læren om dét, der viser sig, eller dét der kommer til syne (Ibid:103). Den fænomenologiske tankegang knytter sig til den tyske filosof Edmund Husserl (1859-1938), som anses for fænomenologiens grundlægger. Han taler for, at enhver erkendelse bør begynde med en fordomsfri beskrivelse af fænomener, sådan som de i dette speciale konstitueres i de erfarne sygeplejerskers bevidsthed. Fænomenologien er optaget af det særlige ved at være menneske og fokuserer på handlinger og begivenheder ud fra den enkeltes eget perspektiv.

Jeg ser den sociale og menneskelige sfære, som en social konstruktion. Det betyder, at der kan være to "virkeligheder" samtidigt, den objektive og den subjektive, hvor den objektive virkelighed i mange tilfælde aldrig fremtræder som det, den er i sig selv, men som en social konstruktion. Den subjektive virkelighed er den måde, det enkelte individ opfatter situationen på (Ibid:104-107) I følge Husserl er man nødt til at sætte alle sine forudfattede meninger i parentes, her mine opfattelser af læring i forhold til implementering, hvis jeg ikke fordomsfrit kan begive mig i kast med undersøgelsen. Jeg skal altså suspendere alle mine tidligere opfattelser af begrebet læring, for at kunne undersøge det. Jeg må være bevidst om min indstilling for derved at kunne udforske den, men sætte parentes om dens gyldighed. Dette kalder Husserl for epoché (kommer af græsk og betyder "at holde tilbage") når man praktiserer epoché, træder man ud af den naturlige opfattelse af et fænomen, som i dette tilfælde er implementeringen af pålagte tiltag. Formålet med epoché er på ingen måde at udelukke virkeligheden, men at suspendere en bestemt forståelse, for derved at fokusere direkte på det fænomenologisk givne – de fænomener, der har med læring i forbindelse med implementeringer at gøre, netop som de fremtræder hos de erfarne medarbejdere. I relation til denne opgaves undersøgelse, vil jeg bestræbe mig på at praktisere epoché i interviewene med de erfarne sygeplejersker, for derved at kunne lytte og spørge fordomsfrit ind til deres udsagn.

Husserl anvender endvidere begreberne eidetisk variation og eidetisk reduktion som nøgleord, når der skal fokuseres på de oplevede fænomeners essens. Eidetisk (kommer af græsk og betyder form, skikkelse) henviser til fænomenets grundlæggende form eller væsen (Ibid:109) Hvis f. eks mine informanter taler om en lang række oplevelser i forbindelse med forskellige implementeringsforløb, er det vigtigt at søge efter en struktur eller et mønster i disse oplevelser. Dette kan ske ved, at jeg lader mine informanter variere beskrivelserne af disse oplevelser på en måde, så oplevelsens essens eller væsen bliver synlig. Hvis jeg lader informanterne frit variere beskrivelsen af deres levede verden, vil der skabes klynger af ligheder oplevelserne imellem. Det skal for informanternes vedkommende ske uden analyse af nogen art (prærefleksivt) På den måde vil de oplevede fænomener komme til syne utilslørede og helt fri for teoretisk kategorisering. Min videnskabelige opgave vil så bestå i at reducere de mange oplevelser, så essensen kan træde frem. Fænomenologisk søges der ikke efter årsager men efter sammenhænge. Den eidetiske reduktion består derfor ikke i en generalisering, men ved at finde en struktureret sammenhæng i informanternes bevidsthedsfænomener (Ibid:109-110)

Fænomenologi som videnskabelig praksis	
Epoché	Sætte parentes om forudfattede meninger og holdninger (fordomme). Analysandens bevidsthedsfænomener (oplevelser, erfaringer) skal italesættes prærefleksivt.
Eidetisk variation/ eidetisk reduktion	Analysandens bevidsthedsfænomener skal italesættes varieret, så alle detaljer kommer til syne. Identificere den essentielle struktur/form i bevidsthedsfænomenerne

Figur 1 Birkler, 2006:110

Den fænomenologiske tilgang kan ikke stå alene i denne undersøgelse, da min forforståelse af feltet får betydning i analysen af data. Undersøgelsen er dermed også inspireret af en hermeneutisk tilgang.

Hermeneutisk tilgang, forståelse og forforståelse

Den tyske filosof Hans-Georg Gadamer(1900-2002) har bidraget til udviklingen af den filosofiske hermeneutik. Den hermeneutiske opgave er, at tydeliggøre under hvilke betingelser forståelse er mulig.

Gadamer ser forståelse som en hændelse, der overgår os, når vi f. eks ser en begivenhed i et nyt lys. Begivenheden kan omfatte flere forskellige delelementer. Det kan være en læst tekst, en samtale eller en handling. Forståelsen begynder med at noget "taler" til os, og at vi er åbne overfor andres mening. Som menneske bærer vi en historisk betinget forståelse med os, som benævnes fordomme. Fordomme ses som et neutralt begreb, der pointerer at mennesket aldrig er forudsætningsløst. Det fører til begrebet forforståelse, som er centralt i hermeneutikken. Forforståelse er den forståelse alle har omkring et område, inden man begynder at undersøge dette yderligere, og i min optik hænger det sammen med habitus. Jeg vil senere inddrage Pierre Bourdieus beskrivelse af habitus, for at få et dybere indblik i hvilken forforståelse den erfarne medarbejder kan have. Min egen forforståelse har stor betydning i udarbejdelsen af dette projekt, og vil også senere blive nøjere beskrevet. Indtil vi får mere viden om et emne, vil vores viden være præget af det vi tror, vi ved. Vi lever ud fra de fordomme eller den forforståelse vi har på området, og indtil vi har opnået en større forståelse vil det være vores livsverden. Gadamer beskriver i sin bog *Wahrheit und Methode* (Birkler, 2006:97) at vores forforståelse sammen med alle vore fordomme, skaber en samlet horisont, som er det synsfelt, der omfatter og omslutter alt det, der er synligt fra et bestemt punkt. Og vores horisont er det, alt bliver fortolket ud fra.

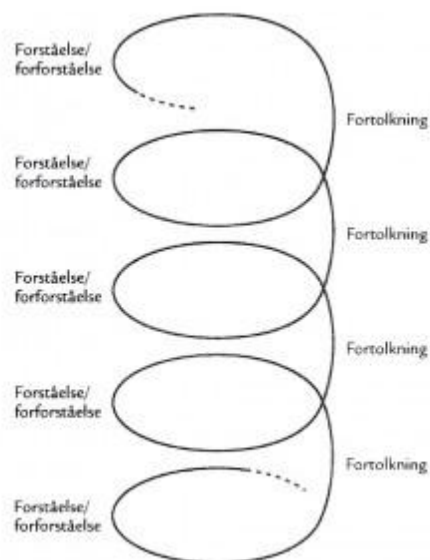
Desuden er livsverden et centralt begreb indenfor fænomenologien, og er med til at beskrive begrebet forforståelse. Livsverdenen beskrives som en verden, der er både eksistentiel og etisk samt social, kulturel, historisk og fysisk. Den kan opfattes som den fælles verden, mennesket lever sit liv i. Det er den verden, som tages for givet, og som den enkelte har en grundlæggende tillid til. (Ibid:105-107) Dette betyder, at mennesket ikke kan ses uafhængig af sin livsverden, idet den danner baggrund for den måde den enkelte oplever, lever og fortolker sit liv på. Inden for hermeneutikken er tolkning og forståelse af f.eks. tekster, tale, handlinger og livserfaringer centralt. I al tolkning og forståelse indgår den enkeltes forforståelse. Man kan ikke tolke noget uden en forforståelse. Forforståelsen er mere eller mindre bevidst og er blevet til på baggrund af viden, livserfaring, samspil med andre mennesker og refleksioner over tilværelsen. Forforståelsen er således det perspektiv, den enkelte fortolker og forstår sit liv ud fra og er et produkt af den

livsverden, den enkelte er indlejret i. I denne sammenhæng kan det betyde, at det enkelte fænomen må forstås i samspil med de livsverdenssammenhænge, det enkelte menneske er indlejret i.

En fænomenologisk hermeneutisk tilgang fokuserer hermed på den mangfoldige livsverden, som den opleves, leves og erfares af det enkelte menneske, samt en fortolkning og forståelse af denne verden. En videnskabsfilosofisk tilgang med afsæt i fænomenologi og hermeneutik fokuserer på den måde mennesker er til i verden på og angiver derfor ikke nogen bestemte videnskabelige metoder. Imidlertid må forskningsspørgsmålene og baggrundene i mit projekt sigte mod en undersøgelse af de erfarne medarbejderes oplevelser i forbindelse med implementering af nye tiltag og dermed den ændring i deres arbejdssituation dette medfører.

Den hermeneutiske cirkel eller spiral

Ud fra denne opfattelse skal hermeneutikkens andet begreb, den hermeneutiske cirkel eller spiral forstås. Den hermeneutiske spiral beskriver den vekslen mellem forforståelse og erfaring, der hele tiden bringer et menneske mere viden. Den beskriver det cirkulære forhold mellem helhedsforståelse og delforståelse, hvor kun delene forstås, hvis helheden inddrages. (Ibid.:98) Den hermeneutiske spirals vekselvirkning kan illustreres således:



Figur 2. Hermeneutisk cirkel

I relation til denne opgaves undersøgelse er det målet, at jeg gennem analyse af empirien og teori opnår ny forståelse. Forudsætningen er, at analysen af de fremkomne data veksler mellem informanternes enkelte udsagn og det overordnede budskab i interviewene, for derved at sikre at jeg ikke fordrejer hverken helhed eller dele deraf.

Læringen sker i situationen ofte i den sociale proces. Men det er min overbevisning, at deltagerne bærer læringen i sig, som en erfaring og kan anvende den i andre situationer. Det vil sige, der sker ikke kun en interpersonel læring i den konkrete situation, men der sker også en intrapersonel proces, som den enkelte tager med sig i sin bagage.

Jeg har en forforståelse, der lader mig tro, at implementering af nye pålagte tiltag vanskeliggøres, hvis tiltagene ikke giver mening for den enkelte medarbejder. Jeg har en formodning om, at det kan komme til at give mening, hvis man kortlægger den enkeltes forforståelse og sætter den i spil i forhold til den nye viden der skal implementeres. På den måde kan man få hermeneutikkens tredje begreb i spil, horisontsammensmeltning. Her vil medarbejderens helhedsforståelse revideres hver gang, der opnås en ny delforståelse.

Hermeneutiske principper i videnskaben
For-forståelse/fordomme Skabe bevidsthed om for-forståelsen i tilknytning til forståelsens objekt.
Hermeneutisk cirkel Anvende for-forståelsen ved at sætte den i spil. Det vil sige være åben og ydmyg over for en afkræftelse af for-forståelsen. Lade forståelsens objekt være en mulighedsbetingelse for at for-forståelsen afkræftes.
Horisontsammensmeltning Lade dialogen være vejen til ny viden. Forme samtalen som spørgsmål i relation til det, som ikke forstås. Tillade eller forudsætte, at det uforståelige er meningsfuldt

Figur 3, Birkler, 2006:103

Den fænomenologiske tilgang giver mulighed for at undersøge bevidsthedsfænomener, og bruges til at spørge mere indgående ind til forståelsens genstand. Med en fænomenologisk tilgang bliver det muligt at undersøge menneskers livsverden, som er udgangspunktet for enhver menneskelig aktivitet, da der ikke søges efter årsager men sammenhænge. Med livsverden menes ikke det, der er observerbart, men den verden man oplever, når man er lige midt i den. Jeg vil undersøge praksisfællesskaber på denne måde, og ønsker at få indblik i den oplevelse medarbejderne har i forhold til implementering. Jeg vil prøve at undersøge hvilke tiltag, der kan give deltagerne en anden oplevelse – en anden livsverden i denne kontekst. Mit mål er at prøve at indfange den erfaring og læring, der er til stede hos den enkelte erfarne medarbejder og i praksisfællesskaberne, så de bedre kan udnyttes.

Undersøgelsesdesign

Kvalitativt undersøgelsesdesign

Formålet med et undersøgelsesdesign er, at man som forsker sikrer sig den mest optimale dataindsamling i forhold til den undersøgelse, man ønsker at foretage, samt i processen at indkredse sit empiriske undersøgelsesfelt.

"Undersøgelsesdesignet er et udtryk for den kombination af fremgangsmåder, vi vælger for at sikre os, at de data vi senere samler ind, opfylder forudsætningerne for at kunne belyse problemstillingen gennem det teoretiske perspektiv." (Nielsen, 2004:46)

Et undersøgelsesdesign kan være enten kvalitativt eller kvantitativt orienteret, men der er mulighed for at kombinere de to tilgange. Målet for de to tilgange, er det samme, nemlig at opnå viden om et konkret fænomen. Det kvalitative undersøgelsesdesign lægger op til dialog og interaktion med genstandsfeltet for at opnå forståelse og en dyberegående specifik viden. Det kvantitative undersøgelsesdesign er mere distanceret og objektivt, fokus er på fremskaffelse af valide og reproducerbare data, f.eks. ved hjælp af et

spørgeskema. Der kan således være stor forskel på forskerens og den videnskabsteoretiske tilgang til fænomenet, afhængig af om man vælger det kvalitative eller kvantitative design.

Jeg har valgt at designe undersøgelsen kvalitativt, idet jeg ønsker at være tæt på genstandsfeltet. Jeg ønsker at benytte mine personlige relationer til de informanter, der udgør genstandsfeltet for analysen. Gennem interaktion og dialog ønsker jeg at opnå forståelse for deres oplevelser omkring det område, jeg retter fokus mod.

Jeg har, som nævnt, valgt at tage delvis udgangspunkt i to netop gennemførte projekter på SLB. Det giver mulighed for at inddrage min forforståelse og erfaringer med genstandsfeltet. Ved at bruge kendt empiri, kan man illustrere nogle mere generelle fænomener, selvom man tager udgangspunkt i det specifikke. (Kvale, 2009, s.86) Projekterne (CIS og PICCO implementeringerne) casen, indgår ikke som direkte spørgsmål under interviewene men fremkommer naturligt i forløbene, da det overordnede emne læring i forbindelse med implementering lægger op til at tale om de situationer informanterne har gennemlevet, og da CIS-PICCO projekterne er det sidst afviklede bliver denne case fremtrædende.

”Når problemstillingen lægger op til at undersøge et fænomen, som ikke vil kunne forstås eller forklares løsrevet fra den sammenhæng, hvori det optræder, og når antallet af undersøgelsesenheder er begrænset, vil man ofte med fordel kunne benytte sig af casestudiet. (Nielsen, 2004:48)

Empirisk har jeg indskrænket genstandsfeltet for min undersøgelse ud fra følgende: Projekterne anvendes delvist som en ramme for at give forståelse for den kontekst implementeringerne finder sted i og for at bidrage med eksempler og generel information og forklaringer omkring de erfaringer, der er i organisationen. Således vil baggrunden i CIS og PICCO projekterne kunne bidrage med generel information om fænomenet, hvis det *”forstås og forklares indenfor de rammer, hvori det optræder”* (Ibid:49). Nøgleord, der som forsker er vigtige at fokusere på i et case design, er bl.a. projekt, proces, organisation, og lokalt miljø (Ibid:48). Casen er som beskrevet en ramme, for at forstå den kontekst interviewene foregår i. Derfor er casen kun et supplement til den anvendte kvalitative interviewmetode.

For at indskrænke det empiriske undersøgelsesfelt har jeg begrænset antallet af undersøgelsesenheder. Jeg har valgt at tage udgangspunkt i Intensiv afdeling V på SLB, som jeg i forvejen har et godt kendskab til og har herefter identificeret og udvalgt enheder, *”der er bærere af de oplysninger, som jeg i ifølge min problemstilling og teoriapparat, er interesseret i at få viden om”* (Ibid:49).

Introduktion til interviews

Planlægning af interviews

Den åbne struktur i et kvalitativt interview er både en styrke og en udfordring, som således byder på såvel fordele som problemer. Der er på forhånd ingen fastlagte regler eller standardprocedurer for selve interviewundersøgelsen, men derimod nogle standardvalg i forhold til tilgang og teknik på de forskellige stadier af undersøgelsen. Steinar Kvale beskriver den idealiserede vej for en interviewundersøgelse i syv faser, som jeg senere vil komme tilbage til (Kvale, 2009:119)

Som specialeansvarlig specialsygeplejerske på den intensive afdeling, jeg har gjort til mit genstandsfelt, skal jeg undersøge områder jeg selv er en del af. Dette vilkår kræver opmærksomhed, og Kvale og Brinkmann foreslår, at jeg som interviewer tilbringer tid i det felt der skal undersøges, for at lære det at kende (Ibid:129)

Dette kendskab har jeg allerede, hvilket giver mig den fordel, at jeg kan stille andre spørgsmål, end jeg ville være i stand til, hvis området var ukendt for mig. Men samtidig skal jeg være opmærksom på de særlige udfordringer, dette stiller mig overfor. Det er bl.a. risikoen for, ikke at kunne distancere mig fra feltet og dermed blive blind overfor specifikke og karakteristiske træk på området. Endvidere er der risiko for, at jeg kan identificere mig så meget med feltet, at jeg kommer til at undlade uddybende spørgsmål, eller bliver ude af stand til at forholde mig kritisk til de indkomne data i analysefasen. Jeg har i denne opgaves undersøgelse forsøgt at være meget bevidst om min egen deltagelse i projektet omkring CIS ved helt bevidst at undlade at nævne projektet i interviewspørgsmålene. PICCO projektet var jeg ikke så personligt involveret i, så her er risikoen ikke så stor, men kræver dog fortsat min fulde opmærksomhed. Hensigten er at tilstræbe en så distanceret, nysgerrig og lyttende tilgang til informanternes beretninger som muligt. Jeg har tilstræbt mig på at være meget opmærksom på min egen forforståelse og fordomme for at sætte dem i spil.

Etiske overvejelser

Kvale og Brinkmann giver fire tommelfingerregler for de etiske områder man skal sikre i en interviewundersøgelse. Disse er: Informeret samtykke, fortrolighed, konsekvenser og forskerens rolle. (Kvale, 2009:86-95)

For at sikre mig, at jeg forholder mig til disse fire etiske områder udarbejdede jeg en etisk protokol (Bilag I) hvor jeg beskrev og forholdt mig til begreberne under udarbejdelsen af mine forskningsspørgsmål og interviewguide. I tillæg udarbejdede jeg en samtykkeerklæring, som informanterne underskrev ved indgåelse af aftale om interview (bilag V)

Udvælgelse af informanter

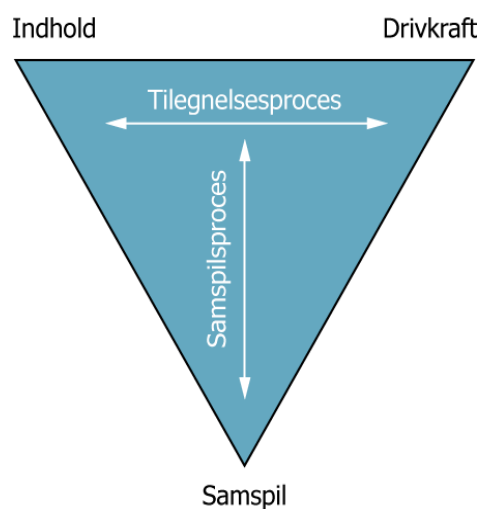
Antallet af informanter i en undersøgelse afhænger af undersøgelsens formål. Ideelt gennemføres interviews til der ikke længere fremkommer nye data, altså at informanterne ikke længere bidrager med nyt. I denne opgaves undersøgelse, har jeg dog valgt at fem interviews, kan give mig de nødvendige data for at undersøge det ønskede problemfelt. Interview A blev oprindeligt gennemført som et pilotinterview, for at teste mine forskningsspørgsmål, men da det ikke førte til, at jeg ændrede noget i min interviewguide, har jeg valgt at inddrage de data, der fremkom og dermed bliver det totale antal gennemførte interviews fem. Dette antal vælges velvidende at det kunne være nødvendigt at gennemføre flere interviews, hvis den ventede meningstæthed ikke fandtes. Kriterierne for udvælgelsen af informanter var, at de skulle:

1. have specialuddannelsen som intensivsygeplejerske
2. have erfaring i specialet i mere end 10 år
3. og have ansættelse på nuværende arbejdsplads i mere end 5 år

Det betød, at alle de yngre medarbejdere med få erfaringer med pludseligt fremkomne tiltag til implementering blev ekskluderet. Oprindeligt ville jeg gerne have ekskluderet de sygeplejersker, jeg havde grundigt kollegialt kendskab til fra mit daglige arbejde, men dette viste sig at være endog meget vanskeligt. Så for at opnå et passende antal informanter med de tre inklusionskriterier på plads, blev jeg nødt til at interviewe en kollega (interview B) som jeg til dagligt arbejder meget tæt sammen med. Jeg var mig meget bevidst dette tætte forhold under interviewet og har i analysen bestræbt mig på at forholde mig neutralt analytisk til vedkommendes beretninger.

Knud Illeris som teoretisk ramme for udarbejdelse af interviewspørgsmål.

Ved udarbejdelsen af mine interviewspørgsmål tematiserede jeg, de områder jeg ønskede at undersøge ud fra en skabelon, inspireret af professor Knud Illeris' model om læringens processer og dimensioner. Modellen skitserer samspillet mellem den lærende og omverdenen. Han mener man er nødt til at inddrage omverdenen i læreprocesserne da "al læring er situeret" forstået på den måde, at læringssituationen ikke alene påvirker læringen, men er en del af den (Illeris, 2006:108). I mit 2. semesterprojekt blev Illeris' enkle model brugt som inspiration og jeg føler han fortsat kan bidrage til en uddybende undersøgelse. Jeg har valgt at benytte modellen igen, da Illeris har et bredt læringssyn, som inkluderer både den individuelle og den sociale side af læring. Han visualiserer sin læringsteori i en læringstrekant, hvor læringens tre dimensioner udgør de tre poler. De kaldes indholds-, drivkrafts- og samspilsdimensionen.



Figur 4, Illeris' læringstrekant Illeris, 2007:42

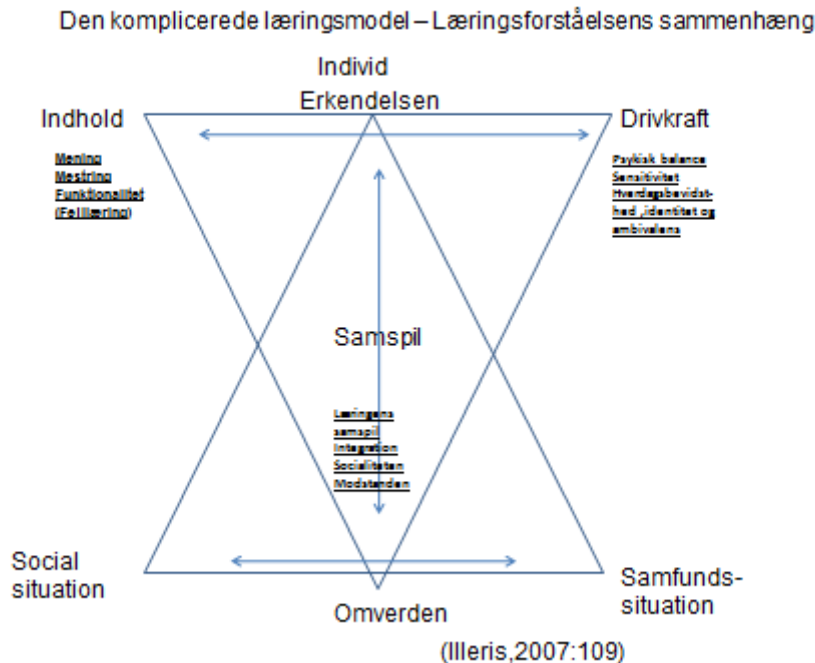
Indholdsdimensionen, kalder Illeris også den kognitive dimension, som drejer sig om det, der læres. Traditionelt er læringens indhold blevet opfattet som viden og færdigheder. Men det er mere end det. Det er også forståelse, indsigt, mening, sammenhæng og overblik (Ibid.:43)

Drivkraftdimensionen, også kaldet den psykodynamiske proces. For at kunne motivere en person til at lære er det centralt, at udfordringerne appellerer til den lærendes forudsætninger, og at de er afbalancerede. Det vil sige, at udfordringerne, (hverken må være for små, så der ingen læring finder sted eller for store, så det bliver for uoverkommeligt,) indeholder motivation, følelser og vilje. I drivkraftdimensionen mobiliseres den energi, som læringen kræver (Ibid.:43)

Samspilsdimensionen er udtryk for en samspilsproces mellem den lærende og dennes omverden. Denne proces finder sted i hele individets vågne tid, og man kan være mere eller mindre opmærksom på at det er til stede. I læringstrekanten er denne proces illustreret af en lodret pil. Samspil omfatter handling, kommunikation og samarbejde (Ibid.:43)

Selvom jeg her skiller læringens tre dimensioner ad, er det en vigtig pointe fra Illeris, at de ikke kan skilles i praksis, men kun analytisk. Indholds- og drivkraftdimensionen aktiveres samtidig i en læringssituation og er begge udtryk for de psykiske processer, der foregår i individet under tilegnelsen. Denne erkendelsesproces illustreres i trekanten med en vandret pil.

Læring foregår dog ikke kun i individet. Læring skal, ifølge Illeris, altid ses i en samfundsmæssig sammenhæng. (Ibid.:35-43) For at illustrere dette, har han udviklet en omvendt trekantsmodel, som lagt ovenover hans enkle læringstrekanter, viser et mere helhedsbillede af de kræfter, der aktiveres i en læringssituation.



Figur 5, Illeris' komplicerede læringstrekanter Illeris, 2007:109

Med denne komplicerede læringsmodel i tankerne har jeg udarbejdet mine forsknings- og interviewspørgsmål (Bilag II). Spørgsmålene er udarbejdet med tanke på at afdække, hvilke læringsprocesser der er i spil i forhold til de erfarne medarbejders oplevelser i forhold til implementeringer.

Interviewform – Begrundelse og refleksion

Årsagen til, at jeg har valgt, at anvende kvalitative interviews som metode, er som beskrevet, at jeg ønsker at opnå indblik i interviewpersonernes livsverden og opfattelse af, samt læringserfaringer med implementeringer.

Jeg havde i forhold til interviewformen valgt mellem at foretage eksplorative interviews, som er meget åbne og ikke så strukturerede, eller strukturerede interviews, hvor man tester hypoteser i forhold til interview udfaldet (Kvale, 2009:126). Jeg har imidlertid valgt at benytte en semi-struktureret interviewform, fordi jeg mener, det giver mig det bedste udgangspunkt for at opnå den forståelse, jeg stræber efter. Jeg har fokus på et emne, nemlig implementering af forskellige tiltag og interviewformen er så fleksibel, at jeg har mulighed for at indhente data, der ligger udenfor emnets fokusområde. Dette kan være nyttigt i forhold til at forstå den kontekst implementeringer foregår i og hvilke metoder der fremadrettet kan vise sig effektive. Generelt set er formålet med denne form for kvalitative forskningsinterviews, at *"indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener."* (Ibid:19)

Ifølge Kvale og Brinkmann er det endvidere en forudsætning for et veludført interview, at interviewer har kendskab til det tema der undersøges, ellers bliver det vanskeligt at stille relevante og betydningsfulde

spørgsmål. Man skal som forsker udvikle en teoretisk og begrebslig forståelse af de fænomener, som undersøgelsen retter sig imod, ellers kan der ikke tilvejebringes et fundament for integration af ny viden (Kvale, 2009:127). Mit afsæt for den begrebs- og teoretiske ramme er problemformuleringen, og for at indkredse dette, har jeg udarbejdet forskningsspørgsmål ud fra alle hjørner i Illeris' komplicerede læringstrekant og uddybet dem i 14 interviewspørgsmål, som på samme tid giver en enkel struktur på interviewet og giver informanterne mulighed for at snakke "frit fra leveren". Dette er gjort bevidst for at indhente flest mulig informationer om informanternes livsverden i forhold til deres læring omkring implementeringer. Den enkle struktur er for at sikre at alle områder indenfor Illeris' opfattelse af læringsaspektet berøres.

Operationalisering

Som fremstillingsredskab har jeg, valgt at tage udgangspunkt i Steiner Kvaless syv stadier for interview til at beskrive valg og fremgangsmåde i forbindelse med de empiriske undersøgelser, da netop interviewene har været omdrejningspunktet for mine empiriske undersøgelser.

De syv stadier som forbindes med en interviewundersøgelse er:

1. Tematisering – formuler formålet med undersøgelsen
2. Design – alle syv faser tages i betragtning med henblik på at opnå den tilsigtede viden
3. Interview – benyt interviewguide, som tager højde for fokus og interviewsituation
4. Transskribering – forberedelse af materiale til analyse
5. Analyse – med udgangspunkt i formål, emne og materialets karakter fastsættes analysemetode
6. Verificering – fastslå generaliserbarhed, reliabilitet og validitet
7. Rapportering – kommuniker som læseligt produkt, der tager højde for de videnskabelige kriterier (Kvale, 2009:122)

Tematisering

Min forforståelse omkring emnet er præget af, at jeg kender alle hjørner af organisationen. Jeg har en uddannelse som sygeplejerske, og en specialuddannelse i intensiv sygepleje. Jeg har arbejdet på forskellige intensive afdelinger i snart 20 år, og kender efterhånden omtrent hvert et hjørne af denne specielle verden.

Jeg går ind i interviewene med denne forforståelse. Under de 5 interviews skal jeg, som interviewer være bevidst om min egen rolle, da mit navn for nogen i afdelingen er lig med implementering af forskellige projekter og især CIS-implementeringen. Nu kommer jeg så og stiller nogle spørgsmål, hvor de interviewede kan tænke "det ved hun da godt".

"med bevidst naivitet forsøger man at indsamle beskrivelser i den interviewedes livsverden der er så righoldige og forudsætningsløse som muligt, dette indebærer en åbenhed overfor nye og uventede fænomener. Intervieweren bør være nysgerrig overfor det der siges og ikke siges – kritisk overfor sine egne forudsætninger og hypoteser under interviewet, forudsætningsløshed indebærer også en kritisk bevidsthed om egne forudsætninger" (Kvale 2009:125-129)

Kritik af mine egne forudsætninger er, at jeg skal være bevidst om, at jeg kan være blind overfor noget, der siges eller noget, der er sket i processen. Der er mange ting i afdelingen jeg tager for givet, men som en udenforstående ville stille spørgsmål ved. Det er med denne bevidsthed, jeg er gået i gang med undersøgelsen. Jeg skal desuden være bevidst om de interviewedes relationer til mig. De kan være bange for

at komme med negative udtalelser om processen for ikke at såre mig, eller de kan være sure på arbejdet, og ønsker måske bare at kritisere projektet/projekterne. Det er for at minimere betydningen af informanternes relationer til mig, der blev afgørende for at jeg fravalgte mit oprindelige ønske om at tage udgangspunkt i implementeringen af CIS systemet, og i stedet valgte at sætte fokus på implementeringer generelt. Dette håbede jeg ville styrke min indsamling af data, da det gav informanterne mulighed for at vælge at dele deres erfaringer fra implementeringer, hvor jeg var en del af projektet eller det modsatte, altså vælge projekter der lå før min ansættelse i afdelingen. At CIS sammen med PICCO alligevel spiller en stor rolle i undersøgelsen skyldes, at informanterne selv vælger at bringe især disse to projekter på banen.

”Intervieweren bør være sig den mellem menneskelige dynamik i interaktionen bevidst og tage hensyn til den i interviewet og i den efterfølgende analyse, det er ikke nødvendigvis en fejlkilde, men kan være en styrke. Det drejer sig om ikke at reducere betydningen af interaktionen, men om at anerkende og anvende den viden der opnås gennem den mellem menneskelige interaktion” (*Ibid:46*)

Som forberedelse til de 5 interviews udarbejdede jeg 2 interviewguides (bilag II+VI) Den første med mine forskningsspørgsmål, omsat til interviewspørgsmål. Denne var tænkt som mit arbejdsredskab, mens den anden kun indeholdt de 14 spørgsmål, jeg stillede mine informanter. I tillæg var den anden udstyret med faktabokse, for at give informanterne et indblik i hvilke områder jeg ønskede at tale om.

Som tidligere nævnt udarbejdede jeg interviewguiderne, inspireret af Knud Illeris` komplicerede læringsmodel, min viden om organisatorisk- og social læring. Jeg satte min egen forståelses nøgleord i trekanten udfra min forforståelse og en brainstorm med mig selv.

Transskribering

Transskribering betyder, transformation fra en form til en anden. Det er et sammenstød mellem to paradigmer, det talte og det skrevne ord. Kvale og Brinkmann siger at ordrette gengivelser skaber hybrider, kunstige konstellationer, som hverken er retfærdige overfor den mundtlige samtale eller en skreven tekst. Transkriptioner er med deres ord ”forarmede, dekontekstualiserede gengivelser af direkte interviewsamtaler” (Kvale, 2009:200)

Interviewene blev optaget digitalt, var af god kvalitet og transskriberet loyalt, ordret i deres fulde længde. Transskriberingen skete umiddelbart efter interviewene fandt sted, for at fastholde oplevelsen fra interviewet. Umiddelbart derefter blev lydfilet slettet. I den korte periode mellem interviewet og transskriberingen blev lydfilet opbevaret indelåst på mit hjemmekontor. Intet blev flyttet fra den oprindelige placering på den digitale diktafon, og intet blev bevaret efter endt transskribering. Jeg har selv transskriberet interviewene for at sikre en ensartet behandling af datamaterialet, så kriterierne for transskribering konsekvent blev overholdt.

Efter transskriberingen blev interviewene i skriftlig udgave sendt til informanterne per mail til godkendelse, og derefter transskriberet på nyt. Denne gang med tilrettet tekst, der gør materialet mere læsevenligt og egnet for analysebehandling. Alle personfølsomme oplysninger eller andet, hvor personer omtalt eller informantens identitet kan afsløres blev udeladt eller erstattet i det skriftlige materiale. Udeladelser eller erstattet tekst vil ikke kunne identificeres i det skrevne materiale. Enkelte følelsesudbrud, som ligger er forsøgt gengivet i den udstrækning det fremgår af lydfilet. Mens ansigts- og kropsudtryk kun findes i min erindring, men alligevel har betydning for min tolkning af materialet. I enkelte interviews indgik ironi, som en del af samtalen, dette har ikke været muligt for mig at transskribere loyalt og fremgår ikke med den fulde

betydning i det skrevne materiale. Informanterne benævnes A, B, C, D og E i den rækkefølge interviewene fandt sted.

Datavurdering

I dette afsnit diskuterer jeg kvaliteten af det indsamlede empiriske materiale inden det anvendes i analysen og diskussionen, og indgår således i den samlede vurdering af undersøgelsens validitet. Ifølge Kvale og Brinkmann findes der ikke entydige regler, der kan afgøre validiteten af kvalitativt materiale. Validitet drejer sig om en løbende kvalitetskontrol i alle undersøgelsens faser ikke kun i forbindelse med interviewet (Ibid:276) Hvad angår selve transskriptionens validitet kan den være vanskelig at fastslå. Er den ordrette men meget lidt læsevenlig, mere valid end den tilrettede transskribering? Kvale mener, at man nøje bør overveje hvilken form, der er mest nyttig for ens forskningsmål. Jeg ønsker at undersøge og fastholde meningen i mine informanternes udsagn, og har valgt at benytte mig af først den ordrette gengivelse, og derefter at lave en omskrivning, til et mere læsevenligt format. (Ibid:209) Jeg mener det læsevenlige produkt giver mig bedre mulighed for at afdække tendenserne i interviewene.

Det håndværksmæssige i undersøgelsen, den kvalitet hvormed det er udført, omfatter alle faserne og for at gøre det muligt for læseren at vurdere denne kvalitet vælger jeg at beskrive alle faserne i undersøgelsen forholdsvis detaljeret. Rollen som undersøger i eget felt er beskrevet, og overvejelserne omkring fordele og ulemper ved denne position.

Alle informanterne, er udvalgt efter klare in- og eksklussionskriterier, der viste sig at være anvendelige i praksis. Jeg oplevede ikke, at de enkelte informanter ikke opfyldte kriterierne for at deltage. Jeg valgte fem informanter, og man kan stille spørgsmål ved om det er tilstrækkeligt, men af hensyn til opgavens omfang, anses datamængden at være tilstrækkelig. Havde jeg haft flere informanter, ville variationen i valg af implementeringsprojekter, som illustration i interviewene måske have været større, men antal informanter er også bestemmende for hvor dybt jeg kan gå i bearbejdningen af de indsamlede data, så jeg vurderer at antallet har været passende.

I forhold til udarbejdningen af interviewguiden havde jeg mange overvejelser om hvorvidt jeg skulle bruge Knud Illeris' læringsmodel eller Peter Jarvis' forståelser som ramme, men valgte Knud Illeris, som jeg også i mit 2. semesterprojekt fandt anvendelig. Da mine erfaringer fra det tidligere projekt er en del af min baggrund for denne undersøgelse, fandt jeg det relevant at udvide hans læringsmodel fra den enkle til den komplicerede model som ramme. Ved at udarbejde en interviewguide med faste emneområder kan den blive for styrende i samtalen og dermed være hindrende for informanternes frie associationer over emnet: Implementeringer og læring. På den anden side er der risiko for at interviewet kører af sporet, hvis der ikke er defineret noget spørgsmål på forhånd. Jeg vurderede, at jeg ikke er rutineret nok som interviewer, til at kunne styre et fuldstændigt ustruktureret interview. Og selv med en interviewguide ved hånden, klarede jeg ikke at følge den til punkt og prikke, da alle informanterne var meget talende og villige til at dele deres erfaringer med forskellige implementeringsprojekter. De foregreb ofte begivenhedernes gang og havde forklaret sig om de enkelte spørgsmål, før vi kom frem til dem. Jeg havde også valgt at fremsende/udlevere interviewguiden til informanterne ca. 3 dage forud for interviewet, så de kunne forberede sig på samtalen. I eftertid sætter jeg spørgsmålstegn ved, om det var så hensigtsmæssigt, som jeg havde tænkt. Jeg oplevede at samtlige informanter havde taget "opgaven" overordentlig alvorlig, og virkelig forberedt sig og overvejet hvilke svar de ville give. Interviewene blev derfor mere ustrukturerede end jeg havde planlagt, da informanterne blandede alle spørgsmålene sammen i deres svar og at interviewene i nogen udstrækning havde karakter af narrativer.

Præsentation af CIS og PICCO projekterne

Da jeg flere gange har nævnt CIS-systemet og PICCOs indføring på den intensive afdeling, som eksempler på ovenfrakommende tiltag, der skulle implementeres vil jeg her kort gøre rede for hvordan forløbene var.

CIS projektet

Man har i mange år ønsket at finde et IT baseret dokumentationssystem, for at gøre overvågningen mere tidstro og patientsikker i forhold til fejdokumentation. Flere afdelinger på Universitetssygehusene har prøvet flere systemer og fundet styrker og svagheder. Det sidst tilkomne system på markedet, er et integreret system med 4 moduler, et journalmodul som kan integreres i alle typer EPJ, et sygeplejournalsystem med samme integrations muligheder, et selvstændigt medicinordinations- og administreringsmodul og et EOS (Elektronisk Observations System). Det sidste EOS erstatter de store skemaer sygeplejersker traditionelt anvendte til dokumentation, og giver plads til systematisk at registrere plejeopgaver. Indbygget i systemet er automatisk varsling ved rutine opgaver med forskellige intervaller. Systemet er endvidere innovativt brugertilpasset, således at forslag til ændringer og forbedringer foregår næsten fra dag til dag. Den sidste funktion giver god mening i en meget hurtigt omskiftelig hverdag, da behovene skifter meget hurtigt.

I Region Syddanmark blev det i marts 2011 besluttet at alle regionens intensive afdelinger skulle implementere systemet i løbet af året. Når alle afdelingerne er tilsluttet skal de kobles på en regional server og dermed kan patientdata flyttes mellem afdelingerne ligeså let og sikkert, som hvis de administrativt blev flyttet fra en sengestation til en anden. Det er en meget stor forbedring i forhold til at sikre patientdata i forbindelse med flytning af patienter mellem sygehusene. Flere opgørelser af utilsigtede hændelser har vist, at der sker mange fejl i forbindelse med overlevering af patientoplysninger.

Efter at det i flere år havde været et ønske, at få et EOS system, kom beslutningen som en gave for de få, der i årenes løb havde arbejdet for at få det indført. I marts, da beslutningen blev taget i region syd, var det kun den øverste ledelse i afdelingen, der havde mere end et overfladisk kendskab til systemet.

Afdelingen blev på et personalemøde 22. marts informeret om beslutningen i Regionen og fik en opstartsdato omkring 1. juni stillet i udsigt. Herefter blev der nedsat flere arbejdsgrupper til at forestå det praktiske forud for opstarten. Der var tale om udvælgelse af, patientnære PC arbejdspladser. Indretning af arbejdspladser, udarbejdelse af lokale protokoller for patientrelaterede opgaver og til brug i medicinmodulet, lokale protokoller for administrering, så disse var i samsvar med sygehusets kliniske retningslinjer, og kravene i DDKM. Der skulle også planlægges oplæring af hele personalegruppen så alle kunne tage systemet i brug.

Afdelingen udpegede ad interessevejen 6 erfarne sygeplejersker, som hurtigt blev uddannet til superbrugere. Disse 6 fik stillet ca. 37 timer til rådighed per person i tillæg til den formaliserede undervisning, der foregik via sælgerens produktudviklere. Denne undervisning var 2 x 3 timer med praktiske øvelser. I de 37 timer dygtiggjorde superbrugerne sig i systemet vha. demoprogrammer og udarbejdede i fællesskab en manual til brug ved undervisningen af kolleger. Ledelsen planlagde i løbet af de sidste 3 uger før opstart, at alle fik 2 timers undervisning ved superbrugerne, med manualen som opslagsværk og arbejdsredskab og uddeling af arbejdsspørgsmål omhandlende daglige opgaver. Undervisningen foregik i små grupper på 3-4 ved en PC-arbejdsplads med demoversionen af systemet installeret.

Afdelingens personale fik af flere omgange (flere omgange for at flest mulig fik mulighed for at deltage en gang) 2 timers information om systemerne fra sælgerens produktudvikler. Dette forgik som ren information, og der var meget lidt tid til at uddybe spørgsmål fra medarbejderne.

Ved opstarten i begyndelsen af juni var der døgnet rundt en tekniker og en sygeplejerske med undervisningsansvar tilstede fra det sælgende firma. Endvidere var der en superbruger sygeplejerske på arbejde uden patientopgaver. Man valgte derudover, at der skulle være en superbruger i alle vagter de første 3 uger og derefter en på tilkald i alle vagter, hvis der ikke var nogen fysisk tilstede. Tilkaldet blev nedlagt efter en lille uges tid, da behovet viste sig ikke at være til stede.

PICCO projektet

PICCO er et avanceret overvågningsudstyr, der kan give lægerne værdifulde oplysninger om en alvorlig sygepatients hjertefunktion. Et udstyr overlægerne havde ønsket sig i flere år. Sygeplejerskerne blev på intet tidspunkt inddraget i beslutningen. I januar 2011 fik afdeling udstyr til monitorering af 2 patienter, og implementeringen startede.

Personalet fik en omfattende lægefaglig undervisning på en temadag først i januar, og der blev udpeget 3 sygeplejersker som superbrugere af udstyret. De fik separat undervisning af det sælgende firma og resten af personalet fik 30-45 minutters gennemgang af udstyret fra firmaet. Superbrugerne fik nu til opgave at tilpasse udstyret til afdelingens eksisterende monitoreringsudstyr, hvilket viste sig vanskeligt pga. forskellige typer kabler, koblinger ol. Det endte med en slags "StormP-løsning" med "lidt fra her og lidt fra der", og en detaljeret retningslinje for hvordan systemet samles. Det blev ikke et system, der umiddelbart var til at gennemskue.

Superbrugerne arrangerede ud over 2011 adskillige demonstrationer af, hvordan systemet skal sættes op og hvor medarbejderne havde mulighed for at se systemet sat op og stille spørgsmål. Det var ikke muligt at lave en permanent opstilling, så sygeplejerskerne kunne øve sig i brugen, da systemet er afhængig af indkomne data for at kunne vise sine funktioner.

Systemet er sjældent i brug, da de fleste patienter ikke har brug for denne type overvågning, så det er tilfældigt hvem der er på vagt, når behovet melder sig. Det gør det svært at sikre superbrugere i vagterne og selv superbrugerne er blevet lidt "rustne" af ikke at være i brug.

Teoripræsentation

Valg af teoretikere

Da jeg har valgt at se på den erfarne medarbejders/sygeplejerskes læring i forbindelse med implementeringer, ligger det i sagens natur, at det drejer sig om voksne professionsudøvere, der besidder stor praksis- og erfaringsbaseret viden. Sygeplejerskerne oplever sig selv, som kompetente i udøvelsen af deres sygepleje og kender nødvendigheden af, hele tiden at udvikle den og sig selv, mens de skal sætte sig ind i stadig mere komplekse situationer og mere komplekst udstyr på mange fronter.

For at udvikle en teoretisk og begrebslig forståelse af de fænomener, undersøgelsen retter sig mod, skal jeg vælge en eller flere læringsteoretikere, der forholder sig til netop disse begreber i deres forfatterskab. Mit valg er faldet på primært Etienne Wenger, som har beskæftiget sig med læring i praksisfællesskaber. Valget af denne teoretiker, anser jeg som hensigtsmæssigt, da han har fokus på netop de læringsbetingelser der

findes i en organisation, som den jeg arbejder i. Han vil kunne give, et bud på hvordan læringen finder sted, og hvilke betingelser der bør/skal være opfyldt, for at en implementering kan blive vellykket.

Som supplement, har jeg valgt at beskæftige mig med Pierre Bourdieus begreb habitus. Dette er valgt, fordi jeg mener, det understøtter det hermeneutiske begreb for forståelse og er med til at forklare Wengers meningsbegreb.

Til sidst, har jeg valgt at beskrive begrebet kultur/samarbejdskultur, ved hjælp af Edgar H. Scheins fremstillinger i sin bog: "Organisationskultur og ledelse". Dette fordi, jeg anser den rådende kultur på en arbejdsplads for vigtig, i forhold til den læring der finder sted. Og da det er de erfarne medarbejdere, der er bærere af en arbejdspladskultur, anser jeg det for relevant at forholde mig til den eksisterende kultur på den undersøgte arbejdsplads. Den engelske sociolog Andy Hargreaves har i sin bog "Nye lærere, nye tider" arbejdet med lærerkulturer og har ligeledes et bud på samarbejdskulturens betydning for den læring, der finder sted. Han har arbejdet både med elevernes læring, men i denne bog med lærernes læring, og derfor er han på nogle områder relevant at bringe i spil sammen med Edgar Schein.

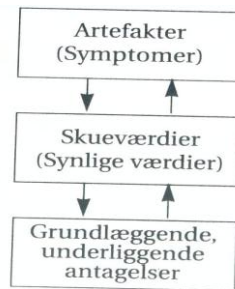
Kultur/samarbejdskultur

Kulturen på en arbejdsplads kommer til udtryk på mange forskellige måder, f.eks. gennem handlinger, fysiske artefakter og gennem forskellige sproglige udtryksmåder. Den dannes af symbolske mønstre, normer og regler. Symboler er noget, der henviser til noget andet, og har en bredere betydning af mening end selve symbolet, og mønstre er noget der går igen i f.eks. relationerne mellem mennesker. Normer og regler handler om at se kulturen, som et sæt af regler, som er implicitte i hverdagen. Det er nødvendigt at have forståelse for begrebet, da det giver en større forståelse for de subkulturelle dynamikker, der er i spil på en given arbejdsplads, især hvor mange faggrupper og erfaringsniveauer skal arbejde tæt sammen. En større forståelse for kultur og kulturforskelle mindsker risikoen for kommunikationsfejl. I sundhedsvæsenet er kommunikationsfejl den største "synder", når der sker utilsigtede hændelser.

Edgar H. Scheins kulturforståelse

Kulturteorien opstod i starten af 1980'erne, hvor man begyndte at opfatte kultur som metafor for organisationen/virksomheden. Tanken opstod i to ombæring, den første hvor grundtanken var at kultur er noget en organisation *har*, og på den måde noget man bygger. Betydningen var, at kultur var en ting der kunne kontrolleres. Grundtanken i anden runde derimod var, at kultur er noget en organisation *er*, og dermed anså man snarere kultur, som de stykker af værdier, metoder, historier og artefakter der gør en organisation til "det den er".

I relation til den første måde at opfatte kulturbegrebet på, gjorde psykolog og professor i management Edgar H. Schein(1928-) og forfatter til en lang række bøger om emnet, sig gældende. Han interesserede sig for lederens rolle i forbindelse med udviklingen og vedligeholdelsen af virksomhedskultur, og han anså kultur som et gruppefænomen. På den baggrund opstillede han en kulturmodel, og han giver et bud på, hvad kulturbegrebet dækker over. Modellen inddeler kultur i tre forskellige niveauer i forhold til graden af synlighed for den, der observerer organisationen. Hans opdeling i niveauer, strækker sig fra de meget håndgribelige og tydelige manifestationer til de mere ubevidste og grundlæggende antagelser, der defineres som kulturens kerne. Schein mener, at definitionsforvirringen mht. hvad kultur er, skyldes manglende differentiering af de niveauer, kulturen manifesterer sig på(Ibid:24)



Figur 6, Kulturniveauer Schein, 1994:24

1. **Artefakterne** er de mest synlige i modellen og består af det fysiske og sociale miljø, som en virksomheds medlemmer har skabt. Eksempler på artefakter er; arkitektur, møbler, teknologi, påklædning, skriftlige dokumenter, kunst mv.(Ibid:25)
2. **Skueværdier** repræsenterer en mosaik af præferencer idéer om hvordan tingene "burde" gøres i virksomheden. Det er ikke selve organisationen, der besidder disse værdier, men derimod de enkelte individer i organisationen. Ledelsens værdier spiller dog en kritisk rolle i forbindelse med skabelsen af en virksomheds kultur.(Ibid:26-28)
3. **De grundlæggende/underliggende antagelser** er det dybeste og mindst synlige niveau i modellen. Dette omhandler de kerneantagelser, som individuelle personer i en gruppe har omkring verden og hvordan den fungerer(Ibid:28-33)

Hvis en grundlæggende antagelse er stærkt forankret i en gruppe, vil medlemmerne opfatte enhver adfærd, baseret på et andet grundlag, som uforståelig. Der er derfor tale om de implicitte antagelser, som rent faktisk styrer adfærden, og som fortæller gruppen, hvordan bestemte ting skal opfattes. Schein definerer kultur på denne måde:

"Et mønster af fælles grundlæggende antagelser, som gruppen lærte sig, mens den løste sine problemer med ekstern tilpasning og intern integration, og som har fungeret godt nok til at blive betragtet som gyldige og derfor læres videre til nye gruppemedlemmer som den korrekte måde at opfatte, tænke og føle på i relation til disse problemer."(Ibid:20)

Artefakter

Artefakterne er altså de synlige fænomener, som man kan se, føle og høre, når man møder en ny gruppe eller ukendt kultur. De består af det fysiske og sociale miljø, som en gruppes medlemmer har skabt. Det er måden lokaler er møbleret på, valg af møbler og stil, farver og udsmykning. Det er den beklædning en gruppe vælger, tiltaleformen, myter og historier om organisationen. Det er de ritualer, der findes og ceremonier. Det vigtigste ved dette niveau er, at alle kan observere det, men det kan være vanskeligt for en udefrakommende at tolke indholdet. Hvorfor de forskellige møbler er valgt f.eks. En observatør kan beskrive hvad vedkommende ser og hører, hvad det får hende til at føle, men hvilken betydning det har for den eksisterende gruppe, kan vedkommende ikke umiddelbart vide. En organisation kan forsøge at efterligne/tilhøre en bestemt kultur ved at efterligne dennes artefakter. En nyankommens erfaringer fra sin tidligere organisation vil også spille ind, når man forsøger at tolke de artefakter man observerer. Kommer man fra en arbejdsplads med meget formel omgangstone vil man reagere på den nye, hvis der f. eks. Der

findes en meget fri og uformel omgangstone. Man kan tolke det som slendrian, hvis ens erfaringer tilsiger at effektivitet afhænger af formelle forhold og omgangstone(Ibid:25)

Skueværdier

Skueværdier repræsenterer en mosaik af præferencer og idéer. Al gruppeindlæring afspejler en eller andens oprindelige værdier og opfattelse af, hvordan tingene "burde" gøres i en virksomhed. Det er derfor ikke selve organisationen, der besidder disse værdier, men derimod de enkelte individer i organisationen. Når en gruppe står overfor en ny udfordring, hvor den ikke har nogle erfaringer fra tidligere, vil den der kommer med det første løsningsforslag, kunne komme til at fremstå som grundlæggeren af hvad der er rigtigt og forkert i denne situation. Det kan blive vedkommendes antagelser der bliver fremherskende, men det er i sidste ende gruppen der bestemmer hvilket synspunkt der bliver den faktuelle virkelighed. Gruppen skal sammen have gennemført handlingerne i praksis og betragtet resultatet før den bestemmer sig. Selv en leders kraftige opfordringer til at følge en bestemt "vej" til problemløsning, vil indtil gruppen har truffet sit valg, kun have værdimæssig status(Ibid:26) Hvis gruppemedlemmer gennemfører og ser at det foreslåede løsningsforslag virker, vil der måske gradvist ske en kognitiv transformeringsproces, der kan føre til en fælles antagelse. Dette forudsætter at løsningen forsætter at være virkningsfuld, ellers vil transformeringen gå i stå. Ikke alle i en gruppe vil gennemgå denne transformering til fælles antagelse, der vil være nogle der ikke anerkender den gennemførte løsning. De vil ikke deltage i den sociale validering, der er påkrævet for at der opnås enighed(konsensus) på området.

Grundlæggende/underliggende antagelser

Når en løsning på et problem virker gentagne gange, bliver den efterhånden taget for givet. Det der startede, som en enkelt persons antagelse, en hypotese, bliver efterhånden betragtet som en realitet. Det kan kaldes en fremherskende værdiorientering(Ibid:29) Selv om, der findes en given løsning i en organisation, kan enkelte medlemmer måske stadig finde på at agere anderledes end det givne. Men Schein tillægger begrebet grundlæggende antagelse den værdi, at der i en organisation, kun er få eller ingen afvigelser, fra den vedtagne adfærd. Gruppen vil opfatte alle andre former for adfærd end de, der er vedtagne i gruppen, som uforståelige. I en sådan gruppe vil der være en masse implicitte antagelser, der styrer gruppens adfærd, følelser og måder at tænke på.

De grundlæggende/underliggende antagelser er det dybeste og mindst synlige niveau i modellen. Dette omhandler de kerneantagelser, som individuelle personer i en gruppe har omkring verden, og hvordan den fungerer. Disse antagelser bliver normalt ikke udfordret eller debatteret, og er oftest så grundfæstede at de er yderst vanskelige at ændre. Det er på dette niveau, man møder udtalelser som: "Det plejer vi at gøre" eller "Det plejer vi altså ikke at gøre"

Hvis det skal lykkes at ændre en gruppes grundlæggende antagelser, kræver det en midlertidig destabilisering af medlemmernes kognitive og interpersonelle verden, og det fører til stor utryghed i gruppen. Denne utryghed vil gruppens medlemmer ofte ikke finde sig i, de vil foretrække at affinde sig med de grundlæggende antagelser som de er, frem for at genoverveje. Personerne anser det ikke for nødvendigt at ændre deres tænkemåde, eller ændre på deres mentale landkort(Ibid:30) Man vil tage alle sine kognitive forsvarsmekanismer i brug, såsom benægtelse og projicering.

Andy Hargreaves' kulturforståelse

En anden måde at forstå kulturbegrebet, kan være med afsæt i Andy Hargreaves' forståelse af samarbejdskulturen. Han beskriver, at kulturen indeholder to vigtige dimensioner: *Indhold og form*.

Indholdet består af grundlæggende holdninger, værdier, overbevisninger, opfattelser, vaner, formodninger og måder at gøre ting på, svarende til Scheins begreb, grundlæggende antagelser, som deles af en gruppe eller bredere kredse indenfor professionen. Indholdet i en professionskultur, ses af det, den professionelle siger, tænker og gør. Denne fællesforståelse kan være eksplicit eller implicit (Hargreaves, 2000:212)

Formen består af nogle karakteristiske relationsmønstre og former for tilknytning mellem medlemmerne af kulturen. Kulturens form kan ændre sig over tid. Det er gennem kulturens form, at indholdet realiseres, reproduceres og omdefineres. (Ibid:213) Hargreaves angiver 4 former for lærerkulturer, som jeg godt mener, kan overføres til andre professionskulturer f.eks. sygeplejersker. Han kalder disse fire former:

1. Individualisme
2. Balkanisering
3. Arbejdsfællesskab
4. Konstrueret kollegialitet

Individualisme

Individualisme i Hargreaves' forståelse er, at man arbejder alene bag lukkede døre. Dette er i stor udstrækning stadig tilfældet blandt lærere, men ikke så meget blandt sygeplejersker, og så dog. Hargreaves beskriver en æggebakkekultur, hvor det primære arbejde foregår alene. Dette giver en beskyttelse mod indblanding, som mange finder attraktivt, men det kan også give en følelse af isoleret, som kan føre til usikkerhed og angst. Det kan være angst for at blive evalueret, "set over skulderen" eller angst for ikke at gøre det godt nok. Isolationen kan fungere som en beskyttelse af den enkeltes professionelle selvbillende (Ibid:217) Men det en person opfatter som isolation kan af en anden opfattes som individuel selvbestemmelse og professionel støtte. Individualisme i sygeplejerskernes verden ytrer sig mere som vilje til at bestemme selv.

Balkanisering

En anden form for samarbejdskultur Hargreaves beskriver, er balkanisering. Begrebet dækker over arbejdsfællesskaber der splitter i stedet for at samle. Det beskriver i Hargreaves' optik små undergrupper i arbejdsfællesskaber med egen agenda og opfattes primært som noget negativt. Det er grupper hvor det er svært for andre at trænge ind, da grupperne er kraftigt isolerede fra hinanden. Det er en form for gruppering der ofte kan opleves i sundhedssektoren (min påstand) Balkaniserede grupper er også karakteriserede af stor stabilitet. Medlemmerne bliver tæt knyttede til hverandre, og det kan være stærkt provokerende, hvis andre prøver at trænge sig ind. Samtidig er det sjældent, at man er medlem af flere "balkangrupper" på samme tid (Ibid:271)

Det kendetegner også disse grupperinger, at medlemmerne har stor grad af personlig identifikation med gruppen og i nogen grad henter deres faglige identifikation via disse grupper.

Arbejdsfællesskab og konstrueret kollegialitet

Arbejdsfællesskaber er fællesskaber man er en del af i forbindelse med en arbejdsopgave, der skal udføres. Arbejdsfællesskaber som samarbejdskulturer kan opstå på forskellige måder. De kan enten være spontane,

frivillige, udviklingsorienterede, uforudsigelige eller alt gennemgribende i tid og rum(Ibid:245-246) Men konstrueret kollegialitet kan være administrativt regulerede, obligatoriske, implementeringsorienterede, forudsigelige eller bundet med hensyn til tid og sted(Ibid:249) Ved at se på de ord Hargreaves selv bruger for at beskrive formerne, ses at fællesskaber er noget den enkelte i større grad selv vælger end det konstruerede kollegiale, hvor der er en ledelse ind over for at definere hvilke kollegiale sammensætninger man skal være en del af. Formerne for samarbejde, der vil være tilstede, vil være beskrivende for hvorvidt relationerne vil være positive eller negative i gruppen.

Etienne Wengers begreber omkring praksisfællesskaber

Den sveitiskefødt læringssteoretiker Etienne Wenger har gennem årene arbejdet meget med at klarlægge den læring der sker, når mennesker er sammen om noget. Han er kendt for teorien om situeret læring, som han i første omgang udviklede sammen med den amerikanske antropolog Jean Lave, men senere arbejdede videre med i sin egen bog "Praksisfællesskaber – læring, mening og identitet". Teorien bygger på, at læring sker i en social proces mellem mennesker og ikke i det enkelte menneske. Hans definition på læring er, at det er en social handling, der implicerer en række ting, både for det enkelte individ, for fællesskabet og for organisationen. Han mener, at hvis læring skal finde sted må individet engagere sig i fællesskabet og fællesskabet er afhængig af, at der hele tiden kommer nye medlemmer til. For at det kan ske, skal fællesskabet hele tiden forbedre sin praksis, ellers vil der ikke i længden komme nye medlemmer til. Organisationen skal så sørge for at opretholde, de fællesskaber der findes eller skabe nye, for at forblive værdifulde for medlemmerne. Altså, findes der en gensidig afhængighed af - og interesse i hinanden: Individ – Fællesskab – Organisation, for at sikre, at læring finder sted. Grundlæggende definerer Wenger altså læring, som deltagelse i et praksisfællesskab(Wenger, 2004:14)

Praksisfællesskaber er noget alle mennesker deltager i. Vi deltager i mange former for praksisfællesskaber, både i arbejdslivet og privat. På en specialafdeling findes der fællesskaber eller grupper, man dagligt placeres i for at arbejde sammen omkring en patient. Der findes såkaldte ekspertgrupper, hvor nogle få – 2 til 5 – sygeplejersker finder sammen i et interessefællesskab omkring et mindre emneområde indenfor specialet, for at dygtiggøre sig omkring netop det emne, eller udpegede superbrugergrupper, som skal dygtiggøre sig indenfor et mindre område i forbindelse med implementering af nyt udstyr. Det sidste var tilfældet i forbindelse med både PICCO og CIS-projekterne. I privatlivet, kan praksisfællesskaber opstå omkring fritidsinteresser. Det kan f.eks. være en madklub eller børnenes idrætsforening, men det kan også bare være den familie man tilhører.

I de forskellige praksisfællesskaber, vil det enkelte individ have forskellige roller. I nogle sammenhænge vil vedkommende spille en central rolle, i andre vil personen indtage en mere perifer position. Den position man indtager, vil ikke være en statisk position, men derimod en dynamisk. Man vil kunne gå fra at være perifer deltager til at indtage en central position, eller fællesskabet kan ændre sig på en måde der medfører, at man fra en central placering "skubbes ud" på en mere perifer plads. Praksisfællesskaber er altså under konstant forandring over tid.

Et centralt moment i praksisfællesskaber er, at de ikke behøver - i mange tilfælde ikke kan - defineres af en formel organisation. De opstår og definerer sig selv udfra et behov i en større gruppe eller hos enkelte individer. De er altså ikke nødvendigvis formelt definerede. På "min" specialafdeling, vil de arbejdsgrupper man dagligt placeres i, i de enkelte vagter ikke altid kunne defineres som et praksisfællesskab, da der ikke er noget der binder medlemmerne sammen ud over at de i 8 timer, skal opholde sig på samme sted, der er

ingen bestemte roller fordelt blandt personerne. Omvendt kan man opleve, at den gruppe der er sat sammen i en bestemt vagt, fungerer som et sådant fællesskab ved at have klart definerede roller i gruppen.

Centralt for Wenger er også begrebet praksis, som dækker over den sociale proces, hvormed individer oplever verden, og hvormed vi forsøger at skabe mening i vores hverdag. Det er en betegnelse for de fælles historiske og sociale ressourcer, rammer og perspektiver, som kan støtte et gensidigt engagement i handling(Ibid:15) Han beskriver et begreb han kalder meningsforhandling, som ikke drejer sig om at opnå enighed, men om deltagelse og tingsliggørelse. Dette for at skabe meningsfuldhed for den enkelte deltager i vedkommendes verden. Deltagelse indbefatter ikke nødvendigvis samarbejde og kan også være forbundet med relationer af ikke positiv karakter.

Deltagelse

Deltagelse karakteriseres ved gensidig genkendelse. Wenger bruger begrebet til at beskrive den sociale oplevelse af at leve i verden, som medlemskab i sociale fællesskaber og aktivt engagement i sociale foretagender(Ibid:70) Når vi deltager i en samtale med andre, former vi gennem samtalen vores oplevelse af verden omkring os. Begrebet deltagelse kan være forbundet med alle former for relationer, konfliktfyldte eller harmoniske. Deltagelse er ikke noget man bare kan slukke for, man deltager ved sin blotte eksistens. Deltagelse er med til at forme vores oplevelser, og der igennem fællesskaberne.; det transformative potentiale går begge veje(Ibid:71) Via deltagelse får man mulighed for at genkende noget af sig selv i andre og selv om der ikke er tale om lighedsrelationer, er denne mulighed for gensidig genkendelse med til at skabe den forbindelse der skal være til stede for at man kan forhandle mening.

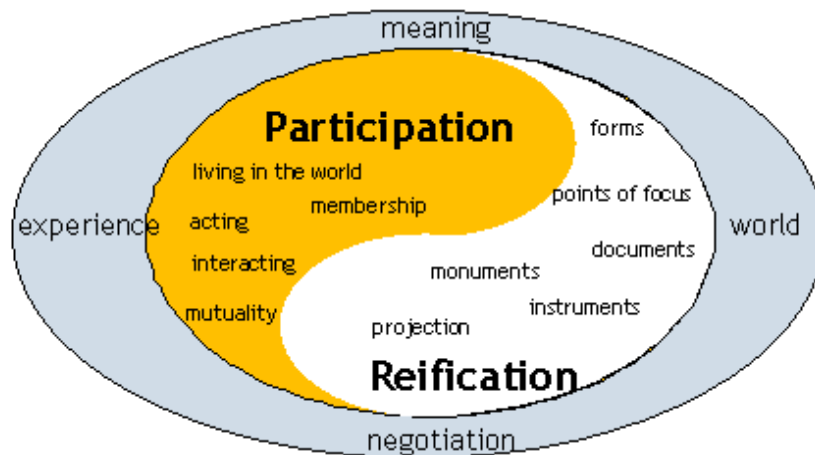
Udover deltagelse er tingsliggørelse, som nævnt ovenfor med til at konstituere meningsforhandling.

Tingsliggørelse - reifikation

Tingsliggørelse eller reifikation betyder, at vi projicerer vores mening ud i verden, hvormed denne får sit eget liv, vi behøver ikke at kunne genkende os selv i abstraktionen, som tilfældet er med deltagelse. Tingsliggørelse er således en fysisk konstruktion, men alligevel ikke noget fysisk. Man bruger ofte tingsliggørelse til at simplificere abstrakte begreber, på den måde kan tingsliggørelsesprocessen være en genvej til forståelig kommunikation.

Wenger bruger begrebet meget generelt som henvisning til den proces, der former vores oplevelse ved at skabe objekter, der bringer oplevelsen til at stivne i "tingslighed"(Ibid:73) Vi skaber derved fokuspunkter som meningsforhandlingen kan organiseres omkring. Et eksempel på en tingsliggørelse kan være en mail. Wenger skriver at man skal forstå begrebet, som både et produkt og en proces, hvor processen er de tanker og refleksioner der ligger bag mailen, mens selve den skrevne mail er produktet.

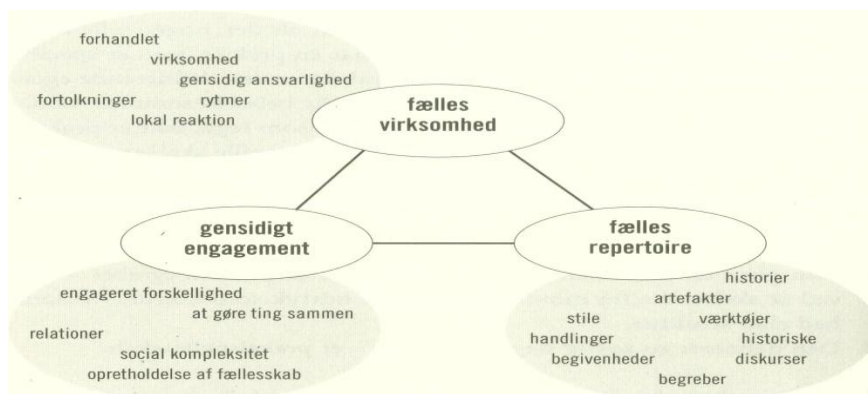
Wenger påstår at ethvert praksisfællesskab skaber abstraktioner, symboler, historier, udtryk og egne begreber, der tingsliggør en del af fællesskabets praksis. Han lader begrebet dække en lang række processer af skabende, tolkende og frembringende karakter(Ibid:74) Tingsliggørelsen er med til at forme vores oplevelser. Den kan gøre det mere konkret og dermed mere virkelig, men også projicere oplevelsen til noget andet. Wenger nævner som eksempel, at tingsliggørelse af vores legemsvægt som et mål på selvværd ikke gør os tungere, men kan tynde vores selvoplevelse(Ibid:74)



Figur 7, Dualiteten mellem deltagelse og tingsliggørelse Wenger, 2009:7

Social praksis

Praksisfællesskaber er kendetegnet ved tre dimensioner: gensidigt *engagement*, *fælles virksomhed* og *fælles repertoire*. Et praksisfællesskab eksisterer kun, hvis de tre dimensioner alle er repræsenteret, og alle tre elementer er en del af meningsforhandlingen for den enkelte.



Figur 8, Praksisdimensioner som egenskab ved et praksisfællesskab Wenger 2009:90

En social praksis omfatter både det eksplicite og det tavse. Altså både det der siges og det der ikke bliver sagt, det der præsenteres og det der antages. Alt hvad der er synligt, f.eks. sprog, billeder, redskaber, veldefinerede roller, alle procedurer og retningslinjer som ekspliciteres men også alle de implicitte relationer, alle uskrevne regler, grundlæggende antagelser og fælles verdensbilleder. Det tavse er selvfølgelig alt det vi tager for givet, og som derfor har en tilbøjelighed til at glide i baggrunden. Der er en interaktiv og kompleks relation mellem teori og praksis, og praksis er praksis, også når den producerer teori (Ibid:62-63). På en specialafdeling er der mange tavse relationer og implicitte antagelser. Evnen til at reflektere over egen praksis er et vigtigt kendetegn på hvilken læring et fællesskab engagerer sig i.

Gensidigt engagement

Det første der kender tegner sammenhængen ved et fællesskab er deltageres gensidige engagement, for praksis er ikke et abstrakt begreb, det er meget håndgribeligt, ved at mennesker er engagerede i det. Medlemskab af et praksisfællesskab defineret af gensidigt engagement, hvis ikke det var tilfældet, var der bare tale om en gruppe mennesker og ikke et fællesskab. Så bare det at være på samme sted på samme tidspunkt, gør ikke et fællesskab. Heller ikke at man f.eks. tilhører samme sociale kategori.

Hvad er det så, der gør det muligt at engagere sig gensidigt? Wenger skriver, at det har betydning, at man er en del af det, der har betydning. Der kan være en hård grænse mellem at praksisfællesskabet hænger sammen eller ej (Ibid:92) Gensidigt engagement opstår, når individer er engageret i handlinger, hvis mening de sammen forhandler. De enkelte individers rolle eller gensidige relationer er ligeledes løbende til forhandling gennem det gensidige engagement medlemmerne imellem. Endvidere skal der arbejdes med at opretholde fællesskabet, det er ikke noget der automatisk sker. Selvom deltagerne har meget til fælles, skal der en specifik koordination til for at man kan gøre ting sammen.

Det gensidige engagement behøver ikke at være homogent, det består i stor udstrækning af forskellighed, men engageret forskellighed. På en specialafdeling, vil det kunne ses i de forskellige ekspertgrupper der opstår. Medlemmerne engagerer sig i forskellige dele, men er alligevel en del af et større praksisfællesskab. Det gensidige engagement er ikke kun forbundet med vores egne kompetencer men også andres. Der skabes også gensidige relationer mellem mennesker, som skal vedligeholdes fordi det forbinder deltagerne på en måde der går dybere end abstrakte ligheder, som personlige træk eller sociale kategorier (Ibid:94)

Det gensidige engagement kan også være af negativ karakter. Der kan være mange konflikter og ulykker, det kan faktisk være det der skaber fællesskabet, hvor dysfunktionelt det end er. Uoverensstemmelser kan være en måde at deltage på.

Fælles virksomhed

Fælles virksomhed indbefatter, at vi foretager os noget sammen. Det er under udøvelsen af selve virksomheden eller handlingen, at denne fælles virksomhed defineres. Det er altså noget, vi forhandler. Wenger lister tre punkter op vedrørende denne fælles virksomhed, der holder et praksisfællesskab sammen. Det første, er at den er et resultat af en kollektiv forhandlingsproces, der afspejler det gensidige engagements fulde kompleksitet. Det andet er, at deltagerne definerer virksomheden i forbindelse med selve udøvelsen. De forhandler deres reaktion på deres situation, og virksomheden er derfor i en dybereliggende forstand deres ejendom, på trods af alt det, de ikke har kontrol over. Det tredje punkt er, at virksomheden ikke bare er et erklæret mål, men skaber blandt deltagerne relationer af gensidig ansvarlighed, der bliver en integreret del af praksis (Ibid:95)

Wenger skriver også om den forhandlede virksomhed, som er en meget kompleks størrelse, som ikke kun handler om det synlige i den virksomhed de arbejder med/i, men omhandler også den energi den enkelte bruger for at indfri de krav, der stilles til dem, og på at gøre stedet til deres. Altså et sted individet kan holde ud at opholde sig.

Da gensidigt engagement ikke kræver homogenitet, betyder det at en fælles virksomhed ikke umiddelbart kræver enighed. I nogle virksomheder kan uenighed ligefrem være produktiv. Men en gensidig ansvarlighed overfor den fælles virksomhed er nødvendig, og forhandlingen af denne skaber relationer mellem de involverede (Ibid:99). Denne ansvarlighed forklarer, hvad der har betydning og hvad der ikke har. Dette omfatter både det der har med arbejdet på en arbejdsplads at gøre, og det, der er gældende blandt dem selv som ansatte. Hvis disse relationer krænkes opfattes det som en bekræftelse på deres indflydelse som kollektivt system. Ansvarlighedssystemet bliver en integreret del af praksis. Definitionen af en fælles virksomhed er en dynamisk proces, hvor relationerne ikke kun er fastlagt af begrænsninger eller normer, men generative, så den udvikler praksis.

Fælles repertoire

Fælles repertoire dækker over fælles måder at tænke, handle og tale på. Det er resultat af den meningsforhandling der finder sted, når medlemmer i fællesskabet skal finde en fælles virksomhed. Det er med andre ord et fællesskabs fælles ressourcer. Centralt for fælles repertoire er endvidere, at det enkelte individ definerer og opfatter sig, som værende en del af fællesskabet. Det fælles repertoire afspejler de relationer medlemmerne har opbygget og elementerne i repertoireet opnår ikke deres sammenhæng i kraft af sig selv som specifikke aktiviteter, symboler eller artefakter, men i kraft af at de hører til praksis i fællesskabet, der udøver en virksomhed. Et praksisfællesskabs repertoire omfatter rutiner, ord, værktøjer, måder at gøre ting på, historier, gestus, handlinger eller begreber, som fællesskabet har produceret eller indoptaget i løbet af sin eksistens (Ibid:101).

Mening – meningsforhandling

Nu har jeg behandlet Wengers begreber deltagelse, tingsliggørelse, gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire og beskrevet hvilken betydning, de har for den meningsforhandling, der finder sted i et praksisfællesskab. Wenger går videre i sin teori og forklarer hvordan et praksisfællesskab godt kan eksistere uden at være tingsliggjort, fordi deltagernes oplevelsesverden og deres engagement kan indgå i et fællesskab alligevel. Og de tre sidst bearbejdede dimensioner behøver ikke være eksplicitte fokusområder for at skabe en kontekst for meningsforhandling (Ibid:103). Betydningen af praksisfællesskaber kan komme til udtryk, enten som en evne til at fremkalde en oplevelse af meningsfuldhed, eller ved at gøre os til gidsler for denne oplevelse. Altså kan denne sociale energi skabe fælles praksis eller også kan den hindre os i at agere på nye situationer eller komme videre.

Meningsforhandling kan foregå på flere forskellige måder, men er altid afhængige af hvilke relationer, der er mellem de involverede. Det kan være et ansigt-til-ansigt møde, en fordybelse som kan være et besøg i et andet fællesskab, eller en delegation fra fællesskabet deltager i f.eks. et møde (Ibid:135). Disse forskellige muligheder for meningsforhandling ses alle på en specialafdeling og kan føre til mange forskellige oplevelser og dermed ageren i fællesskaberne.

I bogen "Situert læring", som Wenger udgav sammen med den amerikanske antropolog Jean Lave, beskrev de læring som præget af den situation den fandt sted i. De beskrev læringsmiljøet, praksisfællesskabet, set visuelt som en omtrentlig cirkel, hvor deltagerne indtog positioner i cirklen afhængig af hvilke roller de var tildelt. De erfarne, mestrene/mesteren befandt sig i centrum og de resterende deltagere ud fra midten, med de sidst ankomne/uerfarne deltagere helt perifert. Lave og Wenger indførte et begreb de kaldte "legitim perifer deltagelse", som illustrerede at deltagere i fællesskaber alle er aksepteret medlemmer, men med

forskellige funktioner. Det er relationer mellem medlemmerne der bestemmer legitimiteten af den enkeltes deltagelse. En nykommer, har så med tiden mulighed for at arbejde sig ind mod centrum og efterhånden selv blive mester. Læringen i denne situation foregår hele tiden via de forskellige relationer (Lave og Wenger i Illeris, 2000:181)

Læring som social deltagelse

”Meningsforhandling er en grundlæggende temporal proces, og man skal forstå praksis i dens tidsdimension” Sådan udtrykker Wenger sig omkring praksisfællesskaber, når han forklarer at tiden er en faktor man skal tage hensyn til når fællesskaberne skal etableres. Selvom det ikke er selve tiden, der er bestemmende for om fællesskaberne opstår. Han bruger en katastrofe, som eksempel på fungerende fællesskaber der etableres momentant og uden den store tid til rådighed. Her nævner han igen et stort gensidigt engagement som den etablerende kraft, der sikrer at de enkelte deltagere lærer noget af betydning i den fælles virksomhed. Han skriver, at ud fra dette perspektiv kan praksisfællesskaber opfattes som fælles læringshistorier (Ibid:105)

Han beskriver den indre dynamik, som konstituerer disse fælles læringshistorier. Han beskriver deltagelse og tingsliggørelse som hukommelsesformer, der er kilder til kontinuitet og diskontinuitet, og dermed kanaler hvor igennem man kan påvirke praksis. Endvidere beskriver han de tre tidligere omtalte dimensioner, gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire som skabere af praksis som en emergent struktur. Og til sidst beskriver han den læring hvormed en nyttilkommer kan træde ind i den praksis der eksisterer.

Deltagelse og tingsliggørelse er dobbelte eksistensformer i tid, som interagerer men eksisterer i tiden på forskellige områder. Wenger skriver, at vores verden og vores erfaringer er i bevægelse, men de bevæger sig ikke i takt (Ibid:106)

Læring i praksis er deltagelse i praksis, hvor dens skiftende kompleksitet er både scene og objekt, vej og mål. I fællesskabet udvikles der forskellige former for gensidigt engagement, fordi man opdager, hvordan man engagerer sig og hvad det fremmer. Man udvikler der igennem indbyrdes relationer og definerer indbyrdes rollerne i fællesskabet. Samtidig afstemmes via forståelse deres fælles virksomhed. Man indordner sit engagement og lærer sig selv og hinanden at stå til ansvar. Man definerer virksomheden og afstemmer fortolkninger af hvad virksomheden går ud på. Man genforhandler også meningen med forskellige elementer, procedurer, artefakter og repræsentationer (Ibid:116)

Ifølge denne måde at se læring på, er alt hvad der sker, alt hvad vi foretager os læring. Wenger mener at læring ikke kun er et spørgsmål om hukommelse og erhvervelse af færdigheder, men dannelse af identitet. Vores erfaringer og medlemskab i fællesskaber præger hinanden og man trækker hinanden med – man transformere hinanden. Man finder sin måde at bidrage til praksis på og er dermed med til at gøre praksis til det den er.

Pierre Bourdieus habitusbegreb

Pierre Bourdieu var en fransk sociolog (1930-2002), som er kendt for sine undersøgelser, hvor han lagde vægt på praksis og inkorporering i sociale dynamikker. Han arbejdede med begreberne *felt*, *kapital*, *symbolsk vold* og *habitus*. Begreberne i hans arbejde er vævet sammen i et sammenhængende teoretisk kompleks, hvor de enkelte begreber ikke kan defineres uafhængigt af de andre.

Feltet

Feltet beskrives som et helt centralt begreb, hvor samfundet ikke kan betragtes som en enhed, men som bestående af en række mindre sociale rum, mikrokosmos. Et netværk af objektive relationer mellem forskellige positioner (Sestoft, 2006:165) Det er sådan et socialt mikrokosmos Bourdieu kalder for et felt. En position beskrives som lige akkurat det sted eller virkelighedsudsnit, det giver mening at analysere. Et felts autonomi består i de spændinger, der findes mellem de forskellige positioner indenfor feltet og helt uafhængige af de konflikter og de magter, der findes udenfor feltet. (Ibid:166) Et felt rummer altså altid flere positioner, hvor der altid er defineret en eller flere konflikter.

Kapital

Kapital kan forstås, som en persons ressourcer og kompetencer, som giver en relativ mulighed for at udøve magt og indflydelse på feltet. I Bourdieus forståelse optræder begrebet, som kulturel kapital, der findes i tre tilstande, som *kropsliggjort, institutionaliseret og objektiveret* (Esmark, 2006:89) Kulturel kapital er en tilstand, der modificeres hele livet i forhold til de erfaringer en person gør sig, men er først og fremmest et resultat af den primære socialisering i familien, og afspejler på den måde forfædrenes historie og sociale position. En slags ubevidst nedarvet måde at agere på i bestemte situationer (Ibid:90)

Den *kropsliggjorte kapital* manifesterer sig som mentale og legemlige dispositioner. Det er måden en person taler på, klæder sig på og bevæger sig på. Det er den viden en person har med sig, hvilken smag vedkommende har, den måde personen skelner mellem kulturelle opfattelser. Hvad er god smag og hvad er ikke? Det er et system af opfattelseskategorier og handlingsorienteringer (Ibid:89) Det er det primære pædagogiske arbejde, altså socialiseringen der er kropsliggjort kulturel kapital. Det nedarves fra generation til generation, nærmest uden at vi tænker over det. Noget kan selvfølgelig have karakter af bevidst opdragelse, men den måde man opdrager sine børn på er også en del af den voksnes nedarvede kulturelle kapital. Man gør som ens forældre gjorde. Hvem har ikke taget sig selv i at lyde som en af sine egne forældre? Kapitalen overføres nærmest automatisk i en familie, uden at man behøver arbejde noget særligt med det. Det overføres i samtaler og ved middagsbordet. Bourdieu beskriver, som eksempel, sin egen opvækst som bondedreng, og hvordan han altid er bondedrengen i sin egen bevidsthed, selvom han får en akademisk uddannelse. Den *institutionaliserede kapital* er en anden måde kapitalen kan manifesterer sig på. Det er Bourdieus akademiske grad – altså en statsgaranti for kulturel kompetence (Ibid:90) Indenfor sundhedsvæsenet er professionstitlerne bevis for den samme form for kulturel kompetence. Denne manifestation har altså udspring i samfundets krav om formelle uddannelser og dermed ”placeringer” i samfundet. Udstedelsen af eksamensbevis markerer et varigt skel mellem dem der har uddannelsen og dem der ikke har. På ”min” afdeling er der ansat sygeplejersker og specialsygeplejersker og der er i medarbejdernes bevidsthed en skel mellem dem med og uden specialuddannelse. Man har institutionaliseret kapital gennem sin uddannelse, tildelt titel eller grader. Man behøver ikke besidde handlekompetence, man har kapitalen i kraft af et stykke papir. Den *objektive kapital* er, den sidste måde at opfatte kulturel kapital på, i Bourdieus optik, og det er alle de objektive muligheder individet har for at tilegne sig viden og færdigheder. Det drejer sig om bøger, materialer, museer, biblioteker, offentlige anlæg, databaser osv. Objektiv kapital er ofte en forudsætning for udvikling af den kropsliggjorte kapital. F. eks er det lige meget hvor kvik til at læse et barn er hvis ikke det har adgang til bøger, aviser eller internet. Omvendt får en person ikke meget ud af at benytte et bibliotek, hvis vedkommende ikke kan læse. Altså er de forskellige former for kulturel kapital indbyrdes forbundne (Ibid:91)

I tillæg til den kulturelle kapital beskæftiger Bourdieu sig med et andet kapitalbegreb, nemlig *social kapital*. Social kapital er det netværk af familie, venner, kolleger, studiekammerater og andre mere eller mindre formaliserede og varige forbindelser, som en person kan mobilisere. Det er også den prestige man nyder godt af ved at tilhøre en bestemt gruppe. Man kan til dels arve en social kapital ved f.eks. at tilhøre en bestemt familie med et kendt navn eller man kan gifte sig til det. Man må derimod arbejde for at opretholde sin sociale kapital ved at besøge folk, give gaver, deltage i møder, yde tjenester ol. Man må løbende bekræfte kontakter ellers kan man ikke holde liv i den respekt social kapital er afhængig af. En institution kan også besidde sociale kapital ved at pleje eksempelvis tidligere elevers positioner i samfundet. F. eks. viste DR for en tid tilbage tidligere statsminister Fogh Rasmussen i et program hvor han vandrede rundt på sit gamle gymnasium og viste frem, mens han fortalte om sin skoletid. Denne skole har fostret mange store navne og har et godt renommé i samfundet (Ibid:93)

De forskellige kapital former er ofte afhængige af hverandre, men social kapital kan i nogle tilfælde åbne dører, som kulturel kapital alene ikke formår at åbne. Det kan ses i de situationer hvor f. eks. stillinger besættes fordi man kender nogen – der kender nogen, eller ens forældre kender nogen. I de tilfælde er uddannelse ikke nok i sig selv.

I Bourdieus optik kan alt faktisk fungere som en eller anden form for kapital, og det er vigtigt at forstå at hans begreber skal opfattes som praktiske redskaber til brug i bestemte empiriske undersøgelser, og at de må tilpasses problemstillingerne og undersøgerens data til enhver tid. Man skal bruge begreberne i den bestemte kontekst, den bestemte kultur, der undersøges. Her er det også vigtigt at forstå Bourdieus begreb *symbolsk kapital*, som ikke er et selvstændigt kapitalbegreb, men en blanding af de forskellige kapitalformer, der er i spil i en given social sammenhæng.

Symbolsk vold

En af de internaliserede strukturer er den *symbolske vold*. Den er en ikke-fysisk vold, der udøves med stiltiende accept af både den dominerende og den dominerede, idet begge parter er ubevidste om dominansforholdet. Den ureflekterede accept sker på baggrund af, at personen ser en del forhold som naturlige og derfor ikke sætter spørgsmålstegn ved dem. På denne måde er den undertrykte part med til at opretholde dominansforholdet. Den symbolske vold bliver en selektionsmetode, hvor den sociale kapital vælger personer til og fra afhængig af deres baggrund. Bourdieu lavede i 1966 en undersøgelse, af uddannelsesniveau i forhold til at besøge kunstmuseer, og fandt at "det at gå på kunstmuseum blev for nogle en bekræftelse på deres privilegium. For andre skabte det oplevelser af udelukkelse og mindreværd" (Ibid:80) Men symbolsk vold praktiseres mange steder, f.eks. i skolen hvor man gennem en bestemt alment anerkendt pædagogik har autoritet til at præge eleverne i en bestemt kulturel retning. I dag gøres det bl.a. via læseplaner og nationale tests. De objektive magtforhold der ligger til grund for dette fremstår skjult. Magtforholdene miskendes, og den dominerende kultur anerkendes af alle parter som legitim (Ibid:81)

Habitus

Bourdieu bruger begrebet *habitus* til at sammenkoble de to begreber felt og kapital. Habitus kan nu defineres som, "et socialt system af strukturerede og strukturerende holdninger, der er tilegnet i en praksis og konstant er orienteret mod praktiske mål" (Bourdieu & Wacquant, 1996:106-107 i Prieur, 2006:39)

Habitus er altså en internalisering af eksterne strukturer i individet. Det opererer altså indefra individet. Habitus er således et sæt erhvervede/tillærte dispositioner for at handle på bestemte måder.

Habitus, forstår Bourdieu altså, som et system af varige og foranderlige dispositioner, der fungerer som ramme for den måde den enkelte oplever, tænker og handler. Habitus er de kropslige og kognitive strukturer, der ligger til grund for menneskers handlinger, de meninger de har, og de valg de træffer - deres praksis. Habitus sammenfatter altså både personens position i det sociale rum og vedkommendes mentale position. De erfaringer, personen har fået igennem sin position, indlejres i en bestemt livsstil, der påvirker vedkommendes opfattelses- og handlingsmønstre i forskellige situationer og klassificerer personens smag. Dertil kommer, at en gruppe, hvis medlemmer tilhører samme position i det sociale rum, vil tilhøre samme gruppe af habitus. De vil dermed have adgang til de samme goder og ofte dele samme livsstil og egenskaber. Det er vigtigt at forstå en persons habitus, for det er ud fra denne vedkommende handler, og det er oftest dennes tidligere oplevelser, der vejer tungest i forhold til oplevelser senere i livet (Priour, 2006:40-41). Men det er også vigtigt at huske at tilhørighed til en bestemt gruppe ikke gør at de altid handler ens. Bourdieu har udtalt: "Når man siger habitus, siger man samtidig, at det individuelle, det personlige og det subjektive er socialt og kollektivt" (Bourdieu & Wacquant, 1996:111 i Priour, 2006:41). Habitus former vil altså hele tiden forandres af nye erfaringer, men aldrig radikalt for det nye griber i lyset af de tidligere erfaringer, og puttes ind i allerede kendte skemaer for værdsættelse og opfattelser.

Analyseafsnit

I dette afsnit, vil jeg sætte sygeplejerskernes oplevelser med implementeringer i forhold til teoretikernes ressonementer omkring læring. For at finde svar på problemformuleringen, vil jeg opbygge min analyse i forhold til spørgeguidens områder, *indhold – drivkraft – og samspil*. Disse bliver omdrejningspunkterne, mens *individ/erkendelse og samfundssituationen* bliver trukket ned over den samlede analyse. På den måde lægger jeg Knud Illeris' læringsforståelse ned over analysen, på samme måde som den dannede rammen omkring spørgeguiden. De forskellige teoretikeres forskellige måder at anskue tingene på bliver bearbejdet i forhold til Illeris' begreber.

Diskussion af Scheins og Hargreaves' forståelse af samarbejdskultur og sygeplejerskernes oplevelser af afdelingens kultur

Edgar Schein giver et bud på kulturbegrebet, og arbejder med tre niveauer af synlighed i en kultur. Informanterne beskriver flere artefakter, som er de mest synlige kendetegn på deres kultur. De beskriver en omgangstone, som alle der kommer ind i afdelingen kan observere. Det er en åben dialog, hvor det er tilladt at spørge om hvad som helst. Og spørge hvem som helst. Flere af informanterne nævner dette under interviewet i flere forskellige sammenhænge, ikke kun i forbindelse med samarbejdskulturen. Det kan give en formodning om, at omgangstonen, også er et udtryk for grundlæggende antagelser i kulturen. En grundlæggende antagelse er det mindst synlige kendetegn i en kultur. Men selvom dette kendetegn her er meget synligt, kan det godt være en underliggende antagelse, hvis det er så indarbejdet at det fremstår, som en fremherskende værdiorientering. Den åbne dialog ligger så dybt forankret i kulturen, at sygeplejerskerne ikke synes det er noget særligt. De nævner det, som en selvfølgelighed.

D: "Ja, nu har jeg jo været her i en del år. Og det er altid og bliver stadig sagt, at det ALTID er tilladt at spørge. Uanset hvor tit du har fået det samme at vide, så er det altid legalt at spørge. Man kan altid gå hen til nogen og spørge uden at det sætter en i et forkert lys"

A: "...og så tør jeg sige noget. Jeg tør spørge om noget..."

E: "...det er tilladt at spørge. Lige meget hvor gammel du er i gårde....Alle spørger hinanden. Det er det vigtigste."

Men der fremkom dog også få antydninger af, at den åbne dialog måske alligevel ikke er så indarbejdet, som de erfarne sygeplejersker antager. En enkelt informant refererer hvad yngre kolleger har sagt, og en anden giver udtryk for, at hun lige vejer sine ord når bestemte kolleger er i vagt.

A: "Jeg har godt nok hørt nogle af de yngre kolleger sige, at når den eller den er på vagt, kan de være noget tilbageholdende med at sige eller spørge. De siger, at så er der en forventning om at de kan det hele og at de ikke skal spørge.....Men den tror jeg er knyttet op på enkeltpersoner og ikke samarbejdskultur som sådan."

C: "...det kommer også lidt an på hvem man er sammen med....ja, at få snakket med sine kolleger."

En enkelt informant er inde på, at der i afdelingen findes en "ungdomskultur" som eksisterer ved siden af den verden de erfarne lever i. De vage, men modstridende oplevelser der kommer til udtryk, kan måske skyldes en parallel verden, som de erfarne sygeplejersker ikke helt er opmærksom på, i hvert fald ikke en del af.

B: "...ansvarsfraskrivelse, det kan man godt kalde det – i dele af personalegruppen, men jeg understreger i DELE af personalegruppen. Og om det er personlighedsbestemt eller om det er ungdomskulturen i det hele taget har jeg svært ved at bedømme...."

I forbindelse med implementeringer giver de erfarne sygeplejersker tydeligt udtryk for, at den "gode kultur" de oplever i afdelingen med åben dialog, spiller en stor rolle. De fortæller på mange forskellige måder, hvordan man hjælper hinanden. Der er ekspertgrupper bestående af sygeplejersker, der dygtiggør sig på forskellige områder, eller der er udpeget superbrugere i forskelligt udstyr, som har en ekstra opgave med at undervise/oplære kolleger i forbindelse med implementeringen.

C: "med CIS, var der superbrugere i alle vagter....i 2 uger. Det var en rigtig god ting, at man tog hensyn"

C: "...men så er der meget oplæring af hinanden også"

Flere af informanterne nævner, at implementeringer forløber meget forskelligt. De nævner CIS som en meget vellykket implementering og PICCO, som en dårlig implementering. Det der kendetegner CIS projektet er mangfoldet i valg af undervisnings-/træningsmuligheder og det faktum at systemet skulle bruges hos alle patienter i alle vagter, og derfor åbenlyst var nødvendigt at sætte sig ind i. PICCO derimod, er en avanceret overvågningsmulighed af en meget syg patients hjertefunktion, som ikke dagligt – ikke engang ugentligt skulle bruges hos patienterne. Når det så en sjælden gang blev taget i brug oplevede sygeplejerskerne, at de ikke kunne huske den undervisning de havde fået og lægerne kunne heller ikke. Informanterne tolkede lægernes manglende viden som mangel på interesse, og siger at når de ikke gider, så gider jeg heller ikke.

E: "...vi fik undervisning, og så så jeg ikke en patient med PICCO i et halvt år eller sådan. Og jeg har heller ikke indtryk af at ret mange af lægerne sætter fokus på det."

D: "...det er svært at holde gejsten oppe, hvis man ikke møder gejsten hos lægerne eller viden omkring hvad der sker.....det virker demotiverende at det lige præcist er lægerne der ikke engagerer sig i apparatet."

Informanterne nævner også muligheden for at "gå fra" for at få undervisning, eller øve sig i brugen af nyt udstyr. Det er i Scheins optik en af skueværdierne i kulturen, og det er ledelsen der lægger linjen for det. Det er der, accepten af at det er i orden at bruge tid på at sætte sig ind i tingene, kommer fra og ligeledes

respekten for sygeplejerskernes arbejde. Der gives rum til, at en medarbejder kan ”gå foran og vise vejen”, hvis vedkommende brænder for noget.

D: ”...fra ledelsens side bliver givet tid til at vi får undervisning. At der netop afsættes tid...så de ser ikke skævt til at man bruger tid, eller synes man bruger for meget tid”

E: ”Nu husker jeg en, der blev ved med at gå med de briller, når vi sugede. Et eller andet sted var det bare sejt at blive ved, fordi det var der ikke rigtig nogen der gjorde. Og jeg har da haft de briller på nogle gange siden, for hun har jo ret. Og hun gjorde det selvom det ikke er vores kultur.”

Udsagnet vidner både om respekt for en kollegas viden på et område og anerkendelse af hendes stædighed i forsøg på at ændre en rutine. Hun går mod strømmen, men møder kun respekt for at gøre det. Så da det endnu ikke virker til at være en integreret del af hverdagen, så er det kun en skueværdi i organisationen. Det er et enkelt individs synspunkt, men gruppen har endnu ikke anerkendt, at det er den vej man skal. Andy Hargreaves’ kulturforståelse udtrykkes som indhold og form. Formen er bl.a. individualisme, som er beskrivende for en medarbejder, der isolerer sig i forhold til sine kolleger. Sygeplejersken der bliver ved med at gå foran, er bestemt ikke individualist, hun vil gerne dele sine synspunkter. Men hendes kolleger inklusiv den sygeplejerske der omtaler hende med respekt i interviewet, er på nogle områder individualister. E gør kun, hvad hun selv finder rigtigt her og nu.

Den samme sygeplejerske udtaler omkring implementeringer af ”bløde ting” at:

E: ”...der har også været andre ting vi kunne prøve at implementere, hvor man ikke er tvunget til at bruge det....fordi hvis man synes det er lidt besværligt, kan man lettere lade det ligge.”

Hargreaves skriver også om arbejdsfællesskaber og konstrueret kollegialitet, at de er vigtige elementer i en samarbejdskultur. Sygeplejerskerne fortæller at afdelingen har mange ”ekspertgrupper” som er frivillige fællesskaber, som er opstået af et interessebehov. Sygeplejerske D fortæller om sig selv i forhold til disse grupper, og hvilke forventninger hun har til sig selv, og de andre:

D: ”...jeg har i hvert fald en forventning om at dem der sidder i de grupper, er med mig i den ekspertgruppe. At de synes det her, det er skidesmart, og sjovt og at vi kan redde hele verden. det er den udgangsvinkel jeg har, og dermed sætter jeg måske lidt store krav til dem jeg er sammen med, men jeg har også høje forventninger til mig selv om at kunne levere varen og sætter mig ind i tingene og undersøger alt.”

En anden ting, der går igen i flere af informanternes oplevelser af kulturen, er hjælpsomhed og sommetider mangel på samme. En nykommer, vil kunne opleve det som en kultur, hvor man gør hvad man vil, afhængig af hvilken oplevelse der fylder mest i vedkommendes livsverden. En sygeplejerske siger om hjælpsomheden:

C: ”Nogle vagter – der kører samarbejdet bare, man hjælper hinanden, guider hinanden og tingene kører bare, selvom man har hunde-hamrende travlt. Så glider tingene bare, fordi man forstår at være opmærksomme på hinanden.....andre gange så har man bare de der vagter, hvor man går og føler sig alene og har travlt. Man føler ikke folk er villige til at hjælpe.”

Sammenfatning af sygeplejerskernes oplevelser af kulturen på deres arbejdsplads

Sammenfattet beskriver sygeplejerskerne at kulturen på deres arbejdsplads er præget af åbenhed og dialog både mellem praksisgruppernes medlemmer og fra ledelsen. Man kan spørge frit i gruppen, uden at være nervøs for at blive betragtet som uvidende. Ledelsen giver plads til, at der bruges tid på undervisning og egen videnssøgning, både ved træning i praktiske færdigheder og af mere teoretisk art.

Der er enkelte episoder i kulturen hvor denne åbenhed og tolerance sættes på prøve, men ingen af informanterne angav at dette var træk, der kendetegnede kulturen. Tværtimod gjorde alle opmærksom på at det drejede sig om enkelt personer. Så konklusionen omkring den kultur der findes i afdelingen er, at der er mulighed for via åbenhed, at planlægge fremtidige implementeringer med stort hensyn til de erfaringer de enkelte i gruppen har med sig fra tidligere.

Diskussion af Wenger og Bourdieus forståelser og sygeplejerskernes oplevelser af:

Læringens indhold i forbindelse med implementeringer

"Al læring skal have et indhold. Det kan være viden, kundskaber, færdigheder. Forståelse, indsigt, mening eller kvalifikationer. Det kan også handle om kulturtilenelse eller dannelse. Det handler kort sagt om det, den lærende ved, forstår og kan." Dette skrev jeg i spørgeguiden omkring indholdet i læring, og som det første bad jeg, om de "ville beskrive en bestemt implementeringssituation på deres arbejdsplads, hvor de lærte det, de senere havde brug for i deres praksis" Jeg bad dem endvidere "beskrive, hvad de lærte og hvordan de lærte det". Jeg fandt en række områder, der gik igen hos informanterne.

- Det skal give mening/være meningsfuldt
- Den enkelte skal forstå hvorfor
- Det er nødvendigt at det skal læres
- Arbejdet kræver nogle færdigheder
- Det giver øgede kvalifikationer og kompetencer
- Jeg lærer af at se på mine kolleger
- Jeg lærer af at snakke med mine kolleger

Alle fem informanter var meget klare i forhold til indholdet. Det skulle give mening for dem i deres hverdag. Det skulle være noget, der gjorde deres arbejdsgange lettere, mere effektive eller betyde en positiv forskel for deres patienter eller/og pårørende.

De blev bedt om at beskrive et implementeringsprojekt fra afdelingen, og de nævnte alle fem CIS som et eksempel på metoder, de følte opfyldte deres behov for læring. Indholdet (det faktuelle indhold) stillede ingen spørgsmålstejn ved, da alle kunne se, det var nødvendigt at sætte sig ind i det.

E: "...forholdsvis nemt at implementere, fordi jeg tænker på det som en nødvendighed. Jeg kunne ikke arbejde uden at bruge det"

C: "Jeg lærte jo hvad jeg skulle, for at jeg kunne bruge systemet. For at kunne gå ind og skrive det jeg skulle, give den medicin jeg skulle, observere patienten og finde de observationer jeg skulle dokumentere"

D: "Ja, der lærte jeg det jeg skulle bruge. Og det gjorde jo ikke noget at der var flere forskellige måder at lære det på. Så jo flere metoder der er at vælge i, så er der mulighed for at vælge den måde der passer en bedst"

PICCO-projektet er modsat noget sygeplejerskerne nævner, som eksempel på en dårlig implementering, hvor de ikke lærte noget. Anvendelseshyppighed spillede en stor rolle, da det ikke var udstyr der skulle i daglig brug. Det blev svært at se nødvendigheden og derfor svært at huske indholdet.

Ingen af informanterne havde noget særligt at sige om deres erfaringer. Jeg brugte ikke ordet erfaringer i interviewet, hverken skriftligt eller mundtligt, men bad dem beskrive en situation. Jeg havde en forventning

om, at de erfarne medarbejdere ville referere til deres erfaringer, men det gjorde de ikke specifikt. De fortalte historier, som jeg ser som erfaringshistorier, men ingen af informanterne brugte på noget tidspunkt ordet erfaring. Wenger skriver at vi generelt tager vores erfaringer for givet og derfor ikke er særligt opmærksomme på dem mens Bourdieu skriver omkring habitus, at det er "et socialt system af strukturerede og strukturerende holdninger, der er tilegnet i praksis og konstant er orienteret mod praktiske mål" (Prieur, 2006:39) En del af en persons habitus dannes af erfaringer, og er senere medvirkende til at bestemme, hvordan en person bevidst og ubevidst agerer i bestemte situationer. Trods det at informanterne ikke virkede bevidste om deres erfaringer, kom de til udtryk i historierne, og det er deres erfaringer der gør at de besidder et nuanceret billede af hvordan implementeringer forløber i praksis. Opmærksomhed på erfaringer er en betydningsfuld faktor i læring. Opmærksomhed kræver imidlertid, at man bliver bevidst om sine erfaringer og det sker typisk ved at vedkommendes følelser og tanker bliver påvirket. Jeg kan ikke afgøre, hvorvidt mine informanter har været bevidste om betydningen af deres tidligere erfaringer, i forhold til de implementeringssituationer de nævner, eller om de først begynder at kæde erfaring til deres læring i forbindelse med interviewet. Hvis det sidste er tilfældet, vil der være et stort læringspotentiale, der ikke blev udnyttet. I Wengers optik skabes viden af de erfaringer man får gennem engageret medlemskab af praksisfællesskaber og de sociale relationer man har.

Wenger skriver at i disse praksisfællesskaber, er de enkeltes erfaringer deres bidrag til det gensidige engagement, og udgangspunkt for skabelsen af en fælles virksomhed, og derigennem dannelsen af et fælles repertoire. I Wengers optik er meningsforhandling måden erfaringer bringes i spil på, og mine informanter sætter mange af deres erfaringer i spil, når de fortæller historierne om implementeringer de havde deltaget i. Sygeplejerskernes for forståelser er opstået af deres erfaringer, og selv om de måske ikke er opmærksomme, spiller erfaringerne en rolle i forhold til deres oplevelser af de forskellige tiltag de skildrer.

Drivkraftens betydning i forhold til implementeringer

Informanterne blev også spurgt, hvad der fik dem til at gå i gang med at lære noget nyt, og hvordan de reagerede ved meddelelsen om, at de pludselig skal implementere et nyt tiltag, hvor de ingen indflydelse selv har. Reaktionen de fortalte om var forskellige og alligevel meget ens. To informanter svarede at de umiddelbart ville reagere med: "Ikke nu igen-reaktion",

E: "...har vi ikke lige implementeret 27 forskellige ting, skal vi nu lige tage en mere ting?"

mens de andre svarede, at hvis det gav mening og de kunne se formålet, ville deres reaktion være: "Lad os komme i gang"

C: "Hvis jeg kan se et formål, så vælger jeg at sige, at selvfølgelig skal vi det.....men hvis jeg ikke kan se et formål med det og synes det gør mine arbejdsgange dårligere....er min motivation slet ikke lige stor"

A: "...hvis det er noget jeg skal bruge er jeg nok mere motiveret end hvis det er svært for mig at se hvad jeg skal bruge det til."

A: "...lige præcis mening og det snakker vi altså også tit om, at noget af det vi bliver sat til er meningsløst. Men det er da heldigvis ikke så tit."

Fælles for alle informanterne er, at de kaster sig ud i udfordringerne, hvis de opfylder kriterierne for at kunne motivere. Faktorerne, for at den enkelte er motiveret for at gå i gang med at lære det nye tiltag, har jeg samlet i en oversigt - her i tilfældig rækkefølge.

- Det skal give mening/være meningsfuldt

- Det skal være spændende
- Det skal være sjovt
- Teknisk udfordrende
- Nysgerrighed/videbegærlighed
- Stædighed
- Noget man kan "pille i"
- Hvis flere viser interesse eller checken op på implementeringen
- Den enkelte vil gerne være dygtig/vide mest
- Hvis vi SKAL, så gør vi det
- Tryghed i gruppen
- Personlig tilfredsstillelse
- Faglige ambitioner, også på afdelingens vegne

Direkte demotiverende synes informanterne at det er, hvis:

- Andre ikke gider, så gider jeg heller ikke
- Det er præstigeprojekter for enkeltpersoner
- Der er afsat for dårlig tid
- Der er for mange implementeringer i gang på samme tid

De mange faktorer, der er i spil viser, at det er selvstændige, reflekterende og videnssøgende medarbejdere. De er alle enige om at meningsfuldhed er det allervigtigste for at få dem i gang. Næste efter det kommer, at det skal være spændende, sjovt, udfordrende og gerne føre til personlig udvikling og øgede kompetencer. De er "terrierer", der bider sig fast og via stædighed følger op selv om, de ikke selv prioriterer området højest, hvis de kan se meningen og nødvendigheden af tiltaget. Til gengæld gider de ikke, hvis de ikke føler andre faggrupper følger op. Det der irriterer dem mest er enkeltmands prestigeprojekter, som ikke er til gavn for hverken fællesskabet eller patienterne.

B: "...noget jeg ikke synes er så relevant for vores afdeling, så er det et irritationsmoment for mig...det allerværste er hvis jeg føler det er noget prestigebefængt noget der skal igennem på kort tid."

E: "Sådan helt generelt, at det giver mening, at det kan bruges til noget....Og ved PICCO....oplever man rigtig mange gange at der ikke er nogle der er interesseret i de der værdier alligevel."

D: "...det gør det lidt nemmere, at der er beviser for, at hvis vi gør det her, så kan vi gøre det så meget bedre. Der skal være en øjensynlig, en mærkbar mening..."

D: "...jeg kan godt lide at finde nogle ting, som jeg måske tilfældigvis kommer til at skulle bruge senere."

Wenger definerer en erfaring som en hændelse, og dermed er alle hændelser eller tiltag i de enkelte sygeplejerskers verden erfaringer. Når der kommer en melding om, at nu skal et nyt tiltag implementeres er den første reaktion afhængig af hvilke erfaringer den enkelte først erindrer. Hos informanten, der umiddelbart udbryder: "Har vi ikke lige....", er den første følelse, at nu er det nok. Hun husker alle de ting, der allerede er gang i og det vil være en udfordring i forhold til hendes læring i forbindelse med det nye, der forventes indlært. Wenger beskriver at det er menneskets oplevelse af verden der skaber drivkraften og det er netop det informanterne udtrykker på forskellig vis. Wenger beskriver det at praksis handler om mening som en hverdagserfaring (Wenger, 2009:66)

Wenger siger dog også at, det er i begrebet gensidigt engagement drivkraften findes. De enkelte deltagere forhandler et gensidigt engagement på området, og når denne meningsforhandling er på plads sker læringen og implementeringen kan ske. Udtrykt på denne måde, er enhver implementering en "dødssejler", hvis ikke

de enkelte medarbejdere finder sin plads i fællesskabet, og der igennem indgår i det gensidige engagement der fører til forhandlingen om den fælles virksomhed. I det første møde med deltagerne, når et nyt projekt skal opstartes, er der en mulighed for at de kan genforhandle sig selv i forhold til implementeringer, og dermed omskrive betydningen af tidligere erfaringer på området. At CIS projektet står så tydeligt i informanternes erindring er ikke kun en afspejling af at det er det sidst afviklede projekt, men også at det i deltageres øjne opfyldte mange af de kriterier de selv opstillede for at være motiverede for at gå ind i projektet.

Informanterne er flere steder inde på, at det er meget motiverende, når det er ligesindede der underviser. Det er superbrugerne på forskelligt udstyr og medlemmer fra ekspertgrupper. De oplever at kolleger brænder for deres område, og på den måde kan gå foran og vise vejen. De påpeger at det er vigtigt, at det er ligesindede, der ved hvor skoen trykker.

D: ”..god ide, at det er vores kolleger, der underviser os. Det er jo ingen dårlig ting, for oftest er de jo motiverede og tændte.....og en tændt medarbejder, en tændt kollega, det gør jo altid at man bliver smittet lidt af stemningen.....jo mere entusiastiske undervisere, det smitter jo af....man følger lidt trop, fordi de synes det er sjovt”

Wenger skriver at individuel læring er nødvendig for at praksisfællesskabet fungerer i forhold til fælles virksomhed. Og i min optik er fælles virksomhed = implementeringer.

Samspillet betydning i forhold til implementeringer

Wenger nævner, forståelsen af personen i den sociale kontekst som noget fundamentalt for forståelsen af læring, men pointerer, at man ikke lærer af selve den sociale kontekst, men af den oplevelse man har i denne kontekst. At deltagelse er karakteriseret ved gensidig genkendelse, og det er måden individet oplever sit medlemskab af det sociale fællesskab, der fører til læring. Det er ved deltagelse, gennem samtaler, at vores oplevelse af verden omkring os skabes. Vi transformeres og er derved med til at ændre fællesskaberne. Informanterne omtaler mange forskellige former for sociale kontekster, hvor læring fandt/finder sted.

Jeg spurgte sygeplejerskerne, om de så nogen sammenhæng mellem det, at arbejde i teams og deres læring og efterfølgende om hvorfor de troede de lærte bedst i teams henholdsvis alene. Informanternes oplevelser i forhold til det, kom til udtryk på forskellig vis, men det gav samlet et indtryk af, at fællesskaberne i afdelingen og de indbyrdes relationer er vigtige. På samme måde, som tidligere kan informanternes udtalelser om deres læring, opstilles i tilfældig rækkefølge

- Samarbejde
- Superbrugere
- Ekspertgrupper
- Åbenhed
- Dygtighed
- Fællesskaber vigtig
- Autonomi respekteres
- Man opsøger den der ved bedst
- Samspil – konferencer
- Man diskuterer på kryds og tværs
- Personlige relationer
- Praksisoplæring

- Man kan forskellige ting, og man deler viden

De refererer meget konsekvent til fællesskaberne som læringssted. Samtalerne med kolleger hvor erfaringer udveksles og refleksion finder sted. Samlet understøtter empirien Wegners betoning af den sociale konteksts betydning. Hans begreber omkring situeret læring, kan bestemt også understøttes empirisk.

B: "...for mig er teamet vigtigt, fordi man får input. ... det er altså rart at få input udefra, og pludselig opdager man at ens verdensbillede kan blive vendt rundt.....for mig er teamet uundværligt"

Wenger er optaget af dialogen, samtalen mellem medlemmerne i fællesskaberne som vigtige elementer, og dette understøttes på alle niveauer af informanterne. Interaktionen mellem kolleger bruges bevidst, men kan give problemer, hvis ikke de enkelte aktører befinder sig samme sted i processen. Der sker megen forhandling i bl.a. diskussioner. Sygeplejekonferencerne holdes frem som et godt sted til disse diskussioner.

C: "...de kan lære mig noget og jeg kan lære dem noget, fordi man kommunikerer på samme niveau..."

E: "...når vi får afholdt spl.konferencer, hvor nogen har noget at bidrage med, så lærer man altid noget af det. Og det er i øvrigt et rigtig godt implementeringssted,....og man får nemlig lige vendt det der, også kritiske ting man har til det"

I forhold til det praktiske arbejde, er det tydeligt blandt informanterne, at samarbejdet - det rent fysisk at arbejde sammen om at løse en opgave - er forbundet med mange former for læring. De enkelte både observerer hinandens håndværksmæssige kompetencer og efterligner, men de samtaler også løbende undervejs, mens opgaven løses omkring forskellige delelementer. At dette er meget vigtig i forhold til deres personlige læring, udtrykker de alle på forskellig vis enighed om.

A: "Man lærer noget andet når man går sammen med andre folk, end når man går selv.....vi snakker sammen og ser på hinanden og hjælper hinanden, og det synes jeg man lærer meget af."

D: "...samarbejde er da ret væsentligt da vi bruger hinanden ret meget. Og igen netop fordi det er normalt. Du behøver ikke gemme dig, hvis du ikke kan huske det.."

E: "...man lærer også meget af at se sine kolleger arbejde....det giver ofte mere at høre med andre hvordan vi bruger tingene – fordele og ulemper ved det."

Samlet analyse i forhold til den erfarne medarbejders læring i forhold til implementeringer

Jeg har kort fremstillet sygeplejerskernes læring i forhold til Illeris' begreber, som jeg brugte i spørgeguiden. Nu vil jeg blande begreberne og lave en samlet analyse omkring begrebet implementeringer, som hjælper mig til at svare på min problemformulering:

"Hvilken betydning har samarbejdskulturen, for den erfarne medarbejders læring i forbindelse med implementering af nye tiltag i en specialafdeling, og hvordan bruges afdelingens praksisfællesskaber?"

Når man ikke deler sygeplejerskernes læring i de forskellige elementer, fremstår deres læring og motivation som to sider af samme sag, og helt afhængig af det sociale samspil der findes på arbejdspladsen. De er alle enige i, at deres læring er afhængig af hvordan de er motiverede for at lære noget overhovedet. Da jeg stillede alle mine spørgsmål i forhold til implementeringsprocesser på arbejdspladsen, vil jeg tillade mig at sammenholde alle udtalelser med læring i forhold til dette og udelade andre dele fra analysen.

Sygeplejerskerne er alle enige om, at dialog er vigtig i forhold til læring. De udtrykker på adskillige måder at samtalen med kolleger bringer dem til at reflektere over tingene, og enten bliver de bekræftede i deres måde at anskue verden på eller de får en ny vinkel på en sag, der kan medføre at de ændrer mening og går i en anden retning end først antaget. Dette er ifølge Wenger et vigtigt element i læring og det er gennem erfaringsudveksling at disse situationer kan føre til enkeltindivers afklaring af egne overbevisninger. Det er i dette spændingsfelt læring finder sted. I forhold til implementeringer er det vigtigt at medtænke denne måde at arbejde sammen på. Det er vigtigt at det bliver forståeligt, for så mange som mulig fra starten af. Hvis det ikke er muligt at alle umiddelbart kan se en mening med at indføre et nyt tiltag, kan de måske hurtigere bringes til denne forståelse hvis der er nogle "nøglepersoner" til stede i fællesskaberne hele tiden. Da dialogen, samtalerne bringer kolleger til refleksion, er det vigtigt at der ikke er grupper sammensat af kun medlemmer, der ikke kan se en mening med projektet. De vil kunne bekræfte hinanden i, at det ikke er hensigtsmæssigt med det aktuelle tiltag, og derved være endnu mindre motiverede ved næste møde med f. eks udstyret. Dette kunne være en af oplevelserne med PICCO. Mange, og efterhånden rigtig mange, oplever det som meningsløst, og den erfaring smitter til andre i gruppen, der måske havde svært ved fra starten at se formålet.

Informanterne udtrykker flere steder at den åbne dialog, de anser som et kulturelement på deres arbejdsplads, er vigtigt i forhold til at dele viden med kolleger. Det er muligt at søge vidensdeling hos kolleger, da der lægges op til at ingen spørgsmål er for små eller dumme til at blive stillet. Det skaber tryghed i praksisfællesskabet, og det åbner muligheden for at den enkelte kan dygtiggøre sig indenfor den fælles virksomhed, og selv perifere deltagere kan være med i forhandlingen om det fælles repertoire. Wenger anser meningsforhandling på de forskellige områder for det vigtigste i forhold til fællesskabets funktion og informanterne kommer ind på det på deres specielle område. I de frivillige fællesskaber der dannes omkring et specielt område, hvor det er særlig interesse, der definerer den enkeltes medlemskab, er den fælles virksomhed allerede fastlagt, men meningsforhandlingen omkring repertoire forhandles når gruppen stiftes. Skal gruppen være et læringsfællesskab og implementeringsredskab, skal repertoiret være forhandlet ellers bliver der ikke konsensus omkring elementerne i gruppens arbejde og der finder ikke nødvendigvis nogen læring sted.

De erfarne medarbejdere bevæger sig ud og ind af mange forskellige fællesskaber, hvor læringsmetoderne er forskellige. Flere af informanterne fremhæver CIS som en vellykket implementering, ved netop at fremhæve mangfoldigheden i måder det var muligt at tilegne sig den viden og de færdigheder det krævede at bruge systemet. Der var tale om både det foredragsagtige informationsmøde, teoretisk undervisning med praktisk træning ved superbrugere og sidemandsoplæring ved superbruger i opstarten og efterfølgende sidemandsoplæring/opfølgning også ved andre kolleger. Sideløbende var der mulighed for at hente eksperthjælp ind via superbrugerne og der var oprettet et skriftligt rapporteringssystem for hurtigt at fange misforståelser og ikke indtænkte udfordringer. Dette mangfold fremhæves som:

"rigtig godt, da det gav mulighed for at vælge den måde der passer en bedst"

Pierre Bourdieus begreb habitus forklarer hvilke forudsætninger den enkelte af mine informanter har, for at gå til opgaven. Jeg har valgt den erfarne medarbejder, som undersøgelsesgruppe og ved, at de har hver deres forforståelse med sig i forhold til den opgave de går til. Ved at vælge medarbejdere med mere end 10 års erfaring fra det intensive speciale og mere end 5 års ansættelse, har de dele af deres habitus fælles. Det drejer sig om den del, der er deres "opdragelse" i intensivt regi og fælles arbejdssted gennem mange år.

Deres forskellige baggrund ud over det, vil også spille ind på deres måde at agere på i forhold til deres kolleger.

Måden den enkelte agerer i et praksisfællesskab vil afhænge af, hvilke erfaringer hun har med fra sit tidligere arbejdsliv, men også helt tilbage fra hendes grund skolegang. Hvilke erfaringer, har hun med fra sin grunduddannelse til sygeplejerske, hvilke afdelingstyper var hun på i sine studiepraktiker osv. Og hele hendes sociale kapital er med fra barndommen og har sammenhæng med hvilke familie- og boforhold hun kendte til. I dagens arbejde på en intensiv afdeling vil det have betydning for, hvordan hun går til en arbejdsopgave. Tror hun på hun har noget at bidrage med eller ej. Det vil også have betydning i forhold til den måde hun møder patienterne på, og i hvilken grad hun opfatter de tiltag, der skal implementeres, som meningsfulde for sig selv og patienterne.

Konklusion

Formålet med denne undersøgelse er at øge min forståelse for hvilken betydning samarbejdskulturen har i forhold til den erfarne medarbejders læring i forbindelse med implementeringer og hvordan praksisfællesskaberne kan bruges i den forbindelse.

For at jeg kan blive klogere på området, har fem erfarne intensive sygeplejersker delt deres oplevelser og deres bud på læring med mig og jeg har diskuteret mine fund i henhold Etienne Wengers teorier omkring situeret læring i praksisfællesskaber.

Det har givet mig en større forståelse for hvilke elementer der skal tages højde for når nye implementeringstiltag planlægges. Man kan ikke tage for givet at en metode der var virkningsfuld i et tilfælde nødvendigvis viser sig lige så virkningsfuldt i nye tilfælde. De enkelte medarbejdere vil virkelig "lægge sig i selen" og arbejde for at sikre at tiltaget bliver en implementeret del af afdelingens hverdag, hvis de kan forstå hvorfor. Hvis de kan forstå meningen i at indføre det nye og de føler at alle er med i tankegangen, så er der ikke noget der står til hinder for en god implementering. Hvis de derimod ikke forstår hvorfor, er det lige meget hvordan, det bliver ikke nogen god implementering. CIS og PICCO projekterne er eksempler på henholdsvis den gode og den mindre gode implementering. I begge tilfælde var det muligt for sygeplejerskerne at "pille ved" tingene og det var ifølge alle informanterne vigtigt i forhold til implementering af nyt udstyr.

Det kan derfor konkluderes at bare at få lov til at pille i udstyret ikke alene gør det, der skal mere til. Og igen ender jeg med at konkludere at læring er afhængig af mening. I forhold til CIS gav det mening for samtlige at indføre det i afdelingen, i tilfældet PICCO, gav det ingen mening. Oplægget var forholdsvis identisk, men resultatet var som sagt meget forskelligt.

Praksisfællesskabernes betydning er helt tydelig i informanternes optik. Sidemandsoplæring er brugt i alle mulige sammenhænge også når der ikke er tale om deciderede implementeringsprojekter. Det er meget brugt at bede en kollega kigge med, vise hvordan, forklare hvordan eller bare deltage i faglige meningsudvekslinger, der på den måde fører til vidensdeling og – øgning for de deltagende medarbejdere.

Min konklusion på problemformuleringen er at samarbejdskulturens betydning er stor, men kompleks helt at afdække. Dette kan skyldes at kulturbegrebet er meget bredt og til dels flydende i sin definition. Mine spørgsmål til informanterne lod det også være op til den enkelte at vælge den forståelse af samarbejdskultur, som deres forforståelse havde bibragt dem. Alligevel kan det tydeligt konkluderes at åben

dialog og ledelsens holdning til den enkeltes arbejde og grupperne vægtes højt i forhold til implementeringer, og bør medtænkes ved fremtidige projekter.

I tillæg til dette konkluderer jeg, at det projekt man ønsker implementeret skal formidles via flere forskellige metoder, for at tilgodese alles forskelligheder. Det kan synes som en stor opgave at tilrettelægge på så mange forskellige måder, men det betaler sig i sidste ende fordi man vil kunne skabe mening for flere personer på den måde. Det er vigtigt at starte med meningsforhandling før vidensformidling, fordi både teorien og min undersøgelse antyder at det enkelte individ ikke kan lære noget hvis det ikke giver mening.

Endvidere konkluderer jeg at brugen af praksisfællesskaberne som implementeringssted er meget brugbart og skabelsen af nye praksisfællesskaber i forbindelse med nye tiltag er fornuftigt. Det kan gøres ved dannelsen af superbrugergrupper, som udover "bare" at vide mere på et område, pålægges deciderede undervisningsopgaver af kolleger men at det er vigtigt at der afsættes tid til funktionen. Flere informanter angav, at der fandt mere læring sted på 10 minutter sammen med en superbruger, end på 2 timer med et klassisk skolastisk oplæg.

Diskussion om anvendeligheden af valgte teorier og metoder

Jeg finder at de valgte teoretikere Etienne Wenger støttet af Pierre Bourdieu er anvendelige i forhold til analysedelen. Jeg havde mange overvejelser om hvorvidt Peter Jarvis, med sine begreber omkring livslang læring og erfaringslæring burde være fremherskende i stedet for Wenger. Mit valg faldt til slut på Wenger, da jeg anser hans teorier omkring praksislæring og situeret læring er MÅDEN, der arbejdes på i sundhedsvæsenet. Selv de på områder hvor man forsøger at arbejde anderledes, viser det sig at det er i praksisfællesskaberne læringen sker.

Edgar Schein og Andy Hargreaves har lidt forskellige indgangsvinkler til kulturforståelse. Scheins undersøgelser er primært fra større private virksomheder, mens Hargreaves har undersøgt offentlig virksomhed med vidensformidling som arbejdsfelt. Jeg valgte at inddrage begge teoretikere, da jeg ikke synes nogle af dem kunne stå alene, mens de sammen gav et brugbart bud på hvordan samarbejdskulturen på en specialafdeling kan forstås.

Valg af metode anser jeg som velegnet, men jeg kan retrospektivt se at jeg måske kunne have afdækket andre områder af både kulturen og den enkeltes læring i forbindelse med implementeringer, hvis jeg havde opbygget spørgeguiden omkring Wengers og Bourdieus begreber i stedet for Knud Illeris. Jeg blev klar over dette i forbindelse med analysen, hvor jeg oplevede vanskeligheder fordi jeg havde spurgt en smule i øst og ønskede at analysere i vest. Alligevel anser jeg spørgeguiden som brugbar i forhold til at afdække forholdene omkring spørgsmålene i min problemformulering.

Perspektivering

Hvad kan mine undersøgelser så betyde for planlægning og gennemførelse af fremtidige implementeringer?

Den største erkendelse er egentlig ikke overraskende, da den helt er samstemmende med den undring, der først gav mig lyst til at dykke dybere ned i dette område. Det viser sig ikke overraskende, at to projekter ikke nødvendigvis kan implementeres med samme metode selvom de i stor udstrækning er ens. Men jeg fandt at variation og flere muligheder, for at nå frem til de færdigheder, der er påkrævet, er det der appellerer til de erfarne medarbejdere.

Brugen af superbrugere er allerede en etableret funktion i afdelingen, men undersøgelsen peger på at de i endnu større udstrækning kan anvendes konstruktivt i forbindelse med implementeringer. CIS projektet viste at sidemandsoplæringen ved superbrugere var et meget populært indslag i anvendte strategier, og flere udtalelser pegede på at netop det var en god investering. Nu har dette projekt ikke fokus på anvendelse af offentlige midler i implementeringer, men da oplevelsen på afdelingen ofte er, at der er en begrænset mængde ressourcer til rådighed, er det også en del af tanken ved fremtidige projekter, at det overvejes hvordan disse ressourcer bruges, så man ikke bare gør som sidst, uden sikkerhed for resultat. Jeg har ikke lavet beregninger på hvad forskellige muligheder koster, men forestiller mig at brugen af superbrugere i det lange løb vil være betydeligt billigere end stormøder, skolastisk undervisning og eksterne kurser.

Litteraturliste

Primærlitteratur:

- Birkler, Jakob: *"Videnskabsteori"*, 2006, København, Munksgaard
- Dehlholm-Lambertsen, Birgitte: *"Kvalitative metoder i empirisk sundhedsforskning og:- fem artikler"* fra Nordisk Medicin 1997, 1998, Århus, Fællestrykkeriet for Sundhedsvidenskab
- Hargreaves, Andy: *"Nye lærere – nye tider – lærerarbejde og lærerkultur i en postmoderne tid"*, 2000, Århus, Forlaget Klim
- Illeris, Knud: *"Læring"*, 2006, 2. rev. Udgave , Roskilde, Roskilde Universitets forlag
- Illeris, Knud (Red.): *"Læringsteorier 6 forståelser"*, 2007 Frederiksberg C, Roskilde Universitetsforlag
- Kvale, Steiner og Brinkmann, Svend: *"Interview - Introduktion til et håndværk"*, 2009, 2. udgave, København, Hans Reitzels Forlag
- Lave; Jean og Wenger Etienne: *"Situeret læring og andre tekster"*, 2003, København, Hans Reitzels Forlag
- Nielsen, Peter: *"Produktion af viden – en praktisk metodebog"*, 2004, 2. udgave, København, Nyt Teknisk Forlag
- Prieur, Annick og Sestoft, Carsten: *"Pierre Bourdieu – en introduktion"*. 2006, København, Hans Reitzels forlag
- Schein, Edgar H.: *"Organisationskultur og ledelse"*, 2. udgave, 1994, København, Forlaget Valmuen
- Wenger, Etienne: *"Praksisfællesskaber"*, 2004, København, Hans Reitzels Forlag

Sekundær litteratur:

- Andersen, Vibeke m. flere: *"Arbejdspladsen om læringsmiljø"* 2004, Roskilde Universitetsforlag

- Bisgaard, Niels Jørgen, Rasmussen, Jens: *"Pædagogiske teorier"*, 4. udgave, 2007, Værløse og Billesø & Baltzer
- Bottrup, Pernille og Clementide, Bruno: *"Samspil og kompetenceudvikling"* 2005, Undervisningsministeriet og learning Lab Denmark
- Hermansen, Mads og Løw, Vibeke: *"Kommunikation og samarbejde – i professionelle relationer"* 2004, København, Alinea
- Hyldgaard, Kirsten: *"Videnskabsteori – en grundbog til de pædagogiske fag"*, 2006, Roskilde, Roskilde Universitetsforlag
- Illeris, Knud: *"Tekster om læring"*, 2000, Roskilde, Roskilde Universitetsforlag
- Jarvis, Peter: *"Towards a comprehensive theory of human learning"*, 2006, Routledge
- Jensen, Iben: *"Grundbog i Kulturforståelse"* 2007, 3. oplag, Roskilde Universitetsforlag
- Nielsen, Klaus og Kvale, Steinar: *"Praktikkens læringslandskab"* 2003, København, Akademisk forlag
- Olsen, Poul Bitch og Pedersen, Kaare: *"Problemorienteret projektarbejde – en værktøjsbog"*, 3. udgave, 2003, Roskilde, Roskilde Universitets Forlag
- Rienecker, Lotte og Stray Jørgensen, Peter: *"Den gode opgave"*, 3. udgave 2006, Frederiksberg, Forlaget Samfundslitteratur
- Schön, Donald: *"Den reflekterende praktiker"*, 2006, 1. udgave 3. oplag. Århus N, Klim.
- Scott, David og Usher Robin: *"Uddannelsesforskning"*, 2006, Århus, Forlaget Klim
- Undervisningsministeriet
Afdelingen for erhvervsrettet
voksenuddannelse,
Kontor for livslang læring
- Danmarks strategi for livslang læring– Uddannelse og livslang opkvalificering for alle. Redegørelse til EU-kommissionen.

Figurliste

Figur 1 Birkler, 2006:110	9
Figur 2. Hermeneutisk cirkel.....	10
Figur 3, Birkler, 2006:103	11
Figur 4, Illeris' læringstrekant Illeris, 2007:42	14
Figur 5, Illeris' komplicerede læringstrekant Illeris, 2007:109	15
Figur 6, Schein, 1994:24	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Figur 7, Dualiteten mellem deltagelse og tingsliggørelse Wenger, 2009:78.....	27
Figur 8, Praksisdimensioner som egenskab ved et praksisfællesskab Wenger 2009:90.....	27

Bilagsliste

I	Etisk protokol
II	Forskningsspørgsmål
III	Mail til og godkendelse fra afdelingsledelsen
IV	Brev til Informanterne
V	Erklæring om samtykke
VI	Interviewguide
VII	Interview A
VIII	Interview B
IX	Interview C
X	Interview D
XI	Interview E

