



INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK  
OCH SPECIALPEDAGOGIK

# ”Med undersköterskan kan man göra som man vill med, bara kasta runt på olika arbetsplatser”

En kvalitativ intervjustudie om omsorgspersonals upplevda lär och utvecklingsmöjligheter vid resurspass

Gunilla Andersson och Jenny Södermark

---

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Pedagogik, kandidatprogram
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt/2018
Handledare:	Susanne Gustavsson
Examinator:	Liisa Uusimäki
Rapport nr:	VT18 IPS PEDG14:8

# Abstract

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Pedagogik, kandidatprogram
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt/2018
Handledare:	Susanne Gustavsson
Examinator:	Liisa Uusimäki
Rapport nr:	VT18 IPS PEDG14:8
Nyckelord:	Lärande, arbetsliv, flexibilitet, resurspass, omsorgspersonal, undersköterskor, äldreomsorgen

---

Syfte:	Syftet för denna uppsats var att med en hermeneutisk ansats undersöka om och hur omsorgspersonal upplever att resurspass bidrar till informellt lärande och utveckling.
Teori:	Det sociokulturella perspektivet har varit utgångspunkten i föreliggande uppsats. Det empiriska materialet från intervjuerna tolkades och analyserades utifrån Lave och Wengers (1991) teori om situerat lärande samt Wengers (1998) teori om praktikgemenskaper.
Metod:	I studien tillämpades kvalitativa intervjuer utifrån en hermeneutisk ansats med fyra undersköterskor arbetande i äldreomsorgen. Till hjälp för analysarbetet av det empiriska materialet användes meningskoncentrering.
Resultat:	Resultatet visar att omsorgspersonal upplever det flexibla fenomenet resurspass som stressfyllt, och att det förekommer tidsbrist samt oklara arbetsuppgifter. Studien visar att den sociala gemenskapen är av stor vikt för att främja omsorgspersonalens möjligheter till lärande och utveckling. Det visar på att resurspass medför ett temporärt deltagande i gemenskapen och att de inte känner sig som medlemmar i den praktik de kommer till vid resurspass. Att lära och utvecklas ses som svårt i sammanhanget. Det visar även på att det är svårt att ändra på invanda strukturer. Att flytta runt personer i en verksamhet utan flexibilitets kultur går inte att göra utan förberedelser. Att se vad som går att lära är svårt när så mycket står i vägen. Det lärande som vi ser är möjligt att utveckla i denna kontext, alltså genom att möta det nya, är ett begränsat eller hindrande lärande.

## Förord

Föreliggande uppsats är vårt examensarbete från kandidatprogrammet i Pedagogik vid Göteborgs universitet. Under hela studietiden har ett intresse funnits rörande pedagogiska processer i arbetslivet, främst med fokus på lärande och utveckling. Utifrån detta intresse har valet att skriva om hinder och möjligheter för lärande och utveckling i arbetslivet fallit sig naturligt.

### Först och främst...

... riktas ett stort tack till de personer som givit oss av sin tid och engagerat sig i att medverka som respondenter i vår studie. Vi vill speciellt tacka vår handledare Susanne Gustavsson som har stöttat oss genom arbetsprocessens gång och kommit med viktiga synpunkter och konstruktiv feedback. Slutligen vill vi tacka andra personer i vår närhet som genom värme, positiva tankar och betydelsefulla kommentarer bidragit till denna lärorika tid <3

Göteborg den 31 maj 2018  
Gunilla Andersson och Jenny Södermark

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.2 Syfte .....	2
2. Tidigare forskning .....	3
2.1 Organisation av vård och omsorgsarbete .....	3
2.1.1 New public management och äldreomsorgen.....	3
2.1.2 Organisationsförändringar .....	4
2.1.3 Flexibelt arbete .....	4
2.3 Lärande i arbetslivet.....	6
2.3.1 Det reproduktiva och utvecklingsinriktade lärandet.....	6
2.3.2 Villkor för lärande på arbetsplatsen .....	6
3. Teoretiska utgångspunkter .....	8
3.1 Situerat lärande.....	8
3.3 Praktikgemenskaper .....	8
4. Metod .....	11
4.1 Forskningsansats .....	11
4.2 Metodval.....	11
4.3 Kontakt och urval .....	12
4.4 Intervjuguiden .....	13
4.5 Genomförande .....	13
4.6 Databearbetning och analysmetod.....	14
4.6.1 Vår förståelse .....	14
4.7 Tillförlitlighet .....	15
4.8 Etiska hänsynstaganden.....	16
5. Resultat.....	17
5.1 Den egna praktikgemenskapen och den nya praktikgemenskapen .....	17
5.1.2 Mötet med nya kollegor.....	18
5.1.3 Den bristfälliga kollegiala stöttningen i arbetet.....	19
5.2 Den relationella komplexiteten i mötet med brukaren .....	19
5.3 Möjligheter och hinder till lärande av nya kunskaper .....	21
5.3.1 Hinder för kunskapsutbyte .....	21
5.4 Ledarskapet betydelse .....	22
5.4.1 Delaktighet vid beslut och införande av resurspass.....	22
6. Analys av resultatet .....	24
6.1 Konstruktioner som byggs i och av praktikgemenskapen vid resurspass .....	24

6.2 Rutiner och strukturer av betydelse för praktikgemenskapen .....	25
6. Diskussion .....	27
6.1 Resultatdiskussion.....	27
6.2 Metoddiskussion.....	28
6.3 Slutsatser och pedagogiska implikationer .....	29
Referenslista .....	30
Bilagor.....	34
Bilaga 1. Informationsbrev .....	34
Bilaga 2. Reviderat informationsbrev.....	35
Bilaga 3. Intervjuguide.....	36
Bilaga 4. Rumslig placering .....	36

# 1. Inledning

Äldreomsorgen är en verksamhet vi alla någon gång kommer att komma i kontakt med, som medarbetare, anhörig, bekant eller brukare av. Omsorgen idag ser inte längre likadan ut som den en gång gjorde. Många är de omorganisationer och strukturförändringar som skapat och påverkat dagens äldreomsorg. Influenser från New public management med dess betoning på marknadsföring, effektivitet och managerialism är idag en realitet i äldreomsorgen, vilket kommit att påverka och medföra förändringar i organisationen och omsorgspersonalens arbete (Keisu, Öhman & Enberg, 2016).

Ett relativt nytt inslag i dagens äldreomsorg är heltid som norm eller rätten till heltid, vilket innebär att omsorgspersonal, undersköterskor och vårdbiträden, ska erbjudas heltidsarbete i ett försök att avskaffa det frivilliga och det ofrivilliga deltidsarbetet samt göra kommunen till en mer attraktiv arbetsgivare (SKL, 2014). En av många anledningar till heltids-satsningen var att bemanning av äldreomsorgen tidigare skett genom timvikarier och andra sorters partiella anställningsformer vilka skapat ett utanförskap för vissa grupper samt svårigheter att klara sin försörjning (SKL, 2014). Ytterligare en anledning till införandet var att försöka komma tillrätta med jämställdhetsfrågan. Tobias Baudin, ordförande för kommunal, menar att ”Grunden ska vara heltid, precis som det är i manligt dominerade yrken. Så vill vi ha det på alla arbetsplatser. Det blir ett helt nytt synsätt och kommer vara det största vi gör för jämställdheten” (Svenska Kommunalarbetsförbundet, 2017).

Vad har rätten till heltid kommit att betyda för omsorgspersonalen och deras dagliga arbete? Heltidstjänsterna medför höjda sysselsättningsgrader vilket innebär att enheter får tillgång till fler timmar än de stundtals behöver (SKL, 2014). För att hantera dessa förhöjda sysselsättningsgrader har arbetstidsmodeller präglade av flexibelt arbete införts vilket innebär att omsorgspersonalens arbetstid och arbetsplats avregleras (Ede & Rantakeisu, 2015). Den tidsmässiga avregleringen sker genom att 20 procent av omsorgspersonalens ordinarie arbetstid placeras utanför schemat. Vid bemanningsluckor och när verksamheten behöver vikarier läggs arbetstiden där (Ede & Rantakeisu, 2016). Det uppstår även en rumslig avreglering vilket innebär att omsorgspersonalen måste fullgöra sitt arbete på ny arbetsplats där de får förhålla sig till nya arbetsuppgifter och nya kollegor (Ede & Rantakeisu, 2016). Denna arbetsform har kommit att kallas resursspass (Socialdemokraterna i Göteborg, 2011; Svenska Kommunalarbetsförbundet, 2017) och förändringen berör samtliga;

...inte bara de som går upp i tid, även de som hade heltid redan tidigare måste förändra sitt arbetssätt och arbeta mer flexibelt. Det upplevs som en försämring av en del medan andra tycker att det är roligt och utvecklande att få komma till andra arbetsgrupper och se hur de arbetar.

(Sveriges Kommuner och Landsting, 2014, s.4)

Den nya flexibla arbetsformen resursspass kräver att omsorgspersonalen kan åta sig många olika uppgifter och växla arbetsuppgifter efter behov. För att hantera detta måste personalen inneha en generell förmåga och en bred kompetens och självständigt kunna bedöma nya situationer och ta sig an det som är för hand (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2007). Slagordet idag är det livslånga lärandet vilket betyder att individen måste vara beredd på att ställa om sig. Illeris (2015) menar att det krävs ett ständigt lärande för att kunna anpassa sig till

den föränderliga flexibla omgivningen, samt för att hantera de utmaningar arbetet ställer. Det blir mot bakgrund av ovanstående intressant att undersöka hur omsorgspersonalen upplever den flexibla arbetsformen resurspass samt studera om och hur de upplever sina möjligheter till informellt lärande och utveckling vid arbete av resurspassen.

## 1.2 Syfte

Denna studie syftar till att undersöka om och hur omsorgspersonal upplever möjligheter till informellt lärande och utveckling vid arbete av den flexibla arbetsformen resurspass.

- Hur upplever omsorgspersonalen resurspass?
- Vilka möjligheter och hinder till lärande och utveckling upplever omsorgspersonalen vid arbete av resurspass?

## 2. Tidigare forskning

I kommande avsnitt behandlas den forskningsöversikt som haft betydelse för studien. Inledningsvis ges en beskrivning av New Public management (NPM) och dess influenser på äldreomsorgen, organisationsförändringar samt det flexibla arbetet som numera förekommer i dagens äldreomsorg. Avslutningsvis redogörs för forskning kring lärande i arbetslivet och dess villkor och möjligheter.

### 2.1 Organisation av vård och omsorgsarbete

För att få en uppfattning om vilken verklighet undersköterskorna arbetar inom gör vi en sammanfattning över de faktorer som har haft och har störst påverkan i skapandet av den rådande organiseringen av äldreomsorgen.

#### 2.1.1 New public management och äldreomsorgen

Det begrepp som brukar användas för att skildra förändringarna inom offentlig sektor är NPM (Almqvist, 2006; Christensen, Læg Reid, Roness & Røvik; 2005). NPM är i första hand en etikett, ett koncept, konstruerat av forskarsamhället snarare än en skapelse av praktiker inom offentlig sektor (Almqvist, 2006). Klart är att reformrörelsen med sin betoning på managerialism och marknadsföring haft en väsentlig roll i förändringen av det svenska äldreomsorgssystemet (Keisu, Öhman & Enberg, 2016). En möjlig förklaring till att NPM haft möjlighet att utvecklas i Sverige är att den gjorde sin entré då den offentliga sektorn varit föremål för kritik och ifrågasättande under längre tid (Hasselblad, Bejerot & Gustafsson, 2008). På liknande sätt förhåller sig Almqvist (2006) i sin analys till tanken att NPM är del av en omfattande förändringsutveckling där offentliga sektorns ansvarsskyldighet är målet för rannsakan och omförhandling. NPM ses ur detta perspektiv ha uppstått till följd av ett förändrat sätt att se på styrning, redovisning och uppföljning (Almqvist, 2006; Hasselblad et al., 2008). Feltenius (2010) beskriver en förändring av styrningen från government till governance, där den senare har formen av decentraliserad och förhandlad styrning. Innan ”det nya arbetslivets uppkomst” karaktäriserades styrning och organisering av offentlig verksamhet med stora hierarkiskt uppbyggda och tungrodda byråkratier (Christensen et al., 2005). Under 1980 talet diskuterades decentralisering som administrativ organisationsprincip där det gamla icke önskvärda skulle ersättas (Almqvist, 2006; Hasselblad et al., 2008). Almqvist (2006) menar att NPM består av idé-kuster lånade från privat sektor och dess metoder för att styra sina verksamheter, vilket Christensen et al. (2005) menar används inom offentlig sektor. Trenden är att marknaden eller företaget används som förebilder och ses som alternativa institutioner (Christensen et al., 2005). Ett exempel är att organisationer väljer att se omgivningen som ”kunder”, ett annat att offentliga organisationer och förvaltningar ställer krav på ökad autonomi (Christensen et al., 2005). För att möta kraven på förbättrad effektivitet har marknadsorienterade styrelseformer baserade på distinktionen mellan köpare och säljare införts i äldreomsorgen (Ellström, Ekholm & Ellström, 2008). Dessa organisatoriska förändringar har medfört ökade krav på nya eller modifierade kompetenser, mer allomfattande kompetenser samt ökning av vårdbörda som i sin tur har lett till intensifiering av vårdarbetet (Ellström et al., 2008). Rationaliseringen har även kommit att påverka betydelsen av vårdarbetet och vårdpersonalens identitet samt undergräver möjligheten för vårdpersonalen att möta de äldres behov (Keisu et al., 2016). Keisu et al. (2016) studie syftade till att undersöka diskurserna om NPM och arbetet med fokus på hur en bra arbetsplats representeras av yrkesverksamma och chefer i äldreomsorgen. Vad som karaktäriseras som en bra arbetsplats råder delade meningar om. Personalen närmast brukaren, ”kunden”, lyfte fram goda relationer mellan medarbetarna,



stöd, vikten av brukarens välmående samt stabilitet och tid (Keisu et al., 2016). Cheferna å andra sidan pekade på hög måluppfyllelse genom väl fungerande förvaltande. Slutsatsen är att chefer och yrkesverksamma i äldreomsorgen har motstridiga intressen och betonar olika organisatoriska aspekter av äldreomsorg när de beskriver vad som utgör en bra arbetsplats (Keisu et al., 2016). Även Rämö och Skälén (2008) menar att det finns en konflikt mellan arbetsgivarens strävan efter effektivitet och undersköterskor vilja att ge god omvårdnad.

### **2.1.2 Organisationsförändringar**

Organisationsförändringar är vanligt förekommande i äldreomsorgen och i Fläckman, Hansebo och Kihlgrens (2009) studie undersöks hur hotet om en organisationsförändring påverkar omsorgspersonalen och det goda omsorgsarbetet. I första stadiet var undersköterskorna upptagna med själva arbetet och omgivningen och de var nöjda och stolta i arbetet. Vid det andra tillfället talades mindre om omhändertagandet av de äldre och i stället mer om kommande organisatoriska förändringar. Vid tredje och sista tillfället verkar undersköterskorna ha förlorat något viktigt, en professionell identitet kännetecknad av självförtroende (Fläckman et al., 2009). Vid organisatoriska förändringar är det av stor vikt att personal ges möjlighet till delaktighet, samt att förtroende finns för ledning, organisation och till den egna kompetensen att hantera förändringen, vilket framkommer i Kullén Engströms (2009) avhandling. Om dessa faktorer tillgodoses finns möjligheter till utveckling vid organisationsförändringar (Kullén Engström, 2009). Rutiner i utförandet av arbetsuppgifter och dylikt kan ses som en viktig bas att stå på i arbetet, men det kan även ses som ett hinder för nylärade (Tedenljung, 2008). Med en organisatorisk förändring kan stagnerade vanor och rutiner brytas på arbetsplatsen, antingen tas förändringsarbetet emot bra och genererar i utveckling eller så möts det av motstånd (Tedenljung, 2008). Rutiner med känslomässig betydelse kan vara svårare att bryta i jämförelse med de som enbart har att göra med arbetets utförande (Ellström, Ekholm & Ellström, 2008). Arbetsgruppens mottaglighet för en organisationsförändring kan påverkas av vid vilken tidpunkt förändringen inträffar, hur starka de kollektiva meningsstrukturerna ser ut samt om förändringen kommer uppifrån eller utifrån (Tedenljung, 2008).

### **2.1.3 Flexibelt arbete**

De organisatoriska förändringarna inom offentlig sektor rör, som sagts ovan, separationen mellan köpare och säljare samt en förändring mot mer flexibla arbetsmodeller. De flexibla arbetsmodellerna medför att arbetstid och arbetsplats blir oförutsägbara (Ede & Rantakeisu, 2015).

Eriksson (2007) visar på en historisk förändring av flexibilitetsbegreppet och pekar på relationen mellan flexibilitet och flexibel, till exempel måste medarbetarna vara flexibla om verksamheten ska vara flexibel. Det finns också olika uppfattningar om vem flexibilitet är bra eller dåligt för. Enligt Eriksson (2007) strävar arbetsgivare efter att uppnå en tredimensionell flexibilitet genom att dela arbetskraften i kärna (vilken ger funktionell flexibilitet) och periferi (som skapar numerisk flexibilitet) samt finansiell flexibilitet (Eriksson, 2007). Vår studie undersöker omsorgspersonalens upplevelser av den flexibla arbetsformen resurspass vilket kan förstås som en flexibilitet i den funktionella dimensionen (Eriksson, 2007). Eriksson (2007) menar att det finns möjlighet till förbättrad arbetsmiljö på en arbetsplats med funktionell flexibilitet genom den ökade egenkontroll som där möjliggörs. Äldreomsorgen som arbetsplats verkar dock inte enligt Eriksson (2007) finnas i denna kategori utan präglas av andra arbetsförhållanden.

Ede och Rantakeisu (2015) gör en sekundäranalys av verksamhetsflexibel arbetstid, den flexibilitet som skapas genom omfördelning av personal, och dess följder för omsorgsarbetet och vardagslivet utifrån omsorgspersonalens synvinkel. Sammanfattningsvis visar resultatet att den verksamhetsflexibla arbetstiden skapar osäkerhet hos omsorgspersonal, dels till följd av att personalen måste stå till pass för arbete vid luckor, dels för att omsorgspersonalen måste passa in bland okända arbetskollegor när arbetstid skall arbetas in på annan enhet. I motsats till Ede och Rantakeisus (2015) studie framkommer det i Weale, Wells och Oakmans (2017) studie att det flexibla arbetet över verksamhetens gränser värderades positivt av omsorgspersonalen, då det sågs kunna skapa utvecklingsmöjligheter. Studien undersökte flexibla arbetsarrangemang inom äldreomsorgen i Australien och hur de påverkade omsorgspersonalens upplevelser av hur väl den omgivande miljön stämmer överens med privatlivet, "P-E fit" (personal-environment fit). Via modellen går att förstå att individuella utfall inte bara är ett resultat av miljön, utan att interaktionen mellan individen och miljön samt hur individen upplever att de passar ihop också bidrar. Weale et.al (2017) hävdar att flexibiliteten till största delen sågs som fördelaktigt då det dels bidrog till effektivare drift i verksamheten dels gav möjligheter till skiftbyte, vilket värdesattes då arbetet kunde styras efter vardagslivet samt bidra med fler arbetstimmar och bättre inkomst. Flexibiliteten gav också personalen möjlighet till erfarenhetsutbyte från en annan arbetsgivare inom samma sektor och därigenom kunde arbetsplatserna jämföras om byte av arbetsplats blev aktuellt.

Individens möjligheter till lärande och utveckling på arbetsplatsen påverkas av att arbetslivet idag organiseras mot högre flexibilitet och ökad standardisering (Thunborg & Ohlsson, 2016). Mélen Fäldt (2010) menar att organisatorisk flexibilitet ställer höga krav på individen då hen för att möta organisationens krav måste balansera sina egna behov i proportion till organisationens behov. Ofta uppnås organisationernas strävan efter flexibilitet på bekostnad av individernas arbetsförhållanden och individens tidigare erfarenheter av förändring tycks villkora förändringskompetensen (Melén Fäldt, 2010). Om individen förväntar sig att förändringen ger fördelar både för organisationen och för personen själv kan förändring ses som positiv. Genom analys av internationell och svensk forskning har Thunborg och Ohlsson (2016) undersökt vilken betydelse flexibelt arbete och standardiserat arbetssätt har på lärande i arbetslivet. Resultaten visar på att högre flexibilitet och ökad standardisering verkar gynna ett individuellt anpassningsinriktat lärande men inte generera något långsiktigt individuellt och kollektivt utvecklingsinriktat lärande i organisationer. Temporaliteten som flexibiliteten för med sig skapar problem gällande det kollektiva lärandet samt konstruerande av gemensam förståelse på arbetsplatsen. Det utbytbara och tidsbegränsade deltagandet påverkar också möjligheterna till individuellt lärande och ställer krav på liminal kompetens (;förmågan att föra över sina erfarenheter till nya kontexter, utveckla förståelse för att inte ha någon tydlig organisatorisk tillhörighet och inta rollen som invigd-oinvid). Enligt Thunborg och Ohlsson (2016) innebär det flexibla arbetet ett tillfälligt tillträde till flera arbetspraktiker där individen deltar och lär i. Forskningen visar dock att arbetsformen kan ge en upplevelse av bristande tillhörighet vilket begränsar individens deltagande, både vad gäller att lära sig bemästra praktiken och att bli någon i den samma. Detta innebär att de former av identitet individen kan skapa är nomad- och vagabondidentiteten.

Eriksson (2007) menar att flexibilitet kan innebära att medarbetare lär sig nya saker och Thunborg & Olsson menar att individen utvecklar förändringskompetens vid organisatorisk förändring. Det lärande som sker i det flexibla arbetslivet går att förklaras som en förskjutning mot lärande som produktion istället för lärande som utveckling. Människor och deras

kompetenser kan ses som utbytbara produkter i en produktionsapparat där individerna blir bärare av kunskaperna som tillämpas i olika produktionssystem där möjligheterna till kollektivt lärande och gemensam reflektion reduceras (Thunborg & Olsson). Mèlen Fäldt (2010) menar att ett reproduktivt lärande där individen lär sig ”mer av samma” i en strävan mot att standardisera en arbetsuppgift kan förknippas med något negativt då individen underordnas och passiviseras. Individen är självreglerande och Förändringskompetens kan ses som att lärandet rör individens anpassning till ogyvnnsamma levnads- eller arbetsbetingelser alltså en anpassning till tillvaron och dess utmaningar (Mèlen Fäldt, 2010).

## 2.3 Lärande i arbetslivet

I denna studie ligger fokus på arbetsplatslärande, det lärande som är relaterat till eller äger rum på arbetsplatsen (Kock, 2010). Med lärande avses det informella lärandet som sker oavsiktligt och/eller oplanerat på arbetsplatsen (Kock, 2010). Det informella lärandet står utanför formella utbildningssammanhang, men betingas av vissa villkor som tillexempel arbetsmiljö eller arbetsgrupper (Tedenljung, 2008). Kock (2010) menar att ”Vi lär oss således saker även när vi inte avser att lära något eller när vi är omedvetna om att vi lär.” (s.101) I motsats till det informella är det formella lärandet avsiktligt och medvetet planerat (Kock, 2010).

### 2.3.1 Det reproductiva och utvecklingsinriktade lärandet

Två former av lärande som ofta behandlas i frågor gällande lärande i arbetslivet är reproductivt respektive utvecklingsinriktat lärande (Ellström, 2004). Ett reproductivt lärande är enligt Ellström (2004) när individen förvärvar eller förbättrar sin kompetens gällande hantering och bemästrande av en viss typ av uppgifter eller situationer där fokus ligger på förbättring snarare än radikal omprövning och förändring (bemästringslärande). Utvecklingsinriktat eller kreativt lärande är tätt knutet till individens eller gruppens kapacitet att kritiskt ifrågasätta och utveckla sin kompetens och sitt förhållningssätt samt att utveckla och pröva nya metoder och arbetsätt för att främja individens eller verksamhetens utveckling. Ett utvecklingsinriktat lärande kan enligt Ellström (2004) främjas genom att det sker ett avbrott från etablerade vanemönster eller rutiner, vilket kan uppstå i mötet med nya problemsituationer eller när individens rutinartade handlingsmönster utmynnars i ett misslyckande. Både det reproductiva och utvecklingsinriktade lärandet kan innehålla en negativ aspekt av/på lärandet. När det reproductiva lärandet innebär anpassning till en viss given verklighet, vilken manifesterar sig som en passivering eller underordning, kan det uppfattas som lärande med negativ implikation (anpassningsinriktat lärande). Om det utvecklingsinriktade lärandet fokuserar alltför mycket på flexibilitet, fortlöpande omställning och omprövning kan det få en negativ prägel då detta kan orsaka känslor av oro, osäkerhet, otillräcklighet samt negativ stress. De två formerna av lärande som nyligen tecknats, utesluter inte varandra utan båda behövs för lärande på arbetsplatsen (Ellström, 2004). Dock måste arbetsplatsen präglas av en god arbetsmiljö där hänsyn tas till faktorer som arbetsuppgiftens karaktär, anställdas delaktighet och ett stöttande klimat för att reproductivt och utvecklingsinriktat lärande ska realiseras.

### 2.3.2 Villkor för lärande på arbetsplatsen

Tidigare forskning har visat på betydelsen av arbetsuppgiftens utformning och hur den antingen kan möjliggöra eller begränsa lärandet på arbetsplatsen (Ellström, 2004). I Ellströms (2001) studie framkommer att uppgiftens lärandepotential dels beror på graden av komplexitet dels på vilka krav på kompetens som krävs för att utföra uppgiften. Dock menar Ellström (2001) att objektiva medel såsom tillfredsställande uppgifter och arbetsförhållanden inte är det enda som

krävs för att främja lärande på arbetsplatsen, utan individens subjektiva behov bör vara uppfyllda för att lärande ska ske. Dessa subjektiva behov innefattas av; kunskap och förståelse av uppgiften, färdigheter för att utföra uppgiften, tidigare erfarenheter av liknande uppgifter, tid för att lära samt självförtroende och motivation. Motivation och inställning till lärande är av betydelse för villigheten att delta i arbetsplatsens lärande-aktiviteter (Ellström; 2004, Byström; 2016). För att skapa motivation kan krav ställas på kompetensen, dock reagerar individer olika på krav och utvecklingsmöjligheter i arbetet då somliga utnyttjar dessa möjligheter tillfullo medan andra väljer att avstå från utmaningarna (Ellström, 2004). En förklaring till denna skillnad kan bero på individens värdering av lärandet samt tilltron på den egna förmågan att lära (Ellström; 2004, Byström; 2016). Därmed kan individer som utför samma uppgift eller arbete med samma lärandepotential differentieras på grund av deras personliga inlärnings beredskap (Ellström, 2001). Det framkommer även i Byströms (2016) undersökning av undersköterskors förutsättningar till arbetsplatslärande att aspekterna intresse, motivation och vilja påverkas av arbetsgruppens sammansättning. Beroende på vilka erfarenheter, personligheter och kompetenser gruppen består av kan det möjliggöra eller begränsa lärandet (Byström, 2016).

De sociala förhållandena på arbetsplatsen är av stor vikt för undersköterskornas lärande och utvecklingsmöjligheter, vilket visar sig i Byströms (2015) undersökning. Att tillfälligen gavs att arbeta i gemenskap med andra undersköterskor samt att de fick känna sig delaktiga i kärnverksamheten värderades högt för ett lärorikt arbete. Byström (2016) menar att det är viktigt att skapa delaktighet och god gemenskap för att möjliggöra lärande på arbetsplatsen. Dock menar Byström (2016) att sociala förhållanden antingen kan möjliggöra eller begränsa lärandet på arbetsplatsen. Enligt Byström (2016) som refererar till Jørgensen och Warring (2003) består arbetsplatsens sociala läromiljö av en arbetsplatskultur där medarbetare och grupper binds samman genom traditioner, värderingar, normer och förhållningssätt. Vidare refererar Byström (2016) till Jørgensen och Warring (2003) och menar att det på arbetsplatsen ofta existerar olika subgrupper där medlemmarna har något gemensamt såsom; gemensamma intressen, gemensam syn på arbetet samt gemensam kultur, samtliga har en viktig roll för arbetsplatslärandet. Exempelvis kan en subgrupp vara en avdelning eller enhet som strävar efter att gemensamt skapa inflytande och kontroll på arbetsplatsen och kanske därav går miste om möjligheterna till lärande då detta inte är primära fokuset för gruppen. Hur gruppen lär beror på subgruppens syn på arbetet samt på lärandet generellt (Byström, 2016).

Lärandet på arbetsplatsen påverkas av rådande inlärningsmiljö, något som tidigare nämnts, men i Ellström, Ekholm och Ellströms (2008) studie framkommer också att ett stödjande ledarskap är av stor vikt för lärandet. I studien undersöks hur aspekter av en inlärningsmiljö kan skilja sig mellan och inom olika enheter inom äldreomsorgen. Dels visade resultatet på att inlärningsmiljön gynnades av personalsammansättningens olikartade utbildningsbakgrund och kompetenser, dels på hur viktigt det sociala stödet var för omsorgspersonalens möjligheter till lärande och utveckling. Även Byström (2016) menar att ledarskapet har en avgörande roll för undersköterskornas lärande på arbetsplatsen. Det visade sig i Byströms (2016) studie att enhetschefernas delegering samt arbetsfördelning var betydelsefull för undersköterskornas lärande samt att uppmuntrande till utförande av nya uppgifter bidrog till lärande på arbetsplatsen. Ett stöttande ledarskap främjar lärande samt uppmuntrar till skapande av en positiv lärandekultur (Byström, 2016).

### 3. Teoretiska utgångspunkter

I följande kapitel redogörs för studiens teoretiska utgångspunkter. En presentation ges av de teorier som ligger till grund för uppsatsen. Först introduceras Lave och Wengers (1991) teori om situerat lärande<sup>1</sup>. Därefter presenteras Wengers (1998) teori om praktikgemenskaper<sup>2</sup>. Handley, Sturdy, Fincham och Clark (2006) menar att Lave och Wengers teorier om situerat lärande och praktikgemenskaper kan tolkas och användas på många olika sätt. Vår tolkning av teorierna följer nedan.

#### 3.1 Situerat lärande

Enligt teorin om situerat lärande (Lave & Wenger, 1991) är lärandet inte enbart en kognitiv process, utan också integrerad och oskiljbar från de sociala praktiker som individen är en del av. Författarna beskriver hur lärlingar genom aktivt deltagande i arbetet lär sig ett yrke. Teorin innefattas av begreppet praktikgemenskap, vilket innebär att människor deltar i ett sammanhang där aktörer över tid och genom kontinuerlig interaktion, delade erfarenheter och historier skapar ett kollektivt minne och en gemensam förståelse för vad en viss situation innebär. Sammantaget utgör detta ett praktikgemensamt utbud av resurser som ger kunskap om vilken betydelse situationen har, hur man ska arbeta och hantera problem som uppstår. Lärandet är inbäddat i kontexten, det förändras och får ny innebörd beroende på var kunskapen ska användas (Lave & Wenger, 1991). Begreppet situerat lärande kan liknas vid konceptet "learning by doing", där tonvikt läggs på relationen mellan kunskap och handling. Den situerade lärande-teorin tar dock ett vidare grepp, där hänsyn tas till aktivitetens kontextuella bundenhet och därmed lärandets och praktikens oskiljbara natur. Eftersom lärande sker i sociala praktiker innebär det att lärandet i sig också är kontextuellt bundet. Med den situerade lärandeteorin förflyttar vi oss från idén att kognitiva processer är grundläggande och närmar oss istället tanken att den sociala praktiken är det primära, där lärandet ses som en av dess utmärkande egenskaper (Lave & Wenger, 1991). Enligt Lave och Wenger (1991) är lärande en del av all aktivitet och man lär sig i allt man gör. Det situerade lärandet sker, i motsats till "mästare-lärling" begreppet, enligt Lave och Wenger (1991) inte enbart i relationen till mästaren, utan också i stor utsträckning i relationen till de i samma praktikgemenskap samt omgivningen.

#### 3.3 Praktikgemenskaper

Centralt för Wengers teori är praktikgemenskapen vilken kan förklaras som en samling av individer, förenade kring en gemensam aktivitet, med gemensamt mål och/eller intresse (mutual engagement). Oavsett om vi befinner oss på skolan, arbetet eller i hemmet ingår vi genom hela livet i en eller flera praktikgemenskaper (Wenger, 1998). Wenger (1998) exemplifierar hur olika praktikgemenskaper kan se ut och hur medlemmarna tillsammans med kollegor och kunder organiserar arbetslivet. För att skapa ordning i gemenskapen krävs att deltagarna följer vissa regler, vilka både kan vara implicita och explicita. Det arbete som i själva verket finns behöver inte stämma överens med det som står på pappret, därför utvecklar den anställde metoder inom praktikgemenskapen för att möjliggöra att arbetet blir gjort (Wenger, 1998). På detta sätt skapar eller stärker den anställde samtidigt bilden av sin arbetsidentitet genom vilken hen fullgör sina förpliktelser.

---

<sup>1</sup> I denna uppsats har Lave och Wengers (1991) begrepp situated learning översatts till situerat lärande

<sup>2</sup> Vår översättning av Lave och Wengers (1991) begrepp communities of practice

Den identitetsskapande processen sker i förhandling och omförhandling mellan det sociala och det individuella inom olika gemenskaper (Wenger, 1998). Identiteten skapas i en ständigt pågående social process där tidigare och nuvarande erfarenheter av olika händelser och praktikgemenskapers egenheter flätas samman och konstant omförhandlas. Identiteten skapas alltså i förhållande till den gemenskap du ingår i. Enligt Wenger (1998) kan kontakten med nya praktiker bidra till ett identitetsskapande då individen konfronteras med det okända. Den främmande praktikgemenskapen stärker tillhörighet till det bekanta och hjälper därmed till att fastställa vilka vi är och inte är. Inom praktikgemenskapen skapas en speciell kultur, som byggs upp av en gemensamt förhandlad förståelse av språk, symboler och artefakter (shared repertoire). Att vara medlem i en praktikgemenskap innebär att man lär sig av varandra, utvecklas och skapar mening tillsammans. Ofta sker denna form av lärande implicit på en arbetsplats vilket ska ses som mer effektivt än formell lärande. Som deltagare delar man varandras historia men skapar samtidigt en ny gemensam historia med nya erfarenheter (Wenger, 1998). I den eller de praktikgemenskaper där vi ses som fullvärdiga medlemmar befinner vi oss i ett "familjärt område" där vi är kompetenta. Vi förstår hur andra fungerar, delar samma "rytm" och vet hur ansvar för hur olika situationer som uppstår ska fördelas och hanteras (joint enterprise). Genom att alla individer har erfarenheter från olika praktikgemenskaper och socialiserar med varandra kan broar byggas mellan olika praktikgemenskaper. Det finns dock tillfällen då medlemskap inte är möjliga att förena till exempel då personerna själv hävdar ett icke deltagande i den andra gemenskapen.

För att utvecklas behöver en praktikgemenskap kontinuerligt fylla på sina kunskapsluckor (Wenger, 1998). För att göra detta är utbyte med närbesläktade praktikgemenskaper en bra metod. Utbyte kan ske genom gränsmöten, gränsöverskridare eller gemensamma gränsobjekt. Gränsmöten sker genom att ha gemensamma diskussioner eller att besöka den andra praktikgemenskapens verksamhet. En gränsöverskridare är en person som rör sig i flera praktikgemenskaper och genom detta för kunskap emellan dem. För att mötet ska vara berikande och för att främja den gränsöverskridande relationen måste besökaren dock hålla sitt medlemskap till sin praktikgemenskap i bakgrunden (Wenger, 1998). Detta möjliggör en exponering av den riktiga praktiken och att besökaren kan påverka densamma. Gränsobjekt är gemensamma reifikationer som för praktikgemenskaperna närmre varandra. Reifikationerna kan bestå av till exempel ett gemensamt fackspråk och jargong eller gemensamma rutiner och processer (Wenger, 1998).

Den process genom vilken nya medlemmar blir inkluderad i praktikgemenskapen benämner Lave och Wenger (1991) "legitimt perifert deltagande". Legitimt perifert deltagande kan användas som analysverktyg för att förstå och förklara hur lärande uppstår oavsett om vi talar om medvetna, omedvetna, informella eller formella lärsituationer. Premissen vid användande av legitimt perifert deltagande som analysverktyg är att lärande betingas av ett deltagande i olika praktikgemenskaper. För att deltagande och lärande ska möjliggöras är ett ofrånkomligt krav att praktikgemenskapen garanterar nykomlingens legitimitet som perifer deltagare, vilket enbart kan erhållas om gemenskapen betraktar nykomlingen som potentiell fullvärdig medlem. Om nykomlingen betraktas som en potentiell fullvärdig medlem kommer denne inkluderas i gemenskapen som en perifer deltagare. En väg in i praktikgemenskapen är att nykomlingen anammar praktikgemenskapens reifikationer. Nykomlingar lär sig färdigheter genom att härma den erfarna samt genom att utföra uppgifter och genom ökat deltagande i gemenskapen bli nykomlingen så småningom fullvärdig medlem (Lave & Wenger, 1991). Dock menar Wenger

(1998) att nykomlingen även kan exkluderas från gemenskapen, ses som en icke-deltagare. Om praktikgemenskapen mot förmodan stöter bort nykomlingen kommer personen ha svårt att lära (Wenger, 1998). Detta eftersom nykomling i en viss gemenskap är beroende av andra mer lärda och erfarna deltagare, "mästare", och det är med hjälp av deras kunskap och tidigare erfarenheter av nuvarande och tidigare praktiken/praktiker som du lär dig. Beroende på vilken position mästaren har i praktikgemenskapen ges nykomlingen olika möjligheter att få tillträde till den fulla praktiken. När en nykomling ansluter sig till gemenskapen kommer förändringar av tidigare relationer samt förhandling av medlemmarnas position uppstå. Det är i dessa förändringar som identitetsskapande, lärande och utveckling kan möjliggöras eftersom medlemmarna nu måste förhandla om vilka de själva är i de nya relationerna och i det gemensamma förflutna, nuet och framtida. Att en nykomlingen legitimeras som perifer deltagare behöver det inte per automatik innebära att deltagarna blir en fullvärdig deltagare. I en praktikgemenskap ges inte alla möjligheten att blir fullvärdig medlem utan vissa förblir, ofrivilligt eller frivilligt, perifera deltagare med begränsade möjligheter att påverka i praktikgemenskapen (Wenger, 1998). Den perifera deltagaren kan vara en del av praktikgemenskapen, men inte en av gemenskapens medlemmar.

Primärt fokus i Wengers (1998) sociala teori är lärande som socialt deltagande där centrala komponenter är nödvändiga för att gestalta det sociala deltagandet som lärandeprocess. Vidare följer en kort redogörelse för dessa begrepp.

*Mening:* Lärande som erfarenhet. Den drivande faktorn bakom människors handlingar är viljan att i vissa sociala sammanhang vara meningsskapande. Meningen i olika situationer och handlingar upptäcker vi genom erfarenhet och genom det drivs vi att göra saker (Wenger, 1998).

*Praktik:* Lärande som görande. Lärande är knutet till vissa situationer och praktiska uppgifter i vardagen. Genom denna kontextuella anknytning kan man inte bortse från den praktik individer ingår i när man talar om lärande (Wenger, 1998).

*Identitet:* Lärande som blivande. Identiteten och självet kan lätt glömmas bort i resonemang om lärprocesser. Lärande förändrar vem du är, men också hur du gestaltar dig inom praktikgemenskapen. Genom den situation du befinner dig i och genom samspel med din sociala omgivning samt det situerade lärandet skapas din identitet (Wenger, 1998).

*Gemenskap:* Lärande som tillhörighet. Kunskap inte är något människan bär omkring på, utan kan gestalta sig och förstås av andra som kompetens. Kompetensen blir relevant i relation till de andra praktikgemensamma medlemmarna (Wenger, 1998).

## 4. Metod

I följande avsnitt redogörs först för valet av forskningsansats och vår förförståelse. Därefter presenteras metodvalet för uppsatsen, urvalsprocess samt intervjuguidens utformning. Vidare redovisas genomförande för datainsamlingen samt databearbetning och analysprocess. Slutligen diskuteras tillförlitligheten samt etiska hänsynstaganden som tagits i uppsatsen.

### 4.1 Forskningsansats

För att undersöka om undersköterskor upplever att resursspass bidrar till informellt lärande och utvecklingsmöjligheter har studien haft en hermeneutisk ansats, detta förhållningssätt lämpar sig bättre vid tolkning av meningsfulla fenomen än en positivistisk kunskapsuppfattning (Bryman, 2011). Hermeneutiken är av betydelse för den samhällsvetenskapliga forskningen då datamaterialet ofta består av meningsfulla fenomen i form av muntliga yttranden, texter och handlingar (Gilje & Grimmen, 2014). Vad som är karaktäristiskt för meningsfulla fenomen är att de måste tolkas för att förstås och är bara förståeliga i sitt sammanhang eller den kontext de förekommer i (Ödman, 2007). Sammanhanget ger dem en bestämd mening och skaffar fram de nycklar en måste ha för att kunna förstå fenomenet. En hermeneutisk ansats kan användas för att tolka och förstå den mänskliga existensen samt dess villkor och möjligheter. Detta skapas genom att enskilda pusselbitar byggs samman för att tydliggöra den mer omfattande bilden vi försöker förstå (Ödman, 2007). Grundtanken inom den hermeneutiska ansatsen är enligt Gilje och Grimmen (2014) att man: "... alltid förstår något mot bakgrund av vissa förutsättningar. Vi möter aldrig världen förutsättningslöst. De förutsättningar vi har bestämmer vad som är förståeligt och vad som är oförståeligt." (s. 179). Det är alltså inte möjligt att ställa sig utanför sig själv vid studier av verkligheten, utan vi betingas alltid av våra föreställningar och vår historia (Ödman, 2007). Som forskare förstår jag på basis av den förståelse jag har och denna "nuets" förståelse är i ständig omvandling, då den både ses i ljuset av det tidigare och det framtida (Ödman, 2007). Därav är förförståelse ett nödvändigt villkor för möjliggöra förståelse (Gilje & Grimmen, 2014). Ytterligare ett centralt begrepp inom hermeneutiken, kanske det av störst relevans i hermeneutiken är den hermeneutiska spiralen (Gilje & Grimmen, 2014). Den hermeneutiska spiralen är den tolkningsprocess som används för att skapa förståelse av de meningsfulla fenomen som studeras. Tolkningsprocessen består av ständiga cirkulära rörelser mellan; helhet och del, det som ska tolkas och dess sammanhang samt den egna förförståelsen (Ödman, 2007). Gilje och Grimmen (2014) menar att: "Hur delen ska tolkas är beroende av hur helheten tolkas, och hur helheten tolkas är beroende av hur delarna tolkas. Hur fenomenet ska tolkas är beroende av hur kontexten tolkas och omvänt." (s.187) Om forskaren ska motivera sin tolkning av en del från en text måste forskaren hänvisa till textens helhet. Om motivering ska göras till helheten av texten måste forskaren hänvisa till delar från helheten (Gilje & Grimmen, 2014).

### 4.2 Metodval

Föreliggande studie har utgått från en hermeneutisk ansats med en kvalitativ forskningsmetod i form av intervjuer. Valet av metod har gjorts med hänsyn till studiens syfte (Bryman, 2011; Trost, 2010), som var att undersöka om och hur omsorgspersonal upplever möjligheter till informellt lärande och utveckling vid arbete av den flexibla arbetsformen resursspass. För att besvara studiens frågeställningar och syfte behövde förståelse inhämtas genom omsorgspersonalens perspektiv och deras upplevelser av resursspass och för detta är intervjuer är lämpliga (Kvale & Brinkmann, 2014; Trost, 2010). I avsikt att skapa ett öppen dialog där



intervjupersonerna kunde svara relativt fritt, användes semistrukturerad intervju där intervjuprocessen är flexibel och tonvikten ligger på att ge utrymme för intervjupersonerna att förklara sina upplevelser av ett fenomen utefter teman (Bryman, 2011). Eftersom den semistrukturerade intervjun är mindre styrd än den strukturerade skapades möjligheter att ställa följdfrågor eller lägga till nya. Intervjupersonerna gavs möjlighet att utforma svaren på eget sätt, vilket gjorde intervjuerna likt ett naturligt samtal (Bryman, 2011). Under planeringsfasen diskuterades om båda skulle närvara vid intervjuerna. En nackdel med att vara två är maktrelationen mellan intervjuare och respondent vilken kan medföra att den intervjuade känner sig i underläge (Kvale & Brinkmann, 2014; Trost, 2010). Trots detta togs beslut om att båda skulle delta vid intervjuerna, eftersom vi är relativt oerfarna, då det kan underlätta och medföra stöttning under processen (Trost, 2010). När intervjupersonerna är samspelta kan det leda till en intervju med större informationsmängd och bättre förståelse (Trost, 2010).

### 4.3 Kontakt och urval

I föreliggande studie har ett målriktat urval gjorts vilket innebär att respondenter med direkt anknytning till det som undersöks väljs ut (Bryman, 2011). Eftersom studien specifikt syftade till att undersöka om och hur undersköterskor upplever att resursspass bidrar till lärande och utvecklingsmöjligheter, valdes personer med direkt anknytning till syftet och frågeställningarna. Därav begränsades urvalet till undersköterskor som arbetar resursspass i äldreomsorgen.

Urvalsprocessen påbörjades med en förfrågan via e-post till fyra områdeschefer inom Göteborgs Stads äldreomsorg. I brevet ingick information om vår studie samt att vi sökte äldreboenden med omsorgspersonal som arbetar resursspass. En områdeschef svarade inte, två områdeschefer svarade att de inte använde sig av resursspass, fjärde områdeschefen bekräftade att modellen användes och gav oss kontaktinformation till tre enhetschefer vid tre olika äldreboenden inom stadsdelen. Dessa kontaktades via e-post där information lämnades ut om syftet med studien och att vi sökte undersköterskor för intervjuer. Efter några dagars väntan utan återkoppling fick vi kontakt med två av tre enhetschefer via telefon. I samtalet gjordes en överenskommelse om att enhetscheferna skulle vidarebefordra informationsbrevet (se bilaga 1) till omsorgspersonalen samt undersöka möjligheten att samla dem för en kortfattad presentation av vår studie. Efter en veckas tid utan respons från varken enhetscheferna eller undersköterskor försökte vi återigen kontakta de två enhetscheferna, för att stämna av att informationsbrevet hade skickats ut men misslyckades.

Då mycket tid lades på väntan utan svar och en tid som började bli knapp beslutades att ta direktkontakt med omsorgspersonal via internet och forum för undersköterskor samt vårdbiträden. Tillvägagångssättet möjliggjorde att vi fick kontakt med vår nyckelinformant (Bryman, 2011) som i sin tur stämde av intresset hos sina kollegor. Urvalet var ett snöbollsurval (Bryman, 2011) eftersom vi fick tillgång till intervjupersoner genom vår nyckelinformant. Det kan även ses som ett bekvämlighetsurval (Bryman, 2011) eftersom vi fick kontakt med intervjupersoner genom vårt kontaktnät. Tillsammans med vår nyckelinformant fördes en diskussion om hur vi på lättast sätt skulle skicka ut vårt reviderade informationsbrev (se bil. 2) till personalen. Efter övervägande fastställdes att nyckelinformanten skulle dela ut informationsbrevet via mail till samtliga. Det reviderade informationsbrevet innehöll mindre justeringar av meningar för att rikta brevet mot personerna som ville medverka samt att möjlighet till telefonintervju skrevs fram. Anledningen till att telefonintervjuer lades till var för att det skulle göra det tidsmässigt lättare för undersköterskorna att medverka. I brevet ombads

personerna att kontakta oss via våra mailadresser eller på telefon för inbokning av intervjuer. Med hjälp av nyckelinformanten kontaktades totalt sju omsorgspersonal som arbetade resurspass inom samma avdelning. Tanken var att samtliga skulle intervjuas men enbart två personer hörde av sig för inbokning av intervjuer. Dock tog studien en oväntad vändning vid den andra inbokade intervjun som skulle hållas på arbetsplatsen. I samband med vår vistelse kunde ytterligare två personer medverka. Det totala urvalet bestod i slutändan av fyra personer, samtliga var omsorgspersonal (undersköterskor) från en avdelning inom äldreomsorgen. För att bevara intervjupersonernas anonymitet namngavs de som Respondent med tillhörande siffra och specifik arbetsplats utelämnades.

#### 4.4 Intervjuguiden

Innan intervjuerna påbörjades utformades en semistrukturerad intervjuguide (se bil. 3) som enligt Bryman (2011) innehåller specifika teman med viss mått av frågor som ska beröras. Inledningsvis skapades bakgrundsfrågor eftersom sådana kan öppna upp för samtal samt få respondenterna att känna sig trygga (Kvale & Brinkmann, 2014). Intervjuguiden bestod därefter av tre teman; *lärande och utveckling, kompetens och stöd samt relationer på arbetsplatsen/arbetsplatserna*. Under varje tema skapades ett visst antal tillhörande frågor som kunde ställas under intervjun. De tre temana har dels utformats utifrån syftet och frågeställningarna, dels utifrån vissa inslag från Lave och Wenger (1991) om situerat lärande och Wengers (1999) teori om praktikgemenskaper. Anledningen till att intervjuguiden utformades utefter temana var för att förbereda respondenterna för vad intervjuerna skulle beröra, skapa ett visst mått av jämförbarhet mellan de olika intervjuerna (Bryman, 2011), samt underlätta för det egna utförandet under och efter intervjuerna.

#### 4.5 Genomförande

Totalt utfördes en enskild intervju och en gruppintervju där tre respondenter deltog. Samtliga intervjuer utfördes under samma vecka och i trygga miljöer som överlätits till respondenterna att själva bestämma, något Trost (2010) ser som fördelaktigt att göra. Varje intervju inleddes med att respondenterna fick information om syftet samt om deras möjlighet att när som helst avbryta sin medverkan. Innan intervjuerna påbörjades frågade vi även om tillåtelse att spela in. Samtliga respondenter gav sin tillåtelse och med hjälp av Sony diktafon spelades intervjuerna in. Fördelen med detta tillvägagångssätt var dels att förbättra vårt minnes naturliga begränsningar dels undvika omedvetna tolkningar som annars lätt kan uppstå (Bryman, 2011). Vidare skapas möjlighet att upprepade gånger lyssna på ordval och tonfall samt att genom transkriberingen ordagrant kunna läsa vad som sagts (Bryman, 2011; Trost, 2010). Nackdelen är att processen är tidskrävande då materialet skall lyssnas igenom och transkriberas samt att intervjupersonen kan hämmas och begränsas av inspelningsutrustningen (Bryman, 2011; Trost, 2010). Innan intervjuerna utfördes bestämdes vem som skulle hålla i intervjun och vem som skulle anteckna när något relevant sades. Att vara två intervjuare var en fördel då båda kunde höra vad som sades på plats och ställa följdfrågor, samt att vi efter utförandet kunde diskutera våra tolkningar och uppfattningar av intervjun (Repstad, 2007). Intervjuerna inleddes med en genomgång över de tema intervjuguiden var uppbyggd av, för att sedan gå över till de bakgrundsfrågor som skulle lägga grund för samtalsklimatet. Vissa följdfrågor ställdes under intervjuernas gång för få så fylliga svar som möjligt (Bryman, 2011).

Den enskilda intervjun utfördes den 23 april 2018 och tog ungefär 45 minuter. Intervjun genomfördes via Skype (ett gratisprogram där man pratar via videosamtal) då respondenten

själv valde tillvägagångssättet. Detta möjliggjorde att intervjuaren och respondenten kunde se varandra samtidigt som respondenten vistades i sin trygga hemmiljö. Intervjun inleddes med att vi båda presenterade oss för respondenten men under intervjuens gång var enbart personen som intervjuade synlig på skärmen.

Som tidigare nämnts skedde en förändring vid det andra inplanerade intervjutillfället som skulle hållas på respondentens arbetsplats den 25 april 2018. Väl på plats önskade ytterligare två personer medverka. En snabb överläggning gjordes och i samförstånd togs beslutet att utföra en semistrukturerad gruppintervju där ett antal personer intervjuas på samma gång (Bryman, 2011). Detta tillvägagångssätt kan vara fördelaktigt då respondenterna känner sig tryggare än vid enskilda intervjuer (Repstad, 2007). Repstad (2007) menar vidare att gruppintervjuer kan medföra utförligare svar då samtalet blir mer dynamiskt, där den enas yttrande följs upp av en annan för att nyanseras av en tredje. Svårigheter som kan uppkomma är att dominerande personer tar över samtalsutrymmet och bara tillåtna och acceptabla åsikter får komma fram. Detta kan innebära en felkälla då informationen blir bristfällig (Repstad, 2011). Innan intervjun påbörjades skissades ett rumsligt schema upp (se bil. 4) för att förenkla efterarbetet. En av oss styrde intervjun medan den andre markerade i ett tidpunktsschema när ny respondent talade. Respondenterna placerade sig där de önskade och intervjun tog ungefär en timma.

## 4.6 Databearbetning och analysmetod

Transkriberingen av den enskilda intervjun och gruppintervjun påbörjades direkt. Allt material lyssnades igenom och transkriberades. För att underlätta läsningen gjordes talspråk om till skriftspråk. Transkriberingen utfördes av en av oss för att säkerställa processen. Då materialet transkriberats, lyssnades inspelningarna igenom av den andra personen för att eventuella fel skulle kunna rättas till. Detta tillvägagångssätt möjliggjorde att båda fick ta del av det som sagts och skapa ett förhållande till materialet (Repstrand, 2007).

När samtliga intervjuer transkriberats skrevs materialet ut och lästes igenom flera gånger för att skapa en helhetsbild. En sammanhängande förståelse av materialet formades genom en pendling mellan delen och helheten, alltså genom att försöka förstå varje enskilt yttrande och sedan yttrandet i sitt sammanhang (Ödman, 2007). Ur teorin inspirerades vi av Wenger s (1998) tankar om praktikgemenskapen och begrepp därifrån till exempel gränsöverskridare och gemensamma gränsobjekt samt modell för lärande i praktiken. Med syftet som bakgrund och vårt teoretiska ramverk som inspiration markerades intressant information som sedan fördes in i ett kalkylark i Google-docs. Meningsenheterna, de naturliga enheterna, kortades sedan ner genom meningskoncentrering till centrala teman (Kvale & Brinkmann, 2014). Dessa teman har under processens gång reviderats flera gånger innan den ansågs färdig. Temana användes som rubriker i vårt analys och resultat-kapitel. Det fulla materialet har hela tiden funnits med under processens gång för att kunna gå tillbaka och se helheten.

### 4.6.1 Vår förförståelse

Den förförståelse vi haft med oss in i studien har varit ett bidragande perspektiv i förståelsen av respondenternas uttalanden. Vår förförståelse grundar sig i olika erfarenheter av omsorgsarbete samt att vi båda arbetat flexibelt i olika former. En av oss har erfarenhet inom äldreården sedan 1999 och arbetat som undersköterska 16 år med vård och omsorg av personer med demenssjukdom. Under denna tid har många omorganisationer med efterföljande strukturella förändringar gjorts. Arbetsplatserna har växlat men också arbetsuppgifter och -former. På den senaste arbetsplatsen fördes resurspass-modellen in, men har nu tagits bort och

bemanningen ombesörjs på annat sätt. Den andra har erfarenheter av vårdande yrke som personlig assistans där flexibelt arbete förekom. Vi har även skapat förståelse av fenomenet resursspass genom att inför och under arbetets gång läst artiklar och rapporter om resursspassens uppkomst och vad det innebär för äldreomsorgen.

#### 4.7 Tillförlitlighet

Enligt Bryman (2011) råder det skilda meningar huruvida reliabilitet, validitet och generalisering ska tillämpas inom den kvalitativa forskningen. Somliga anser att kvalitativ forskning inte bör bedömas och utvärderas efter kriterier skapade för kvantitativ forskning utan snarare utifrån begreppet tillförlitlighet. För att uppnå tillförlitlighet i en kvalitativ studie bör de fyra delkriterierna; *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet*, samt *möjlighet att styrka och konfirmera* uppfyllas (Bryman, 2011). Då vi utgått från Vetenskapsrådets (2002; 2011) etiska riktlinjer för hur forskning ska bedrivas har trovärdigheten kunnat stärkas (Bryman, 2011). Trovärdighetskriteriet innefattar också att medverkande respondenter får ta del av materialet för att bekräfta att forskaren har återgett deras upplevelser på korrekt sätt (Bryman, 2011). Detta kriteriet har inte uppfyllts, men med hjälp av de inspelade intervjuerna har vi ansträngt oss för att komma så nära respondenternas yttranden som möjligt (Trost, 2010).

*Överförbarhetskriteriet* innefattas av resultatets överförbarhet till andra kontexter eller miljöer. Kvalitativ forskning som intensivt studerar en mindre grupp individer och deras sociala verklighet bör i resultatet producera täta beskrivningar av det som undersökts för att uppfylla kriteriet (Bryman, 2011). Hänsyn till överförbarheten har tagits då respondenternas upplevelser skildrats samt att fylliga beskrivningar av respondenternas möjligheter till lärande och utveckling i relation till kontexten resursspass gjorts. Då urvalet i studien är begränsat till fyra undersköterskor och deras upplevelser av resursspassens möjligheter till lärande och utveckling behöver resultatet inte nödvändigtvis bli detsamma i andra kontexter där resursspass finns. Individuella upplevelser av kontext och ämne som studeras kan variera från individ till individ (Bryman, 2011) samt att individer kan ge olikartade svar beroende på tidpunkt i livet (Kvale & Brinkmann, 2014). Dessutom användes en semistrukturerad intervjuguide med öppna svarmöjligheter vilket medför varierande svar. Svaren kunde även variera beroende på respondenternas subjektiva tolkning av frågorna samt vilka erfarenheter de ville presentera. Även svaren från gruppintervjun kan enligt Trost (2010) ha påverkats av gruppens medlemmar. Det faktum att vi varit två intervjuare kan även det haft inverkan på respondenterna och deras svar. Eftersom enbart fyra personer deltog är antalet inte representativt och resultatet blir svårt att generalisera utöver det som studerats (Bryman, 2011).

Motsvarigheten till den kvantitativa forskningsmetodens reliabilitet är *pålitlighetskriteriet*, som omfattas av att forskaren ger en tillgänglig och fullständig redogörelse över forskningsprocessens olika delar (Bryman, 2011). Pålitlighet kan i föreliggande studie styrkas då en fullständig redogörelse gjorts av problemformulering, metodgenomgång, analysprocess samt ställningstaganden som tagits under arbetets gång. Fortlöpande under forskningsprocessen har en diskussion förts med handledare och det empiriska materialet har analyserats och diskuterats gemensamt vilket bekräftar pålitligheten (Bryman, 2011).

I samhällsvetenskaplig forskning är det enligt Bryman (2011) inte möjligt att uppnå fullständig objektivitet vilket forskaren måste vara medveten om. Det sista kriteriet, *att styrka och konfirmera*, innebär att forskaren så långt det går undviker att personliga värderingar samt teoretiskt inriktning påverkar genomförandet och slutsatserna (Bryman, 2011). För undvika att vår förståelse färgas av slutsatserna alltför mycket har frågan varit uppe för reflektion under alla

steg i forskningsprocessen. Då det är undersköterskornas upplevelser som undersökts, har vi hållit oss så nära deras uttalanden som möjligt. Dock bestämdes teoretisk referensram innan utförandet av intervjuerna, vilket kan ha influerat hur och vad vi sett och hört vid intervjuerna, vår tolkning av och förståelse för materialet samt våra slutsatser.

#### 4.8 Etiska hänsynstaganden

Under studiens gång har hänsyn och beaktning tagits till de fyra forskningsetiska principerna; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet; 2002, 2011). Den första principen, *informationskravet* innebär enligt Vetenskapsrådet (2002, 2011) att forskaren måste informera deltagarna om syftet med studien samt i stora drag redovisa för undersökningens upplägg. Ytterligare måste undersökningsspersonerna upplysas om att deltagande är frivilligt samt att de närsomhelst under studiens gång har rätt till att avbryta sitt deltagande (Vetenskapsrådet; 2002, 2011). Samtliga respondenter fick genom informationsbrev (se bil. 2) information om vad studien syftade till samt att deltagandet var frivilligt. I informationsbrevet upplystes även respondenterna att intervjuer önskades göras. Innan intervjuerna påbörjades gavs denna information återigen.

Den andra principen, *samtyckeskravet*, handlar om att deltagarna självmant ska få bestämma över sin medverkan (Vetenskapsrådet; 2002, 2011). I informationsbrevet framgick att det är frivilligt att medverka och att anonymitet garanterades vilket ingår i kravet för samtycke. Intervjupersonerna fick ytterligare information om hur intervjuprocessen skulle gå till, att deltagande är frivilligt samt att de kunde avbryta sin medverkan utan negativa invändningar. Innan intervjuerna påbörjades fick respondenterna återigen ta del av informationsbladet för att muntligt ge sitt samtycke.

Den tredje principen, *konfidentialitetskravet* innebär att insamlade uppgifter från deltagarna ska behandlas konfidentiellt och att deltagarna ska ges anonymitet för att inte röja deras identiteter (Vetenskapsrådet; 2002, 2011). Respondenterna fick i informationsbrevet (se bil. 2) information om att deras berättelser skulle behandlas med sekretess där endast vi och handledaren skulle få ta del av materialet samt att anonymitet skulle råda i redovisning av resultaten. Respondenterna meddelades även att materialet i efterhand skulle förstöras. Det insamlade intervjumaterialet såsom inspelningar, anteckningar och transkriberingar har behandlats med respekt för respondenternas integritet och deras rätt att förbli oidentifierbara i enlighet med konfidentialitetskravet. Materialet har behandlats konfidentiellt och avidentifiering har gjorts av respondenterna. Varken deras riktiga namn eller deras arbetsplats uppgavs i uppsatsen. Anonymiteten mellan kollegorna går inte att säkerställas då nyckelinformanten hade vetskap om övriga respondenters medverkan samt att en fokusgruppsintervju gjordes.

Den sista principen, *nyttjandekravet* innebär att uppgifter som samlas in enbart får användas för forskningsändamålet (Vetenskapsrådet; 2002, 2011). Respondenterna informerades (se bilaga 2) om att allt insamlat material enbart skulle användas för vårt uppsatsarbete och att deras berättelser skulle raderas efter godkännande av uppsatsen. Inspelningar, anteckningar och det transkriberade materialet har inte används, spridits eller utlånats för annat syfte och har i efterhand förstörts.

## 5. Resultat

I följande kapitel redovisas de resultat som framkommit från det insamlade empiriska materialet. Det är respondenternas upplevelser av resursspassen som skrivs fram. Avsnittet är uppdelat i; den egna praktikgemenskapen och den nya praktikgemenskapen, den relationella komplexiteten, möjligheter och hinder till lärande av nya kunskaper och ledarskapets betydelse.

### 5.1 Den egna praktikgemenskapen och den nya praktikgemenskapen

Vi tänker oss att grunden för lärandet uppstår i den sociala gemenskapen och att individen ingår i olika praktikgemenskaper där gemensamma normer och regler skapas. Med utgångspunkt i den tanken tolkar vi att våra respondenter upplever sin egen praktikgemenskap och uttrycker dess gränser gentemot en annan praktikgemenskap på ett speciellt sätt. Respondenterna använder vissa ord för att avgränsa sin praktikgemenskap där de känner trygghet. Samtliga respondenter upplever en trygghet i att befinna sig inom det egna huset. I följande textutdrag går att utläsa den tydliga gränsdragning respondenterna gör mellan den egna praktiken och den andra praktiken vid arbete av resursspass.

Det behöver inte vara på hemmaplan, det kan vara på en annan våning, det gör inget, i samma hus känner man personalen, och på sätt och vis de boende, för vi brukar ha löpartur mellan våningarna. Men vid resursspass känner man ingen. Du vet inte hur du ska hantera brukarna, hur de ser på dig och så är det personalen, de förväntar sig... De kanske tänker att de vill köra med mig och när jag visar motstånd, så tycker de att jag inte är den de vill ha så jag blir utanför (Respondent 2).

Ja det är ju bättre att vara på det egna äldreboendet än att gå till ett annat boende. Även om man inte känner alla 50 vårdtagare så är det ju lättare att få instruktioner. Jag kan gå in och läsa på datorn om jag vill om vårdtagarna som finns på min arbetsplats till skillnad mot vid resursspass (Respondent 4).

Respondenterna berättar ovan att även om man inte känner alla brukare inom huset upplevs det inte som ett problem eftersom man känner personalen och kan få hjälp om man behöver. En tolkning är att deras praktikgemenskap har vidgats från den egna enheten till hela huset när det står i kontrast till den andra praktikgemenskapen de stöter på vid resursspass.

Även den ordinarie personal som respondenterna möter vid resursspass avgränsar sin praktikgemenskap gentemot respondenterna genom att slå bort idéer då de menar att de vet bäst hur de ska hantera "sina" vårdtagare.

Oavsett om du skulle säga något förstår man att de menar; "Det här är min plats och jag vet att jag ska hantera mina vårdtagare. Kom inte med nya idéer. Vi gör det som passar oss." (Respondent 2).

Det förekom även att respondenterna var tvungna att förhålla sig till den nya praktikgemenskapens regler vid arbete av resursspass. Dessa rutiner och regler begränsade respondenterna i sitt arbete då respondenterna stundtals inte fick göra någonting. Samtliga av respondenterna upplevde även att det beordrades göra arbetsuppgifter som medicin delegering, vilket sågs som problematiskt av respondenterna då de inte kände brukarna på det boende där resursspasset utfördes.

De har egna regler, kontaktpersonen städar rummet och tvättar. Det betyder att man inte kan göra någonting, i alla fall inte där (Respondent 4).

Personalen kräver att man ska dela medicin. Varför ska jag dela medicin till någon jag inte vet vem de är? Får man rapport på morgonen så blir det bara hastigt för att de vill att man ska sätta igång (Respondent 1).

När respondenterna väl kommer till arbetsplatsen där resurspasset ska utföras upplever de att ordinarie personal inte uppskattar om de sätter sig vid datorn för att läsa omsorgsplanen innan påbörjandet av sitt arbete då detta tar tid från arbetspasset. Trots att cheferna uppmanat att det är respondenternas skyldighet att göra det.

Våra chefer säger att jag har skyldighet att läsa omsorgsplanen men om jag ska gå in och läsa på datorn, då är nästan hälften av morgonpasset färdigt. Personalen blir inte glada om de ser att jag går direkt till datorn och sätter mig (Respondent 2).

En av respondenterna upptrycker att hen känner sig som en ny person varje gång hen går till en annan arbetsplats. Trots att respondenten varit på samtliga hus inom statsdelen där resurspass existerar, upplever hen att det aldrig är samma då det kan vara både en ny avdelning, annan personal och nya brukare. De rutiner och upplägg varje avdelning har blir svåra att förhålla sig till som ny personal.

Man är en ny person varje gång man kommer även om man varit på samma arbetsplats flera gånger så är man en ny person. Jag har varit på alla de här ställena under åren men det är ju inte samma varje gång, det är inte samma avdelning inte samma hus inte samma personal inte samma boende. Man har ju ingen aning om rutiner man vet inget upplägg, ingenting (Respondent 4).

### **5.1.2 Mötet med nya kollegor**

Vid arbete av resurspass verkar gemenskapen vara mycket viktig. Hur man blir bemött är av vikt för hur passet upplevs, både i kvalitet och längd. Flera respondenter uttrycker att de inte känner sig välkomna dit de kommer utan känner sig utanför och inte tillhörande gruppen.

Man känner sig helt utanför när man går resurspass. Man känner inte att man tillhör gruppen. Man är inte välkommen. De skrattar och pratar och man känner sig utanför (Respondent 1).

En person berättade om att hen fått kritik och blivit utskälld då en arbetsuppgift inte blivit gjord i rätt tid, men ingen hade berättat vid vilken tid uppgiften skulle vara färdig.

Det förväntas av dig att du ska kunna allt. Sist jag jobbade där fick jag kritik. Varför gjorde du inte det? Hur ska jag veta vad jag ska göra? I mappen man får står bara vem ska jag ta upp och att jag ska ha köket. Jag vet inte vad ska jag göra mer av det. Man måste ha mer information. Du ska gå ner med vagnen senast den tiden. Det visste jag inte (Respondent 3).

I motsats till övriga respondenter upplever en person att ordinarie personal har ett bra bemötande och att de flesta är justa då alla vet hur det är att vara ny. Dock framkommer att respondenten hört andra berätta om tråkigt bemötande.

Ja kollegorna de är bra. De vet hur det är för de vet ju också hur det är att vara helt ny. Däremot hörde jag om en kollega som blev lite taskigt behandlad då de hade ändrat rutiner och detta visste inte hon och då hade hon väl fått utskällning en dag (Respondent 4).

### 5.1.3 Den bristfälliga kollegiala stötningen i arbetet

Som nämnts ovan upplevde merparten av respondenterna att de varken kände sig välkomna eller väl bemötta av den nya praktikens medlemmar vid arbete av resursspass. Det framkom även att samtliga respondenter upplevde att stötningen från den ordinarie personalen var bristfällig. När respondenterna kom till en arbetsplats fick de arbeta ensamma, trots att arbetsgruppen ibland bestod av två personal till. Ordinarie personal på enheten arbetade hellre tillsammans med sina egna kollegor än med respondenterna. Den information respondenterna fick rörande arbetsuppgiften var ofta kortfattad, om de ens fick information.

För det mesta brukar det vara en eller två till och dem vill helst jobba med sina kollegor, inte med mig, den här främmande människan. Man får jobba själv även när man jobbar med de andra. Du får kortfattad information om du frågar (Respondent 2).

När en av respondenterna försökte ställa frågor rörande arbetet upplevdes det som att ordinarie personal tyckte det var frustrerande, vilket i sin tur medförde att respondenten kände sig jobbig. Samtidigt hade respondenten förståelse för deras frustration men att det upplevdes som jobbigare för dem.

Och sen är de inte glada när man frågar så mycket: "Var finns det här?" och "Vart finns det här?" [visar hur personalen himlar med ögonen och suckar högt] "Det ligger där!" "Det ligger där!" Så man förstår att de tröttnar på frågor också. Det är någon människa som hänger på dem hela tiden som en svans och frågar hela tiden på varenda grej; "Vart finns det?" "Vad ska jag göra?" "Hur ska jag ta den?" Så det är inte roligt för dem eller för oss, men ännu jobbigare för oss. Man känner att hon inte blir glad att man frågar så mycket (Respondent 2).

Dock var den en respondents upplevelse som skiljde sig från övrigas gällande stötning vid resursspass. När respondenten kom till arbetsplatsen fick hen ofta arbeta tillsammans med ordinarie personal, enbart vid enstaka tillfällen kunde respondenten få utföra ensamarbete.

Det beror ju på, kommer man till ett ställe där man är två då är man ju två och kanske dela upp sig på någon enstaka gång. Något ställe har väl tre, då går ju jag som resurs oftast med en ordinarie (Respondent 4).

## 5.2 Den relationella komplexiteten i mötet med brukaren

Samtliga menar att arbetsuppgiften är samma oavsett vart man kommer men att rutiner växlar. Då arbetsuppgiften består i att hjälpa människor man inte har kännedom om uppstår svårigheter vid utförandet till exempel vid handräckning av medicin. Det upplevs som osäkert att dela medicin till brukare man inte känner då flera av brukarna har demenssjukdom, vilket gör att de inte alltid kan svara på dina frågor och kan befinna sig i en lägenhet som inte är deras.

Man gör inget extravagant, bara det nödvändiga. Personen ska upp, ha mat, medicin och göra vad den har på schemat, till exempel gå-träna. Man gör grunden annars blir de liggandes. Ett problem är att jag ska veta vem som ska ha insulin. Dementa personer kan ju irra omkring. Bara för att sitter en äldre inne i rummet betyder inte det att han ska ha insulinet. Det vet ju inte jag (Respondent 4).



När respondenterna berättade om sina upplevelser av mötet med brukaren vid arbete av resurspass framkom att samtliga upplevde att bristen på relationell förbindelse skapade problem. De upplevde att de inte visste hur brukaren ville ha det, vad som krävdes i kontakten med brukaren kopplat till hur denne fungerar i sin vardag. Mötet med brukaren utmynnade ibland i att brukaren blev rädd då hen upplevde personalen som ett hot eller att brukaren upplevdes som hotfull. Respondenterna uttryckte att de upplevde oro och stress över att tvingas arbeta på ett ställe där de inte har kunskap om de brukare som de ska ta hand om. Respondenterna upplever även att det uppstår svårigheter i att utföra arbetet då brukarna har olika personligheter och behov. För att hjälpa brukaren på bästa sätt upplever respondenterna att det är av vikt att känna brukarna, vilket kan ta tid.

Det mera stress och oro för att komma till ett ställe där du inte känner till någon av brukarna. Hur du ska hantera dem? Är de aggressiva? Har de några smittsamma sjukdomar? Går man in till en dement kanske denne ser mig som en främmande från en annan planet ”Vem är den här främmande som kommer och tränger sig in i mitt liv och vill hjälpa mig”. “Jag vill inte ha honom eller henne”. Så självklart är det här jobbigt för både vårdtagaren och för oss (Respondent 1).

... människor är ju jätte-individuella, det går liksom inte att hålla samma standard när man inte känner de boende eller personalen (Respondent 4).

Det skiljer sig mellan olika personer och personlighet, annars är det inte mycket skillnad. Det är personlighet, alla kan och vet sitt jobb, vad man ska göra när man är där. Men det är olika personligheter och det tar tid att lära känna människor (Respondent 1).

Respondenterna upplevde att en nytilkommen svårighet är att brukare av annat ursprung blivit ett vanligt inslag i äldreomsorgen. När respondenterna vid arbete av resurspass får komma till dessa boenden uppstår problem i kommunikationen med brukaren. Den ordinarie personal som arbetar på boendet känner brukarna och har lärt sig kommunicera trots att de inte talar samma språk. Men för respondenterna blir detta problematiskt då de inte känner brukarna och har tillgång till den gemensamma förståelsen.

Det har börjat komma in människor från andra kulturer som boende på äldreboende. De har inte svenska som modersmål så det är inte lätt att kommunicera. Personalen som lärt känna brukaren har hittat ett sätt att kommunicera med brukaren även om man inte har samma ord, men pratar jag med honom på svenska förstår han inte vad jag säger (Respondent 2).

En av respondenterna berättar om sitt senaste resurspass då hen hade fått arbeta på ett boende där både brukarna och personal pratade samma språk. Respondenten upplevde svårigheter i att utföra något arbete då hen varken kunde prata med någon eller få information.

Jag kan berätta om mitt sista pass. Då kom jag till ett boende där det bara bodde icke-svenskar och personalen var av samma etnicitet. Jag stod i 9 timmar och stirrade rakt in i väggen. Jag kan inte prata med någon, inte få information. Det hade varit mer givande om man kan språket (Respondent 4).

### 5.3 Möjligheter och hinder till lärande av nya kunskaper

För att få fram respondenternas uppfattningar om hur de lär sig fick de frågan ”hur de lär sig nya kunskaper på bästa sätt”. Någon menade att bästa sättet att lära sig var genom att titta på någon annan och sedan göra det själv.

Hur lär jag mig? Generellt lär jag mig genom att titta på någon som gör det först. Lägga om ett grisigt sår eller någonting. Då ser jag hur man gör innan jag gör det själv (Respondent 4).

En respondent upplevde istället att lärande kunde ske när det kom nya vikarier eller elever till arbetsplatsen vilket vi tolkar som att det här skapas ett kunskaps - och erfarenhetsutbyte som gynnar lärandet. Respondenten menade att det alltid finns nytt att lära och att människor kan lära genom kurser eller föreläsningar men att det måste finnas en vilja att lära.

När man får elever, nya vikarier, då lär man sig av eleverna på samma sätt som du lär dom, du lär dig av dem, det finns alltid något nytt att lära. Man kan gå nya kurser, gå på föreläsningar. Det finns nytt som hela tiden kommer. Men det är viktigt att man är villig att lära sig något nytt (Respondent 2).

Gällande möjligheter till lärande och utveckling vid resurspass framkommer det att samtliga respondenter inte upplever att det finns några möjligheter att lära. En respondent menade att det inte uppstod något lärande då arbetsuppgifterna var detsamma och att enbart det nödvändiga gjordes. Dock menade respondenten att hen fått vetskap om vissa hjälpmedel genom att vara ute på resurspass som därefter getts som förslag till den egna chefen.

Lär sig, alltså när man går ut... Det är ju inte så att man gör att extravagant utan man gör det nödvändiga. Enda gången då om det skulle vara någonting som jag har lärt mig, det är om de har något nytt eller annorlunda hjälpmedel än vad vi har, en annan sorts lift än vad vi har exempelvis, men det är ju rent praktiskt. En sak har jag tagit med mig till mitt eget arbete var en fallskyddsmatta som chefen nu faktiskt köpt in, som man lägger vid sängen så om någon skulle ramla, så bryter de i alla fall inte benen. Så det är väl det enda jag har hittat på något annat ställe som jag har tagit med mig (Respondent 4).

#### 5.3.1 Hinder för kunskapsutbyte

För att ges möjligheter att lära och utvecklas är kunskapsutbyte mellan praktiker viktigt. Dock upplever samtliga respondenter svårigheter i att få möjligheter att påverka och komma med nya idéer i den praktikgemenskap de verkade i vid resurspass. Ordinarie personal hade sina invanda rutiner i utförandet av arbetsuppgifterna samt verkade inte vilja ta emot förslag från respondenterna. Detta skapade små möjligheter för respondenterna att påverka.

Oavsett om du skulle säga något ”Det här är min plats och jag vet att jag ska hantera mina vårdtagare. Kom inte med nya idéer. Vi har gjort allt här det här som passar oss.” (Respondent 2).

Temporaliteten gör att respondenterna bara är inne en kort tid i praktikgemenskapen samt att inte är samma personal nästkommande gång de utför resurspasset. En av respondenterna upplevde det inte som någon ide att försöka påverka eftersom hen inte visste om de skulle ta vara på det som sades.

Jag kan ju säga att hos mig så gör vi si och så. Men det är ju inte säkert att de tar till vara på det. Men det blir ju som att, ”vi gör så istället för att vi tycker att det är bättre därför att” men man vet ju inte, det kanske är annan personal nästa gång (Respondent 4).

Den kompetens som tidigare inhämtats från den egna praktikgemenskapen ansågs av samtliga respondenter komma till bruk i de praktikgemenskaper de verkade i vid resursspass. De tidigare kunskaper som fått kunde användas då arbetsuppgifterna var desamma. En tolkning av nedanstående textutdrag är att respondenten inte kan ta fullt ansvar vid resursspass arbete, trots att det är något individen gör i den egna praktikgemenskapen. Istället väljer respondenten att göra det som hen blir tillsagd att göra.

Ja alltså det är klart att jag tar med mig. Jag gör ju samma där som jag gör hos mig själv i den mån att det behövs. Jag tar ju inget ansvar på något annat ställe exempelvis. Säger någon till mig: ge den medicin då gör jag det. Men det är ju inte jag som bestämmer eller det är ju inte jag som delar ut uppgifter till någon annan, utan jag gör som de säger (Respondent 4).

## 5.4 Ledarskapet betydelse

En av respondenterna berättade att hen under 15 år haft 17 olika chefer, vilket ledde oss in på frågan om hur stöttningen från cheferna hade varit och är under arbete av resursspass. Respondenten upplevde att det berodde mycket på vilken chef man hade samt dennes syn på resursspass.

Den ena chefen som vi hade innan den här hon tyckte att vi skulle jobba ihop våran grupp först eller vårt boende och att vi ska se till att det är bra hos oss först. Sen slutade hon och så kom det nya chefer och de tyckte vi skulle gå ut och lära oss på andra arbetsplatser. Det är olika beroende på chef. Den första chefen vi hade när jag började tyckte väl att det är bara att bita ihop och göra skiten. Ja det var ärligt i alla fall. Vi hade faktiskt chef som sa “gå om det inte passar”, de säger på något fint sätt nu istället “du kanske inte passar riktigt bra här utan” (Respondent 4).

Det framkom även att en av respondenterna upplevde att chefen inte hade kunskap om resursspassens funktion och hur dessa blev bemannade. När respondenten hade uttryckt för sin chef att hen upplevde en rädsla över att få sms om kommande resursspass hade chefen sagt att om hen upplevde att det var jobbigt behövdes inget sms skickas ut, trots att detta tillvägagångssätt är det som används vid bemanning av resursspass.

Jag upplever att hon inte vet, för sist när jag hade resursspass och vi hade APT så sa hon eftersom du är rädd så ska du inte få något meddelande den dagen. Hon visste inte hur det fungerar. Upplevde jag det i alla fall men... Hur ska bemanningen veta om jag är ledig eller inte (Respondent 3).

### 5.4.1 Delaktighet vid beslut och införande av resursspass

Gällande införande av resursspass och hur detta beslut informerades till respondenterna upplevdes det av några som att det förfinades, något som ofta brukar göras vid förändringar för att det ska låta bra. Respondenterna upplevde sig inte delaktiga i beslutsprocessen utan att de inte hade något val. Det upplevdes också att ledningen ansåg det som utvecklande och positivt för dem att gå ut på resursspass, då de gavs möjligheter att lära.

Ja men alltid när det kommer ett beslut de det blir inte bara som en bomb som smäller utan man tar saken och förfinar saken när man berättar det (Respondent 2).

Nej nej hade inget val. Det är bara åka iväg och se glad ut. Och cheferna säger att det är jättebra att ni kommer ut till andra avdelningar ni lär er så mycket annat (Respondent 4).

## 6. Analys av resultatet

I detta avsnitt diskuteras ovanstående resultat med utgångspunkt från vår teoretiska referensram med avsikt att besvara vår andra frågeställning; Vilka möjligheter och hinder till lärande och utveckling upplever omsorgspersonalen vid arbete av resursspass? Avsnittet är uppdelat i; Konstruktioner som byggs i och av praktikgemenskapen vid resursspass och Rutiner och strukturer av betydelse för praktikgemenskapen.

### 6.1 Konstruktioner som byggs i och av praktikgemenskapen vid resursspass

Beroende på vilket perspektiv lärande och utveckling ses ur går det att tolka respondenternas svar på olika sätt. Våra glasögon är Wengers teori om praktikgemenskapen som arena för lärande samt Lave och Wengers situerat lärande-teori. Som vi har tolkat respondenternas upplevelser menar de att det inte finns några möjligheter till lärande vid resursspass utan enbart hinder mot lärande och utveckling. Dessa hinder verkar handla dels om det som byggs upp i praktikgemenskapen för undersköterskan som arbetar resursspass, dels om de rutiner och strukturer en arbetsplats konstrueras av och som får betydelse för praktikgemenskapen.

Praktikgemenskapen skapar ramar för vad man får och inte får, men reglerna inom praktiken förändras hela tiden beroende på vilka personer praktiken består av. I sin praktik skapar undersköterskorna gemensam förståelse för hur saker ska gå till. "Hemma" vet de vem de ska gå till för att fråga om hjälp, de har tillgång till och kännedom om alla hjälpmedel som finns inom den egna verksamheten. Detta kan tolkas som att de i sin praktik *förhandlat fram en gemensam förståelse* (Wenger, 1998). I sin verksamhet upplever respondenterna att de är trygga och känner sig kompetenta, men när de ska arbeta resursspass uppstår olika svårigheter. Att inte uppleva sig välkommen och att personalen på andra boenden på olika sätt "stänger ute", hjälper personen som är på resursspass att fastställa vem hen är och inte är. Genom att vara i en viss praktikgemenskap har respondenterna skapat en speciell identitet och när personen då kommer till en annan liknande praktikgemenskap kan den egna *yrkesidentiteten* bli ett hinder (Wenger, 1998). Man vet hur saker görs på bästa sätt då det är framförhandlat i den egna praktikgemenskapen. Detta gör också att den "andra" praktikgemenskapen kan användas för att ytterligare bekräfta den egna *identiteten* som är kopplad med "den egna" praktiken.

Respondenterna upplevde att de inte fick guidning och hjälp utan bara får "order" om vad de ska utföra under dagen och trots att de flesta arbetsuppgifter är likadana utförs de på olika sätt och på olika tider vilket gör nykomlingen osäker. Det största hindret upplevs dock vara att relationer tar tid att skapa både till personal och brukare. Våra respondenter blir på flera nivåer *uteslutna* ur de *relationella dimensioner* där praktiken ger upphov till *sammanhållning i gemenskapen*. Wenger (1998) menar att man utvecklas, skapar mening och lär sig av och tillsammans med varandra och detta kan man tolka som en förklaring till att de inte upplever något lärande.

När det gäller kompetensen är upplevelsen att de inte får användning av hela sitt kunnande när de är på resursspass då de blir utestängda från vissa sysslor på grund av att de inte känner brukarna ordentligt. Detta visar att lärandet förändras och betyder olika saker beroende på i vilken kontext kunskapen ska användas (Lave & Wenger, 1991). Allt det här sammantaget kan genom Wengers (1998) teori förstås som att erfarenheterna respondenterna fått, skapat en

starkare avgränsning och en starkare identitet kopplat till den egna praktiken.

## 6.2 Rutiner och strukturer av betydelse för praktikgemenskapen

Att införa rutiner och skapa struktur görs ofta för att få arbetet och eller den sociala tillvaron att "flyta på" bättre. Wenger (1998) framhåller att medlemmarna i en praktikgemenskap tillsammans skapar de regler och förhållningssätt som anses vara bra i den egna praktiken. För att verksamheten ska kunna vara flexibel och effektiv behöver det finnas ett ramverk som det går att vara flexibel mot. En del av detta ramverk är nedskrivet i dokument medan andra delar är skapat i och av verksamheten.

Resursspasset är en typ av flexibilitet, där en del av arbetstiden förläggs utanför schemalagningen på individens ordinarie arbetsplats och där passet istället används för att täcka luckor vid vakanser på ett större verksamhetsområde. Personen som arbetar resursspass kan ses som det Wenger (1998) benämner *gränsöverskridare*. Gränsöverskridaren rör sig i flera praktikgemenskaper och kan föra kunskap emellan dem, men för att främja den gränsöverskridande relationen måste besökaren hålla sitt medlemskap till sin praktikgemenskap i bakgrunden (Wenger, 1998). Detta gör att besökaren får tillgång till praktiken och i förlängningen möjlighet att påverka. En individ kan vara medlem i flera olika praktiker utan problem och i varje praktik individen rör sig i skapas en viss förhandlad *praktik-identitet*. Individen ska dock enligt Wenger (1998) sluta sig till gemenskapen av eget intresse. *Meningsskapande* sker på flera nivåer i denna studie, både i mötet med den egna kollegan, den kollega man möter vid resursspass och med brukaren. *Gemenskapen är viktig i detta meningsskapande* för att kunna hjälpa brukaren på det sätt som passar hen bäst. När "våra" respondenter kommer till en arbetsplats för att arbeta resursspass upplever de att det förväntas att de ska kunna sitt arbete. Trots detta utestängs de genom regler som skapats i arbetsgruppen (Wenger, 1998). Respondenterna berättade att detta är en av många orsaker till att de inte upplever några möjligheter till lärande. Bemötandet från ordinarie personal gör att våra respondenter inte känner sig välkomna. Detta kan tolkas som att praktikgemenskapens *fullvärdiga medlemmar* inte ser personen som en *potentiellt fullvärdig medlem* vilket i sin tur får nykomlingen att inta rollen av icke-medlem. Intresset att bli en medlem i praktiken finns inte vilken är en av förutsättningarna för att möjliggöra medlemskap och därmed lärande.

De undersköterskor vi har intervjuat uttrycker att de på andra ställen skapar rutiner som passar personalen utan att tänka på att det ska passa hyresgästen. Om resursspass-personalen kommer med en ide uppskattas detta inte utan slås bort av personalen på äldreboendet vilket visar på ett *hinder för kunskapsutbyte genom gränsöverskridare*. Det kan förstås som att "tillbakahållandet", som Wenger (1998) menar är av vikt för att främja den gränsöverskridande relationen av sin egen praktikgemenskap, inte har lyckats. Några respondenter säger att tanken bakom resursspass säkert varit bra men att det inte blir riktigt bra i praktiken, då de praktiker man kommer till ofta är underbemannade och att personalen där är trötta, sjukskrivna och att de därför inte orkar att ha en "ny" som arbetskollega. Ytterligare en sak som försvårar är att möjligheten att lära känna de äldre är begränsad då tillgång till omsorgsplaner verkar vara bristfällig.

Det finns flera olika anledningar till varför lärandet inte uppstår i praktiken, dels upplevs informationen som bristfällig, dels är rutinerna till stor del implicita. Respondenterna är också osäkra om de har delegering i hela stadsdelen och om de har tillgång till gemensamma

dokument på respektive arbetsplats. Upplevelsen är också att personalen på boendet dit de kommer inte uppskattar att de går till datorn för att läsa omsorgsplanen.

Deras tidigare kunskaper tas inte tillvara då de inte ges möjligheter att till fullo utföra sina uppgifter. De kunskaper respondenterna har ses inte som betydelsefull på det sätt att gemenskapens medlemmar vill ta del av deras kunskaper. Respondenterna säger även att de inte ges möjligheter att påverka eller medföra någon ny kunskap till den nya praktiken dels på grund av temporaliteten, men också på grund av "uteslutningen" som sker när de väl är på plats. Den kunskap de tar med sig in i den nya gemenskapen är inte lika värdefull där som den är inom den egna praktikgemenskapen. Invanda strukturer och rutiner gör svårt att flytta runt människor i en verksamhet när flexibilitets kulturen inte finns. Ska människor kunna och vilja flytta på sig behöver man förbereda för den flexibla arbetsformen.

## 6. Diskussion

I följande avsnitt redovisas först resultatdiskussionen där studiens mest framstående resultat diskuteras i förhållande till tidigare forskningsbakgrund. Därefter presenteras metoddiskussion där reflektion kring studiens hermeneutiska ansats, metodval, analys och tillvägagångssätt har gjorts. Slutligen redovisas studiens slutsatser.

### 6.1 Resultatdiskussion

Resultatet visade att undersköterskorna generellt sett inte upplever några lär och utvecklingsmöjligheter i samband med resurspass. Varför lärande inte uppstod gavs olika förklaringar till. De flesta fokuserade den relationella aspekten och att det tar tid att lära känna en människa man ska hjälpa, andra fokuserade gemenskapen med kollegor som den viktigaste faktorn. Wenger (1998) menar att gemenskapen är en av komponenterna för att uppnå lärande och han pekar också på att det tar tid att skapa en gemensam grund. Undersköterskorna upplevde att den relationella kontakten till brukaren blev lidande vid arbete av resurspass då de inte hade kunskap om hur de skulle förhålla sig till brukarna. De strävade efter att vårda på bästa tänkbara sätt och kontakten till brukaren var av stor vikt. Detta stämmer väl överens med de resultat Keisu et al. (2016) fått fram. Att vårda, skapa relationer och ha omsorg tillhör den traditionella diskursen personalen håller sig inom och önskan om att vårda på bästa tänkbara sätt kommer i konflikt med den flexibla arbetsformen resurspass. Chefen å sin sida förhåller sig till de styrmedel hen har till sitt förfogande och styrs av den effektivitets-diskurs som kommit via NPM reformer (Ellström et al., 2008). Resurspassen kan ses som en möjlighet att skapa den flexibla organisationen som ledarskapet anser behövs för att möta behov i omgivningen men då det finns en intressekonflikt kan det tänkas att en gemensam förståelse behöver skapas (Wenger, 1998).

Att ha en förståelse till bakomliggande faktorer varför förändringarna sker har en påverkan för hur aktiv individen vill och kan vara i förändringsprocessen. Eftersom undersköterskorna inte upplevde några möjligheter till varken lärande eller utveckling är en reflektion att det kan bero på deras upplevda bristfälliga stöttning från ledarskapet samt att de inte fick eller får vara delaktiga i beslutsfattandet gällande resurspass (Kullén Engeström, 2009). För att utveckling ska främjas vid en förändring i organisationen bör ett stöttande ledarskap finnas och att delaktighet skapas i kärnverksamheten (Kullén Engeström, 2009). En möjlig förklaring till undersköterskornas upplevda motstånd till resurspass kan vara en effekt av att deras stagnerade vanor och rutiner brutits i det egna arbetet (Tedenljung, 2008). Dels kan det även bero på undersköterskornas egna förtroende för den egna kompetensen (Kullén Engeström, 2009).

Några undersköterskorna upplevde även information gällande arbetsuppgifterna var ofullständig när de arbetade resurspass. Arbetsuppgifterna när de går ut på resurspass är bristfälliga, det saknas information om hur och vart uppgiften ska utföras. Medans vissa menade att det fanns anvisningar för det, dock fanns inte tiden att ögna igenom dem.

De arbetsuppgiften undersköterskorna fick utföra när de var ute var oftast sådant som de utförde inom sin egen praktik. Dock upplevdes det svårigheter då de varken kände brukarna eller de kollegor som de träffade. Då den stöttningen från ordinarie personal var bristfällig uppstod ännu fler svårigheter i arbetet då det skapade ensamarbete trots att man var ”nykomling” på



avdelningen. Ellström (2001) menar att uppgiften kan ha lärandepotential som antingen kan begränsa eller möjliggöra lärandet. Eftersom brukaren är en del av arbetsuppgiften och en person alltid är stadd i förändring finns det möjlighet till lärande i den relationella dimensionen. Ellström (2004) och Byström (2016) menar att vissa subjektiva behov måste vara tillgodosedda såsom färdigheter att utföra arbetsuppgifter, förståelse av uppgiften samt motivation. Samtliga av våra respondenter upplevde att arbetsuppgiften blev svår då de fick knapphändig information i hur de skulle gå tillväga, vilket ledde till viss frustration. Detta kan i sin tur påverkat deras motivation att vilja lära i den nya gemenskapen (Ellström; 2004, Byström; 2016). Den sociala praktiken upplevdes vara mycket viktig för våra respondenter och de återkom ofta till detta i sina berättelser. Att de inte hade tillträde till den sociala praktiken vid arbete av resurspass skapades svårigheter. För att möjliggöra lärande på arbetsplatsen är just den sociala gemenskapen och delaktigheten på arbetsplatsen viktig (Byström, 2016).

Den temporalitet som den flexibla arbetsformen resurspass innebar hade betydelse för det gemensamma förståelsen på arbetsplatsen (Thunborg & Ohlsson, 2016). Då undersköterskorna upplevde att de stötte på svårigheter i att komma in i den sociala gemenskapen blir vår tolkning att både den gemensamma meningen och det kollektiva lärandet begränsas (Thunborg & Ohlsson, 2016). Varken undersköterskorna eller den ordinarie personalen konstruerar någon gemensam förståelse på arbetsplatsen och därför begränsas det kollektiva lärandet.

## 6.2 Metoddiskussion

För studien användes en kvalitativ metod och insamlingen av det empiriska materialet gjordes via semistrukturerade intervjuer i form av en enskild- och en gruppintervju. Semistrukturerad karaktär på intervjuer lämpade sig bra då det gav oss möjligheter att ställa följdfrågor. Tillvägagångssättet möjliggjorde att vi fick tillgång till respondenternas upplevelser samt en stor mängd material som därefter kunde analyseras och tolkas. Planen till en början var att genomföra en pilotstudie för att sätta intervjuguidens användbarhet på prov innan intervjuerna påbörjades (Bryman, 2011), men svårigheter vid rekryteringsprocessen samt efterföljande tidsbrist lade hinder för detta. Emellertid flöt frågorna på och ingen av respondenterna reagerade eller verkade anse att någon fråga var svårbegriplig. Dock upplevde vi i efterhand att fler följdfrågor skulle ställts för att få mer ingående svar. Det skedde vid gruppintervjun två avbrott där två respondenter fick lämna rummet vid olika tidpunkter under kortare stund. Detta kunde undvikits om intervjun varit på annan plats eller tid. Trots det flöt samtalet på under dessa två avbrott. Det faktum att urvalet enbart bestod av fyra personer kan skapa svårigheter gällande generaliserbarheten, det blir problematiskt att dra generella slutsatser till andra kontexter där resurspass verkar.

I relativt tidigt skede stötte vi på svårigheter med att rekrytera omsorgspersonal för medverkan i studien. En tanke som fanns med oss från början var att utföra en fallstudie, men då kontakten med cheferna för de olika boendena avstannade valde vi att göra ett bekvämlighetsval via internet. Vilket kan medfört en viss validitetsproblematik genom att individer med viss sorts erfarenheter och tankar kring resurspass anmälde intresse. De upplevelser vi får ta del av riskerar härmed att bli snarlika och endast ett perspektiv ges utrymme i studien.

Att använda hermeneutisk ansats passade studien väl, då det möjliggjorde en vidare interpretation vid förståelse av respondenternas upplevelser. Eftersom vår förförståelse har funnits med sen början av studien har den påverkat valet av ämne, studiens syfte, urvalet, utformandet av intervjuguide samt analysen. Meningskoncentrering har använts som stöd för

att inte låta vår förståelse ta överhand i tolkningsarbetet. Med meningskoncentrering som analysverktyg kunde vi diskutera och tolka det empiriska materialet flera gånger för att få fram våra teman. Tolkningen av det empiriska materialet har säkert påverkats av vår förståelse till viss grad, men diskussioner har förts under hela processen och vi har hållit oss så nära respondenternas uttalanden som möjligt. Den teoretiska referensramen skapades innan utförandet av intervjuerna och har inspirerat vår intervjuguide, vilket kan ha medfört att svaren styrts i viss riktning. Om någon annan läst samma material hade kanske tolkningen sett annorlunda ut. Genom vår noggranna beskrivning av tillvägagångssättet i studien och att vi visat på vår förståelse har vi vidimerat tillförlitligheten samt trovärdigheten. Då denna studie använde sig av två olika intervjumetoder för insamling av data har vi reflekterat över om detta kan ha påverkat resultaten. Möjligheten finns att svaren kan ha påverkats av de andra respondenternas närvaro. Svaren kan även påverkats av att vi var två personer vid utförande av intervjuerna.

### 6.3 Slutsatser och pedagogiska implikationer

Förhoppningen är att vår studie har lyckats visa undersköterskors upplevelser av hur de ser på sina möjligheter och hinder för informellt lärande och utveckling. Slutsatser vi dragit av vår studie är att praktikgemenskapen är av stor relevans för lärandet på arbetsplatsen, dock skapas speciella förutsättningar. Det behövs noggranna förberedelser om man ska kunna skapa möjligheter för personalen att vara bekväma att lära sig arbeta resursspass. Den sociala gemenskapen och dess medlemmar har en påverkan på undersköterskornas möjligheter att lära. Vi kan inte uttala oss om resursspass är bra eller dåligt, däremot kan vi ur vårt resultat förstå att de personer som medverkat uttrycker att de enbart ser hinder mot lärande då många svårigheter står i vägen för ett lärande. Resultatet visar att man inte kan ändra på invanda strukturer hur som helst. Omsorgspersonalen kan inte heller flyttas runt i en verksamhet där det inte existerar en flexibilitets-kultur utan att förbereda för det. Det lärande som vi ser utvecklas i denna kontexten är att omsorgspersonalen genom att möta det nya istället skapar ett begränsat eller hindrande lärande. Det går inte ens för undersköterskorna att se vad som går att lära när så mycket står i vägen.

För vidare forskning hade det varit intressant att undersöka hur den andra praktikgemenskapen, alltså de som tar emot resursspass upplever sina möjligheter till lärande och utveckling.

## Referenslista

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Almqvist, R.M. (2006). *New public management: NPM - om konkurrensutsättning, kontrakt och kontroll*. Malmö: Liber.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Byström, E. (2016). Undersköterskor i hälso- och sjukvården och deras förutsättningar för lärande i arbetet. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 21(3-4), 212-234. Hämtad från <http://journals.lub.lu.se/index.php/pfs/article/view/16619/15022>
- Christensen, T., Lægreid, P., Roness, P.G., & Røvik, K.A. (2005). *Organisationsteori för offentlig sektor*. Malmö: Liber.
- Ede, L., & Rantakeisu, U. (2015). Gränslöst arbete? Flexibel arbetstid i äldreomsorgen. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(4), 54-68. Hämtad från <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:915547/FULLTEXT01.pdf>
- Ellström, E., Ekholm, B., & Ellström, P - E. (2008). Two types of learning environment: enabling and constraining: A study of care work. *Journal of Workplace Learning*, 20(2): 84-97. doi: 10.1108/13665620810852250
- Ellström, P-E. (2001). Integrating learning and work: Problems and prospects. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 421-435. doi: <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1002/hrdq.1006>
- Ellström, P. (2004). Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet. I P-E Ellström, G. Hultman (Red.), *Lärande och förändring i organisationer : om pedagogik i arbetslivet*. (s.17-40). Lund; Studentlitteratur
- Eriksson, B. (2007). Flexibilitet: ett exempel från forskning om flexibla organisationer och dess konsekvenser för arbetsmiljön. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13(3-4), 43-56. Hämtad från <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:159775/FULLTEXT01.pdf>
- Feltenius, D. (2010). Decentraliserad äldreomsorg under förändring. Offentlig förvaltning: *Scandinavian Journal of Public Administration*, 14(3-4), 61-85. Hämtad från [https://www.sjpa.gu.se/digitalAssets/1345/1345443\\_10-3\\_4-feltenius.pdf](https://www.sjpa.gu.se/digitalAssets/1345/1345443_10-3_4-feltenius.pdf)

- Fläckman, B., Hansebo, G., & Kihlgren, A. (2009). Struggling to adapt: Caring for older persons while under threat of organizational change and termination notice. *Nursing Inquiry*, 16(1), 82-91. doi:10.1111/j.1440-1800.2009.00434.x
- Gilje, N., & Grimen, H. (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Daidalos
- Handley, K., Sturdy, A., Fincham, R., & Clark, T. (2006). Within and beyond communities of practice: making sense of learning through participation, identity and practice. *Journal of Management studies*, 43(3), 641-653. Hämtad från <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.2006.00605.x>
- Hasselbladh, H., Bejerot, E., & Gustafsson, R.Å. (2008). *Bortom New Public Management: institutionell transformation i svensk sjukvård*. Lund: Academia adacta.
- Illeris, K. (2015). *Lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Keisu, B., Öhman, A., & Enberg, B. (2016). What is a good workplace? Tracing the logics of NPM among managers and professionals in Swedish elderly care. *Nordic Journal of Working Life Studies*, (6), 27-46. Hämtad från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-118049>
- Kock, H. (2010). *Arbetsplatslärande: att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Kullén Engström, A., & Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap. (2009). *Ledarskap och medarbetarskap vid strukturella förändringar i hälso- och sjukvården: Nyckelaktörers och medarbetares upplevelser* (Doktorsavhandling). Göteborg: Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap. Hämtad från <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:785464/FULLTEXT01.pdf>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Melén Fäldt, M. (2010). *Förändringskompetens: en studie av anställdas upplevelser och lärande i samband med organisationsförändring* (Doktorsavhandling) Lund: Lunds universitet. Hämtad från <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:456845/FULLTEXT01.pdf>
- Repstad, P. (2007). *Närhet och distans: kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

- Rämö, H., & Skålén, P. (2008). Time and space in new public management reform: the case of geriatric care. *International Journal of Public Sector Management, 19*(5), 513-525. doi:  
<https://doi.org/10.1108/09513550610677807>
- SKL. (2014). *Heltid - en del av helheten: inspiration och stöd vid införande av heltid i kommuner*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting. Hämtad från  
<https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/5373.pdf>
- Socialdemokraterna i Göteborg. (2011). *Rätt till heltid i Göteborgs stad*. Hämtad 2018-04-15, från <http://socialdemokraternagoteborg.se/aktuellt/ratt-till-heltid-i-goteborgs-stad/>
- Svenska Kommunalarbetsförbundet. (2017). *Nu inleds resan mot heltid som norm*. Hämtad 2018-05-09, från <https://www.ka.se/ny-sajt-ska-vagleda-pa-heltidsresan>
- Tedenljung, D. (2008). *Arbetsliv och pedagogik*. Lund: Studentlitteratur.
- Thunborg, C., & Ohlsson, J. (2016). Pedagogiska utmaningar i dagens arbetsliv. *Pedagogisk Forskning I Sverige, 21*(3-4), 191-211. Hämtad från  
<http://journals.lub.lu.se/index.php/pfs/article/view/16618>
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Weale, V., Wells, Y., & Oakman, J. (2017). Flexible working arrangements in residential aged care: Applying a person-environment fit model. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 55*(3), 356-374. doi:10.1111/1744-7941.12142
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ödman, P.-J. (2007) *Tolkning, förståelse, vetande: Hermeneutik i teori och praktik*. Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.



# Bilagor

## Bilaga 1. Informationsbrev

Hej,

2018-04-12

Vi heter Gunilla Andersson och Jenny Södermark och just nu skriver vi vårt examensarbete i kandidatprogrammet i Pedagogik vid Göteborgs universitet. Med vår studie vill vi undersöka hur du upplever att arbeta resursspass. Vi söker därför Dig som arbetar eller har arbetat resursspass och vill dela med Dig av dina upplevelser och erfarenheter i en intervju. Intervjuerna kommer genomföras under veckorna 15-16 och beräknas ta ca 30-45 minuter. Du som väljer att delta får själv välja tid och plats.

Med tillåtelse från Dig kommer intervjun att spelas in och sedan skrivs ut för att vi ska kunna återgå till materialet flera gånger, detta för att få en så bra förståelse som möjligt av Dina upplevelser. Materialet behandlas och förvaras säkert och Din berättelse kommer endast att analyseras och användas till vår uppsats. Efter godkännande av uppsatsen kommer inspelningar och anteckningar att förstöras. Resultatet kommer att anonymiseras genom att använda fiktiva namn. Deltagandet är helt frivilligt och ingen förklaring behöver ges om Du väljer att avbryta.

Vi vore mycket tacksamma om Du vill delta i vår studie. Du kan kontakta oss via mail eller telefon för att komma överens om plats och tid. Har Du funderingar eller frågor får Du gärna höra av dig.

Med vänliga hälsningar,

Gunilla Andersson och Jenny Södermark

Mail: [gunilla\\_andersson\\_@hotmail.com](mailto:gunilla_andersson_@hotmail.com)

Mail: [gussodjeg@student.gu.se](mailto:gussodjeg@student.gu.se)

Handledare: Susanne Gustavsson

Mail: [susanne.gustavsson@ped.gu.se](mailto:susanne.gustavsson@ped.gu.se)

## Bilaga 2. Reviderat informationsbrev

Hej!

2018-04-12

Vi heter Gunilla Andersson och Jenny Södermark och skriver just nu vårt examensarbete i Pedagogiska kandidatprogrammet vid Göteborgs universitet. Det här är ett informationsbrev till dig som valt att medverka i vår studie, där du får berätta om dina upplevelser av resursspass.

Genom vår studie vill vi få möjlighet att ta del av dina upplevelser av resursspass, samt om du upplever att resursspass bidrar till lärande och utveckling och i så fall hur. Intervjuerna kommer genomföras under veckorna 16-17 och beräknas ta ca 30-45 minuter. Du som väljer att delta får själv välja tid och plats. För dig som hellre vill göra intervju via telefon går det också bra, men helst träffar vi dig personligen för en intervju.

Med tillåtelse från dig kommer intervjun att spelas in och sedan skrivas ut för att vi ska kunna återgå till materialet flera gånger, detta för att få en så bra förståelse som möjligt av dina upplevelser. Det insamlade materialet kommer behandlas konfidentiellt, med det menas att varken namn eller verksamhet kommer skrivas ut. Fiktiva namn kommer användas vid redovisning av resultatet. Materialet behandlas och förvaras säkert och din berättelse kommer endast att analyseras och användas till vår uppsats. Efter godkännande av uppsatsen kommer inspelningar och anteckningar att förstöras. Deltagandet är helt frivilligt och ingen förklaring behöver ges om du väljer att avbryta.

Vi är mycket tacksamma att du visat intresse för att delta i vår studie. Du kan kontakta oss via mail för att komma överens om plats och tid. Har du funderingar eller frågor får du gärna höra av dig.

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,  
Gunilla Andersson och Jenny Södermark

Mail: [gunilla\\_andersson\\_@hotmail.com](mailto:gunilla_andersson_@hotmail.com)  
Mail: [gussodjeg@student.gu.se](mailto:gussodjeg@student.gu.se)

Handledare: Susanne Gustavsson  
Mail: [susanne.gustavsson@ped.gu.se](mailto:susanne.gustavsson@ped.gu.se)



## Bilaga 3. Intervjuguide

### Bakgrundsfrågor

Kan du berätta lite om sig själv? Ålder? Hur länge har du varit anställd på arbetsplatsen?  
Hur många procent arbetar du? *Om heltid: Hur många procent arbetade du innan resursspass infördes?*

Hur länge har du arbetat resursspass?

Hur många olika avdelningar/enheter/hus arbetar du på vid resursspass?

Hade du själv möjlighet att säga ja eller nej till att arbeta resursspass?

### Lärande och utveckling

Hur skulle du säga att du lär dig en ny arbetsuppgift på bästa sätt?

Hur skulle du säga att du lär dig på bästa sätt när nya situationer i arbetet uppstår? Finns det situationer när du arbetar resursspass som är svårare?

Vad skulle du säga skapar en bra miljö för lärande och utveckling?

Upplever du att det finns möjligheter till lärande och utveckling vid arbete av resursspass? *På vilket sätt? Upplever du att det finns några hinder?*

Upplever du att resursspass har medfört att du lärt dig nya saker? *Kan du ge exempel?*

### Kompetens och stöd

Upplever du att du har möjligheter att påverka och komma med nya ideer vid arbete av resursspass? *Om ja, på vilket sätt? Om nej, hur kommer det sig?*

Ges du vid arbete av resursspass möjligheter att använda dina tidigare kunskaper? *På vilket sätt?*

Upplever du att dina arbetsuppgifter skiljer sig vid arbete av resursspass gentemot dina vanliga arbetsuppgifter? *När du får vara på olika ställen känner du att du får användning av tidigare kunskaper/din kompetens? När du är på olika ställen hur känner du din kompetens tas tillvara?*

Tänk dig en vanlig dag då du arbetar resursspass, upplever du att du saknar några viktiga kunskaper för att utföra arbetet?

*Vid svar ja, hur löser du det? Tar du hjälp av kollegor/gör du det själv/chefen? Vid svar nej, hur har du lärt dig det?*

Vad tänkte/kände du när du fick höra talas om resursspass från början?

Vad tänker du om resursspass idag och om tanken har förändrats vad beror det på?

### Relationer på arbetsplatsen/arbetsplatserna

Har de kollegor som du möter vid arbete av resursspass betydelse för hur du lär dig i ditt arbete? *Vid ja, varför? Vid nej, varför inte?*

På vilket sätt skulle du beskriva att du är en del av arbetsgruppen när du är på resursspass?

*Upplever du att det är skillnad på att vara "passare" och anställd? Hur? Kan det finnas problematik med detta?*

## Bilaga 4. Rumslig placering



