

# Omsorgsorienteringer

**Karen Christensen** er sosiolog, med doktorgrad fra 1997 på avhandlingen «Omsorg og arbeid». Hun er ansatt som førsteamanuensis ved Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen og har siden 1999 arbeidet med forskning for funksjonshemmede.

## Innledning

I den skandinaviske omsorgsforskningen har det i en rekke studier vært pekt på at et av de forhold som har betydning for hvordan møtet med den hjelpetrengende blir, henger sammen med den orientering som personalet tar i bruk i møtet (Wærness 1982, Lie 1987, Alvsvåg 1989, Bungum 1994, Christensen 1998, Szebehely 2003). Kari Wærness var en av de første som introduserte denne tematikken og pekte i begynnelsen av 1980-tallet på to ulike orienteringer i hjemmehjelpenes arbeid: en *yrkesorientering* og en *personorientering*. Mens den første var en orientering som betydde at personalet var konsentrert om å arbeide heltid (eller i hvert fall lang deltid), om å holde seg til arbeidsinstruksjoner og være opptatt av sine arbeidstakerinteresser, var den annen orientert mot en personlig omtanke for den enkelte klient; det var snakk om en sterk klientlojalitet i denne siste orienteringen (Wærness 1982:162). Wærness antok den gang at det i fremtiden ville bli mer yrkesorientering – først i de mest urbaniserte områdene – og at dette også ville bli nødvendig for å unngå en alt for svak posisjon i arbeidslivet for disse kvinnelige arbeidstakerne. Senere studier bekrefter denne antakelsen (bl.a. Christensen 1998) og det pekes også på at personorienteringen får stadig vanskeligere vilkår i møtet med den modernisering som omsorgsarbeidet har gjennomgått siden (Christensen 2005, Dahl 2005). Selv om den forskjellige urbaniseringsgraden ga organiseringen av eldreomsorgen noe forskjellige utforminger, tegnet det seg et overordnet bilde av den hjemmebaserte eldreomsorgen den gang som i mellomtiden er blitt historie i omsorgssektoren: hjemmehjelperne hadde lange erfaringer fra omsorgsarbeid i eget hjem, de hadde bare noen få eldre som mottakere, de arbeidet i meget små deltidsstillinger, få var organisert, en del var kjent med deres hjelpemottakere privat, og dessuten arbeidet hjemmehjelperne

alene isolert fra andre arbeidstakere – de beveget seg mellom eget hjem og hjelpemottakernes hjem. I dag går hovedbevegelsen mellom et felleskontor og mottakernes hjem, uansett om det gjelder arbeid i hjemmetjenestene eller i de mange typer institusjonsomsorg, og hjemmehjelperne har gjennomgått en profesjonaliseringsprosess som i stigende grad gir dem likhet med andre arbeidstakere på det lønnete arbeidsmarkedet, for eksempel i forhold til en økning i heltidsarbeid (Christensen 1998). Men på tross av de mange endringene i yrket – som kanskje skulle tilsi at det slett ikke fantes mer

**personorienteringen får stadig vanskeligere vilkår i møtet med den modernisering som omsorgsarbeidet har gjennomgått**

personorientering – peker også nyere studier på dette motsetningsforholdet mellom en såkalt *omsorgs- og personorientering* og en *oppgave eller service-orientering* som det for eksempel kalles hos Szebehely (Szebehely 2003: 186–187).

Det er formålet med denne artikkelen å differensiere denne todelingen av orienteringer, som slik sett har etablert seg i omsorgsforskningen. Og konkret betyr dette at jeg vil todele både yrkesorienteringen og personorienteringen og legge til en femte orientering som jeg kaller en annetstedsorientering. Dette vil jeg gjøre særlig på bakgrunn av en studie av hverdagslivet i bofellesskap for psykisk utviklingshemmede, hvor det ble samlet inn et større kvalitativt materiale bestående hovedsaklig av intervju med personale og observasjonsdata fra 6 bofellesskap på det norske Vestland (se Christensen 2003). Studien er utviklet i samarbeid med forsker Even Nilssen fra Rokkansenteret ved Universitetet i Bergen og er finansiert av Norges Forskningsråd; den hadde formelt sett en tidsramme fra 1999 til slutten av 2003.

Når det gjelder begrepet «omsorgsorienteringer» ønsker jeg ikke å reservere dette til orien-

teringer som søker å realisere mer idealiserte forestillinger om dette arbeid. I stedet vil jeg som utgangspunkt holde fast i Wærness sin etablerte definisjon av omsorgsarbeid som noe der omfatter «de former for omsorg som ytes til beste for ikke-selvhjulpne samfunnsmedlemmer, og som innebærer ansvar og forpliktelse fra omsorgsutøverens side» (Wærness 1982:22).

Alle som utfører slikt arbeid har altså en

omsorgsorientering, men jeg vil vise at det er viktig å skille mellom ulike retninger i denne orienteringen.

Artikkelen er bygget opp slik at jeg som en type

bakgrunnsramme for temaet om omsorgsorienteringer først introduserer det stadig mindre entydig definerbare personale i bofellesskap. Deretter går jeg inn i de ulike omsorgsorienteringer som vår studie avdekker for dette personale. Og endelig avrunder jeg artikkelen med å introdusere et begrep jeg kaller «omsorgskarrierer» fordi dette også gir et bidrag til diskusjonen om hvordan man kan styrke viktige momenter for en fruktbar omsorgsorientering.

## **Omsorgsarbeidets differensierte personale**

Ikke bare personalet i bofellesskapet, men hele helse- og sosialsektoren har gjennomgått en omfattende differensieringsprosess de siste årtier. Det er én del av denne differensiering som handler om at det er kommet flere yrker inn i sektoren, og ett av disse nye yrkene for sektoren består av omsorgsarbeideren (se Høst 1997): generalisten som skulle kunne gå inn i alle typer omsorgsarbeid uansett mottakere (barn, eldre, funksjonshemmede m.fl.) på et mellomnivå like under de høyskoleutdannede sykepleiere, vernepleiere m.fl. Samtidig er andre yrker i ferd med

at forsvinne helt, som for eksempel husmorvikarene som skulle erstatte «husmoderen» i hjemmet når denne ikke kunne ta vare på barneomsorg og husholdet (Christensen 1998). En annen del av differensieringen som er blitt fremtredende skjer mer innad til i sektoren; det er den som handler om at det finnes stadig flere «veier» inn til samme yrke og endog til samme stilling. Her skal jeg se litt mer på hvordan dette fortoner seg i bofellesskap for psykisk utviklingshemmede.

I vår studie fant vi følgende yrkesgrupper: vernepleiere, hjelpepleiere i vernepleie, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, sykepleiere, spesialiserte sykepleiere, barnevernspedagoger, førskolelærere og hjemmehjelpere. Dertil kommer dem uten omsorgsfaglig utdanning. Og tar man også med dem som kan ha direkte innflytelse på arbeidet i bofellesskapet, men uten å være knyttet direkte til boligene, favner vi også konsulenter eller spesialkonsulenter i forhold til pedagogikk (voksenopplæring), psykiatri, psykisk utviklingshemning, tegnspråk m.m. Det er med andre ord en svært stor yrkesgruppespredning det er snakk om. Og går man inn og ser på den spennvidden som dernest finnes blant personale med «samme» teoretiske kompetanse, får man også et inntrykk av den differensieringen som skjer innad. At ikke personale med «samme» formalkompetanse kan ses på som «like», henger bl.a. sammen med at formalkompetansen, altså den formelle utdanning og erfaringsbakgrunn til den enkelte, bare utgjør en enkelt, men selvfølgelig viktig faktor med henblikk på å kunne få et bilde av vedkommendes kompetanse i forhold til et arbeid i et bofellesskap. Men det kan også henge sammen med at det kan finnes mer enn en «vei» til samme formelle kompetanse: en hjelpepleier i

**Det er med andre ord en svært stor yrkesgruppespredning det er snakk om**

vernepleie for eksempel kan både være en person som først har tatt utdannelsen i somatisk hjelpepleie og deretter bygget en vernepleie-spesialisering opp på den somatiske utdanning. Men det kan også være en hjelpepleier som allerede i utdannelsesforløpet velger vernepleien og dermed altså tidligere enn den andre velger bort den somatiske delen. Mens den ene utdannelsen er målrettet i forhold til psykisk utviklingshemmede, er den andre snarere gått «en omvei». I forhold til arbeidet i bofellesskap vil de

imidlertid formelt sett ha samme kompetanse. Når man også legger til realkompetansens mange variasjonsmuligheter – altså den kompetanse som

fås gjennom erfaringer både fra bofellesskap og omsorgsarbeid i egen familie for eksempel – blir det enda tydeligere hvor differensiert et omsorgspersonale det i praksis er snakk om her.

Forholdet mellom formal- og realkompetanse har av gode grunner vært gjenstand for mye diskusjon i pleie og omsorgssektoren ettersom realkompetanse er svært sentral for et praksisfelt med et stort innslag av voksne kvinner samtidig med at den i en samfunnsmessig generell kontekst sjeldent likestilles med teoretisk kompetanse. Håkon Høst (2003) har således pekt på hvordan reform 1994 bidro til dette ved å endre et utdanningsområde med en voksendominans til en standardisering av en utdanningsvei gjennom videregående opplæring, altså rettet inn mot de unge. Konsekvensen av reformen var at det var de unge 16–19 åringer som ble prioritert i den videregående opplæringen på bakgrunn av deres individuelle rett til opplæring som de voksne ikke hadde. Protester fra arbeidslivet resulterte senere i innføring av Kompetansereformen i 2000–2001 og hadde som mål å gjøre formal- og realkompetanse

likeverdig samt skape kortere og fleksible utdanningsforløp for voksne. Dermed ble hjelpepleierutdanningen for voksne gjenåpnet (ibid.). For bofellesskapet og for omsorgssektoren generelt er dette svært sentralt fordi fagkunnskapen ofte kun er en basis for de mange og forskjellige utfordringer som ligger i omsorgsarbeidets hverdag. Voksne og erfarne arbeidstakere regnes derfor som vitale i denne sektoren.

Med henblikk på å komme litt mer i dybden av hva som egentlig er viktig i siste instans i det konkrete omsorgsmøte med en beboer i et bofellesskap, er det altså slett ikke nok å se på formalkompetanse. Men det er heller ikke tilstrekkelig å se på realkompetansen ettersom det ikke finnes noe enkelt årsaks- og virkningsforhold mellom omfang av erfaringer og måten omsorgsrelasjonen konkret gripes an på. Kombinasjonen av en god omsorgsfaglig utdanning og års erfaringer med arbeidet vil kunne være en viktig, men ikke nødvendigvis tilstrekkelig betingelse for at møtet med omsorgsmottakeren blir fruktbart og tilfredsstillende. Dette er en viktig grunn til at jeg i denne artikkelen ønsker at avdekke de ulike *omsorgsorienteringer* som vi fant i vår studie av bofellesskap for psykisk utviklingshemmede. I disse orienteringer vil jeg prøve å få frem hvordan ulike orienteringer har ulike konsekvenser for omsorgsmøtet. Men jeg vil understreke at jeg ren- dyrker de enkelte orienteringene slik at det altså i praksis vil finnes mange blandingsformer. Det er ikke noe formål her å forsøke å gi et uttømmende bilde av slike orienteringer. Og det er heller ikke noe formål å

**Voksne og erfarne arbeidstakere regnes derfor som vitale i denne sektoren**

**Mitt fremste formål er derimot å forsøke å gi innsikt i noen viktige og ulike orienteringer i møtet med de psykisk utviklingshemmede beboere**

kunne plassere personer inn i kategoriene. Mitt fremste formål er derimot å forsøke å gi innsikt i noen viktige og ulike orienteringer i møtet med de psykisk utviklingshemmede beboere.<sup>1</sup> Og det er altså orienteringer som vår studie viser er mer informative for det som skjer i omsorgsmøtet

enn de tradisjonelle betegnelsene «formal» og «realkompetanse». Jeg skiller mellom fagorienterte, yrkesorienterte, personorienterte, andreorienterte og annetstedsorienterte.

### De fagorienterte

Å være fagorientert i arbeidet i bofellesskap vil jeg her oppfatte som det å være interessert i arbeidet som noe som ikke kun handler om den enkelte beboer, men mer om *generelle* forhold knyttet til den psykisk utviklingshemmedes diagnose eller antatte diagnose. Det kan for eksempel være en interesse for en utvikling av demens hos en beboer med Downs Syndrom; interessen har fokus på *demensutviklingen*. I prinsippet vil en slik fagorientering forutsette en eller annen type omsorgsfaglig utdanning. Vår studie signalerer at de mest typiske omsorgsfaglige yrkeskategorier i bofellesskap dreier seg om hjelpepleiere (eller hjelpepleiere i vernepleie), omsorgsarbeidere og vernepleiere. Og ettersom vernepleierutdanningen – sett i forhold til en formel kompetansesliste – omfangsmessig regnes som størst med sine 3 års høyskoleutdanning og dessuten har vært sett på som en utdanning som kvalifiserer for arbeid med psykisk utviklingshemmede, vil dette yrke med andre ord kunne være spesielt sentralt for en fagorientering. Men

det betyr absolutt ikke at det ikke også kan finnes fagorienterte blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Men teoretisk utdannelse vil potensielt øke muligheten for at få generelle interesser i arbeidet – og dette kan som jeg skal vise senere skje enten på bekostning av eller sammen med interesser for den individuelle beboer. For å gi et enkelt eksempel på hvordan dette kan skje i en praksis kan man tenke seg en vernepleier som gjennom sin utdannelse sosialiseres inn i en atferdsterapeutisk tenkning og blir opptatt av å få «testet» denne tenkningen i et praksisfelt som bofellesskapet. I den situasjon vil vernepleierens interesse for den enkelte beboer i større eller mindre grad ha den faglige interesse som innfallsvinkel. Her er et sitat fra en hjelpepleier i vernepleie som uttrykker en slik interesse:

*– Altså det er jo metoden – eller det kommunen skulle jobbe etter som gjorde det veldig **interessant** (min fremheving) for meg å begynne. Det å kunne jobbe etter et eller annet syntes jeg var voldsomt viktig. En hørte jo liksom at det var – det å jobbe med psykisk utviklingshemmede, det er å gå turer, sant, du sitter og strikker og pusler, sant?*

*(Fra et intervju med en hjelpepleier i vernepleie)*

Hjelpepleieren gir uttrykk for at arbeidet gir mer mening for henne ved å ha noen mål å gå etter; da blir det «interessant» (selv om det ser ut til også å handle om å komme vekk fra den nedvurderingen av dette arbeidet som mange ansatte opplever). Det er altså ikke den enkelte beboer som står i sentrum, men metoden for arbeidet med beboeren og selvfølgelig også det som eventuelt kan komme ut av metodebruken.

Sammenlikner man muligheten for å realisere en slik faglig interesse i beboerne med de tilsvarende muligheter innenfor den hjemmebaserte eldreomsorgen blir det tydelig at det relativt sett finnes en særlig grobunn for en slik faginteresse i bofellesskapet. Dette henger i stor

grad sammen med de to forskjellige organiseringsmåter for henholdsvis eldre (hjemmeboende eller på institusjon) og psykisk utviklingshemmede i bofellesskap. Mens den enkelte ansatte i dagens eldreomsorg i prinsippet aldri vil kunne ha en hel arbeidsdag hvor hun kun forholder seg til ett menneske, er dette ikke noen uvanlig situasjon for mange ansatte i bofellesskap. Dette forhold minner med andre ord om situasjonen i den tidlige eldreomsorg, men må selvfølgelig også ses i sammenheng med hjelpeavhengighetens annen karakter i funksjonshemmedeomsorgen. Her er også hele settingen annerledes med typisk for eksempel 4 beboere og en personalgruppe på 20–25 mennesker rundt dette lille antall beboere. Ifølge Næss og Wærness (1996:36) har hjemmehjelpere, hjelpepleiere og sykepleiere gjennomsnittlig kontakt med henholdsvis 3–4, 11 og 9 mottakere pr. dag og den samlede gruppe som disse mottakere hører til er langt større. Denne organisatoriske forskjellen gir et helt annet grunnlag for observasjon av atferd, reaksjonsmåter osv. – og ikke minst også mulighet for konsentrasjon om den enkelte mottaker – enn det som er mulig å realisere i eldreomsorgen. På den ene siden vil det altså finnes personale som møter bofellesskapet med denne faginteressen og på den annen side gir bofellesskapets organisatoriske form spesielle muligheter for å utvikle denne interessen for den enkelte beboers (diagnostiske) utvikling.

## De yrkesorienterte

Som nevnt innledningsvis gjorde Wærness et skille mellom yrkesorientering og personorientering hos hjemmehjelperne. Vår studie peker på at det er viktig å gjøre et skille mellom fagorienterte og yrkesorienterte. Et slikt skille er med andre ord blitt viktigere i sammenheng med endringene siden 1980-tallet fordi man i

hele pleie- og omsorgssektoren har vært opptatt av å få arbeidstakere uten omsorgsfaglig utdanning inn i utdanning. Typisk har det for eksempel vært å bestrebe seg på å få de praktisk erfarne, men teoretisk ufaglærte hjemmehjelpere inn i omsorgsarbeideryrket. En del av våre informanter har således en bakgrunn i flere års arbeid som ufaglærte før de gikk inn i en omsorgsfaglig utdanning, og det finnes også en del som har arbeidet som hjemmehjelpere i eldreomsorgen i en periode. Denne historiske endring i sektoren har gjort det mer vesentlig å skille mellom fag- og yrkesorienterte.

Forskjellen mellom de fagorienterte og de yrkesorienterte er forskjellen mellom fagteoriinteresse og interesse for det som har med den egne yrkesposisjon å gjøre. Eller sagt på en annen måte: det er forskjellen mellom å være opptatt av det profesjonelle fagarbeid eller av profesjonen man hører til. En yrkesorientering kan komme til uttrykk på mange forskjellige måter og ikke nødvendigvis inneholde de samme momenter for den enkelte. Men her er noen eksempler vi finner: at man ønsker å arbeide mest mulig i heltidsstillinger, at man legger vekt på å få uttelling for det arbeid man gjør, at man er oppmerksom på å få den lønn man har krav på, at man sørger for å være fagorganisert for å sikre seg hjelp i kriser, at man ønsker å stå i fellesskap med andre på samme lønnsarbeidsområde, at man er opptatt av å følge avtalte arbeidsoppgaver (for eksempel fra arbeidslister) og av hvor grensene går til andre yrkesgruppers arbeidsoppgaver, at man er opptatt av å arbeide «likt» i forhold til den enkelte beboer, at man anser det for meget viktig med

**Forskjellen mellom de fagorienterte og de yrkesorienterte er forskjellen mellom fagteoriinteresse og interesse for det som har med den egne yrkesposisjon å gjøre**

en heving av yrkets status, at man lett orienterer seg mot andre arbeidsplasser hvis ikke denne oppfattes som tilfredsstillende osv. Her finnes med andre ord et utall av varierende eksempler. Mens en yrkesorientert typisk vil bytte arbeidsplass fordi det for eksempel ikke kompenseres for overtidsarbeid, vil en fagorientert typisk bytte arbeidsplass fordi han eller hun søker etter

et bofellesskap med en annen type beboere; det kan for eksempel være beboere som mentalt sett har flere muligheter for å delta i fritidsaktiviteter.

Helge Folkestad (2004) har introdusert begrepet

«karakterisering» for å sirkle inn den stereotypisering av mennesker som så lett finner sted straks vi begynner å bruke betegnelser som dement, gammel, hissig osv. Da blir de neste reaksjoner fra beboerne tolket inn i disse rammer og det blir stadig vanskeligere å forstå beboeren på andre måter. Jeg anser karakterisering for å være et viktig begrep for å kartlegge de prosesser som snarere lukker enn åpner for å møte beboeren på dennes egne premisser. Og i forhold til yrkes- og fagorienteringen vil karakteriseringen være et aspekt ved begge, men ut fra forskjellige grunner. I fagorienteringen har karakteriseringen – altså forstått som standardiseringen av mottakerne – sin bakgrunn i interessen for det *generelle* ved beboeren. I yrkesorienteringen har karakteriseringen sin bakgrunn i at det for eksempel er arbeidslister, forhåndsdefinerte oppgaver og kravet på gode arbeidsforhold som styrer møtet med beboerne. Felles for yrkes- og fagorienteringen er altså den manglende opptatthet av beboeren som et menneske med en egen livshistorie og egne spesifikke behov og ønsker.

## De annetstedsorienterte

Det er en av problematikkenes knyttet til bofellesskap at rekrutteringen av personale er vanskelig (St.meld. nr.40 (2002–2003)). Derfor er mange bofellesskap avhengig av vikarer og midlertidig ansatte. Betydningen av denne gruppe for bofellesskapet må ikke undervurderes og denne gruppe ansatte vil på den annen side naturligvis også utgjøre en rekrutteringsbase for fast ansatte i bofellesskap. Det er imidlertid ikke det som er poenget her i forhold omsorgsorienteringer. Det jeg vil ha frem her er derimot at spesielt (men altså ikke kun) denne gruppen viser at det på disse omsorgsarbeidsplassene alltid vil finnes personale som av gode grunner ikke har sin hovedorientering rettet mot arbeidet i bofellesskapet. Et typisk eksempel som vi fant i vår studie var studenter som brukte arbeidet i bofellesskapet til å finansiere sine studier med. Arbeidet ble for dem først og fremst et arbeid som hadde til formål å finansiere studiene. For så vidt behøver det ikke være det lønnsmessige som er styrende for studentens valg av nettopp dette arbeid, siden det finnes mange andre typer «løse» lønnsarbeider. Men sentralt er at det er snakk om en orientering som hele tiden setter grenser for engasjementet og opptattheten av arbeidet. Naturligvis vil der være mange unntak her – og også i vår studie var det tydelig at disse ansatte kunne utvikle tette relasjoner til beboere og være sterkt interesserte i dem. Men fordi studiene var deres hovedvirke, var det der tankene var og de var derfor ikke på samme måte som andre fast- eller heltidsansatte avhengig av at det gikk bra på denne arbeidsplassen og at arbeidet hele tiden

**Men sentralt er at det er snakk om en orientering som hele tiden setter grenser for engasjementet og opptattheten av arbeidet**

opplevdes som meningsfullt. Vi fant for øvrig også at det kan være viktige organisatoriske forhold i bofellesskapet som kan styrke en slik annetstedsorientering som jeg vil kalde den; for eksempel ved å bruke disse folkene mest i nattarbeid eller helgararbeid hvor bofellesskapet naturlig nok har mindre aktiviteter i gang. Dette vil kunne medvirke til å styrke en følelse av å befinne seg i bofellesskapets periferi fordi dette også svekker muligheten for å medvirke i beslutningsprosesser, kjøregregler m.m. for bofellesskapet både i forhold til de ansatte og i forhold til beboerne. Det er da også en av de andre funn fra den samlede studien at personale med mye deltidsarbeid nettopp får redusert sine muligheter for innflytelse på det som treffes av beslutninger i bofellesskapet.

Vår studie antyder også at risikoen for å rekruttere arbeidstakere med en annetstedsorientering er større i de små bygdesamfunn enn i byen og dette henger på et mer overordnet nivå sammen med at rekrutteringsgrunnlaget blir mindre på de små steder og dermed blir man mer avhengig av midlertidig ansatte og personale i små stillingsbrøker. Men dette behøver ikke i praksis å gi seg utslag i at det faktisk kvantitativt finnes flere med et begrenset engasjement i bygdesamfunnens bofellesskap.

## De personorienterte og andreorienterte

Da jeg begynte feltarbeidet i denne studien kom jeg fra eldreomsorgsforskningen, og mange anser nok funksjonshemmedeomsorgen for å ligge tettere på eldreomsorgen enn den faktisk gjør. En av de mange forskjellene jeg fikk øynene opp for handlet om at disse menneskene i bofellesskap tok så mye plass opplevelsesmessig.

Jeg fikk opplevelsen av de «fylte» så mye sammenliknet med eldreomsorgsmottakerne. Selv om det jo ikke ér slik, fremstår imidlertid den enkelte beboer i bofellesskapet i langt større grad enn eldreomsorgsmottakeren som et unikt menneske med en helt spesiell livsbiografi og en egen spesifikk utvikling. Slik sett ble jeg så fascinert av de mange og utrolige livshistorier jeg støtte inn i under feltarbeidet med studien at jeg av og til fikk lyst til å konsentrere hele studien om bare en enkelt beboer – og dette er da heller ikke et helt ukjent fenomen i sosiologien (se for eksempel Wadel 1973).

Historiene gjorde med andre ord dype inntrykk – og jeg kan ikke glemme dem igjen. I denne sammenhengen vil jeg bruke dette til å uttrykke at det finnes et spesielt godt grunnlag for en personorientering i bofellesskapet. Samtidig er der på ingen måte noen entydighet i hvordan en slik personorientering kan utvikle seg. I min tidligere eldreomsorgsstudie (Christensen 1998) fant jeg at de ansatte som hadde med seg en omsorgsfaglig teoretisk utdanning (som kan kalles en kald kunnskap), måtte igjennom en prosess hvor denne kalde kunnskapen ble varmet opp gjennom møtet med det menneske som omsorgen var rettet mot før man kunne snakke om en slik type personorientering. Det er en annen måte å si at det ikke finnes noen automatikk i at utdanningen fører til en personorientering. La meg ta et eksempel fra bofellesskapet her som kan vise dette poenget: eksemplet dreier seg om en multihandikappet kvinne som var permanent sengeliggende og stort sett kun kunne bevege øynene i kommunikasjonen med de ansatte. Når hun skulle få mat var hun avhengig av en sonde. Å føre denne sonde ned i magen på henne var teknisk og

**Det er en annen måte å si at det ikke finnes noen automatikk i at utdanningen fører til en personorientering**

faglig sett en utfordring som krevde kjennskap til de anatomiske forhold. Det viste seg imidlertid at nyutdannede flinke ansatte med godt kjennskap til det anatomiske ikke uten videre kunne utføre denne oppgave fordi det også var snakk om å tilpasse selve den tekniske arbeidsoppgaven til kvinnen som skulle få sonden ned. Det var derfor kun de erfarne med innlevelsessevne og intuisjon som kunne utføre denne oppgave tilfredsstillende. Den kalde kunnskapen var med andre ord avhengig av en oppvarming.

Personorienteringen kan sies å ha røtter i ulike

typer historiske kvinneroller gjennom tidene, både innenfor hjemmet og i det tidlige yrkesliv for kvinner. For eksempel anser jeg at det finnes noen førmoderne røtter for denne orienteringen i 1800-tallets diakonissesykepleie, og også den verdslige sykepleie som Florence Nightingale var en forkjemper for (Martinsen og Wærness 1979). Disse historiske røtter kan antyde historiske momenter i en slik orientering som frivillighet, religiøse motiver og kallstanken. Diakonissen ble for eksempel forstått som:

«En sykepleie som en frivillig tjeneste i Guds ånd, en kristelig kjærlighetsgjerning, uten tanke på det en skulle få igjen i denne verden. For «de gammeldage» sykepleierne gikk kallsbevisstheten foran fagbevisstheten. (Martinsen og Wærness 1979:27–28).

I sitatet kjedes personorienteringen sammen med et religiøst kall om å ofre seg for andre. Dessuten settes denne kallsbevissthet i motsetning til en fagbevissthet som den gang handlet om hvilken innstilling sykepleierne hadde til å stå som medlem av en fagorganisasjon. Fagbevisstheten ble av disse gammeldage sykepleiere

avvist fordi det var det samme som bevisst bare å fremme egne interesser, og det kunne de ikke gjøre. Den verdslige sykepleie stod i kontrast til denne diakonissykepleie fordi denne nettopp også ville ta vare på de egne interesser. Slik sett finnes det i sykepleien en gammel strid som har visse likheter med det som jeg her betrakter som et potensielt motsetningsforhold mellom yrkesorientering og personorientering. At det er «potensielt» betyr at det også går an å forene – og kanskje spesielt når det løsrives fra en religiøs oppofrelsestenkning, fordi det særlig er denne tenkning som forhindrer muligheten for å ta vare på egne interesser også. Konklusjonen som Martinsen og Wærness trekker om den tids diakonisse- og verdslige sykepleie er den som kanskje er den viktigste i denne sammenhengen:

«Den verdslige sykepleie, i likhet med den religiøse, var bærer av en *omsorgsideologi*. Den selvoppofrende, omsorgsfulle og selvutsluttende kvinne er sykepleieidealet som styrer den praktiske «ta-hånd-om»-omsorg. Legene ønsket dette, og sykepleierne likeså. Sykepleierrollen forble en underordnet og undertrykt kvinneverole.» (Martinsen og Wærness 1979:22–23)

Det som man kan få ut av å trekke slike tråder tilbake i tiden er at dette kan vise frem momenter i denne orienteringen som ikke er så tydelige i dag, men som allikevel finnes der. Det handler om dette med å føle seg kallet til å ofre seg for andre (hvilket ikke nødvendigvis trenger å være styrt av religiøse motiver); og det handler også om en hårfin balansegang mellom en omsorgsfull måte å ta vare på andre mennesker på og undertrykkelse av egne ønsker og interesser. Igjennom min samlede forskning innen

omsorgsarbeid har jeg med mellomrom støtt på ansatte som, om enn med noe forsiktighet, definerer seg innenfor en slik kallstenkning, men uten å verbalisere dette som et «kall» eller som

noe religiøst. I min tidligere eldreomsorgsstudie fant jeg således en slik tenkning hos en gruppe hjemmehjelpere på slutten av 1980-tallet og kalte den for *andreorientering* (Christensen

1998). Denne orienteringen fant jeg var basert på en altruistisk tenkning, altså et ønske om å gjøre noe for andre uten å vurdere dette opp mot hva hjemmehjelperen kunne få til gjengjeld for sine omsorgshandlinger. Nyere studier viser at denne orienteringen har stadig vanskeligere vilkår, bl.a. fordi tiden hos den enkelte eldre blir stadig kortere og stadig mer forhåndsdefinert innholdsmessig (se for eksempel Heian 2004).

Andreorienteringen er imidlertid avhengig både av noe kvalitativ tid, dvs. tid som opplevelsesmessig føles tilstrekkelig for oppgavene og av rom for en dialog med den eldre om ønsker og behov

Leseren vil kanskje innvende at det bør være unødvendig å snakke om både personorientering og andreorientering og det kan nok være en viktig innvending. Men de to begreper er utviklet på ulike historiske tidspunkter i pleie- og omsorgssektorens historie, henholdsvis slutten av 1970-tallet og slutten av 1980-tallet. Dessuten ser jeg ikke minst på bakgrunn av vår nye bofellesskapsstudie (som altså er fra omkring år 2000) et poeng i å gjøre et kvalitativt skille mellom å orientere seg mot en person og orientere seg mot den andre. Vi finner i studien at det er mulig å orientere seg klart mot mot-takeren som en person, men det behøver ikke innebære en andreorientering. To sitater kan illustrere forskjellen.

**Fagbevisstheten ble av disse gammeldagse sykepleiere avvist fordi det var det samme som bevisst bare å fremme egne interesser**

*Jeg synes det er det samme uansett hvem av beboerne jeg jobber hos. Men det er jo klart at de har jo forskjellige behov og jeg må jo operere litt ut i fra hva behov de har.*

*(Fra et intervju med en mannlig vernepleier.)*

– Hvordan vil du beskrive de ulike forhold du har til de tre beboere hvis du er enig i at det er ulike forhold?

– Ja, det er det. Nei altså du må jo spille på ulike sider med det selv. Både av evner og anlegg og personlighet og tålmodighet. Du er den som må få roet det hele litt ned, se på de små tingene og skru tempoet ned på null nesten. Og når jeg er med ham så er det en helt annen fart, altså da er det både med lyd og temperament og man snakker og synger og skriker og oier ... kanskje man drar med seg en væremåte over til neste beboer så bør du egentlig skifte om. For eksempel en av våres beboere; han er den som ikke er så opptatt av sånne småting, men en annen beboer, hun kunne hatt stor glede av den derre greien. Neida det er slett ikke alltid jeg klarer å stille meg om på rett frekvens rette og slett altså når jeg går fra den ene til den andre. Du skal ha overskudd og det er jo slett ikke alltid man har det.

*(Fra et intervju med en kvinnelig vernepleier.)*

Vernepleieren fra det første sitatet er på ingen måte likegyldig til hvem han yter hjelp. Men i sammenlikning med den kvinnelige vernepleier fra sitatet etter gjør han ikke de samme anstrengelser for å nå frem til hvem personen er, hvilket tempo som passer til denne person, hvilke gleder personen kan berikes med osv. Og det er disse stadige anstrengelser for å nå frem til personens spesifikke ønsker m.m. som utgjør forskjellen mellom en personorientering og en andreorientering.

Den filosofiske idé fra Lévinas om å kunne møte den annens *ansikt* kan tydeliggjøre forskjellen også (Christensen 1998b). Det er en ting å se en annen person for seg – men det er en annen ting å se *hvem* denne person er, hva det

unike er ved denne personen; først da får den annen et ansikt. Et lite praktisk eksempel kan kanskje også bidra til å overbevise om den kvalitative forskjellen: det finnes både i eldreomsorgen og i omsorgen for funksjonshemmede tendenser til å ville standardisere arbeidet hos den enkelte mottaker. I denne situasjonen vil den personorienterte et langt stykke på vei kunne følge standardiseringen, mens den andreorienterte vil legge anstrengelser i å nyansere standardene for å nå de individuelle behov nærmere, og kanskje enda «boikotte» dem i lojalitet med klienten. Det som nettopp også blir viktig i dette skille mellom personorientering og andreorientering er en kvalitativ forskjell i både undertrykkelses- eller selvpoppfrelsesdelen og protestdelen av dette: begge deler er sterkere representert i andreorienteringen. Med andre ord er potensialet for en verdig omsorg sterkere her, men risikoen for undertrykkelse er også sterkere. Men i stedet for å gjøre andreorienteringen til et hvilested for en idealisert omsorgsorientering, er det således viktigere å konsentrere oppmerksomheten om på hvilke måter denne orienteringen utfordres i dagens omsorgsarbeid: gjennom organisatoriske forhold, normative føringer på feltet fra nasjonale retningslinjer, men også fra en folkelig allmenn kultur og gjennom de forskjellige livssituasjoner som de mange kvinnelige arbeidstakerne i denne velferdssektor står i. Jeg skal avrunde dette om person- og andreorientering med å utdype dette siste gjennom et funn fra bofellesskapsstudien som jeg har begrepsliggjort i *omsorgskarrierer*.

## **Omsorgskarrierer**

Den skandinaviske omsorgsforskningen har lenge vært opptatt av sammenhengen mellom den konkrete livssituasjon til kvinnelige arbeidstakere og deres omsorgsarbeid. For eksempel har

det vært pekt på slike konkrete sammenhenger som at omsorgspersonell går ned i deltidstil-linger i den perioden hvor de har små barn og senere øker stillingsprosenten igjen (Abrahamsen 2003). Det er også pekt på at ulike typer omsorgsarbeid har sammenheng med ulike mønstre for kvinneliv med ulike prioriteringer i forhold til når en får barn, tar utdanning, går i lønnet arbeid m.m. (Christensen 1998). Forskningen mangler imidlertid en begrepsliggjøring av *at* det kan finnes en bevisst tilstrebet sammenheng mellom livsfaser og karakteristiske trekk ved disse på den ene siden og karakteristika ved det lønnete omsorgsarbeid som arbeidstakeren samtidig er inne i på den annen side. Og det er begrepet *omsorgskarriere* som jeg vil bruke til å fremheve denne sammenhengen.

På grunn av samfunnets kjønssosialisering som innebærer at kvinner fortsatt i høyere grad enn menn sosialiseres til et større omsorgsansvar enn menn og derfor ofte selv orienterer seg i denne retning, vil disse ansatte som kan sies å gjennomgå en omsorgskarriere oftest bestå av kvinner. Men nettopp også fordi dette på den annen side heller ikke er avhengig av det biologiske kjønn, men av det sosialiserte og erfarte kjønn, kan dette også handle om menn. I vårt materiale finner vi således først og fremst kvinner i denne kategorien, men vi finner også enkelte menn. For eksempel fant vi en mann som var vokst opp med en psykisk utviklingshemmet bror som en av flere søsken og derfor gjennom livet hadde opplevd et særlig omsorgsansvar for denne bror. En slik bakgrunn med et nært familiemedlem som psykisk utviklingshemmet var således viktig for ham for å søke seg et lønnet omsorgsarbeid på samme felt – men det var også slik at han generelt var opptatt av omsorgsarbeid, også i hjemmet i forhold til familien hans. For eksempel hadde han i peri-oder vært hjemmearbeidende med små barn

mens hans kone hadde lønnsarbeid. Men mens det hos menn fortsatt ofte dreier seg om atypiske situasjoner som fører dem inn i en orientering mot omsorgsarbeid, er dette i langt høyere grad normalsituasjonen for en del kvinner. Den stigende grad av yrkes- og utdannelsesorientering som i Norge fant sted fra 1970-tallet betød at mange kvinner – ved siden av hus- og omsorgsarbeid i eget hjem – gikk inn i velferdsstatens lønnete omsorgsarbeid. Kombinasjonen av ulønnet omsorgsarbeid hjemme og lønnet omsorgsarbeid går inn i et sammenhengende forhold og det er det omsorgskarrieren handler om. Her er et eksempel fra våres materiale:

Det dreier seg om en kvinne som får et barn mens hun ennå er meget ung. Ikke lenge etter permisjonen går hun inn i et *hjemmehjelpsarbeid* (som ufaglært) på full tid. Da hun opplever dette som alt for belastende fysisk og psykisk i den tiden hvor hun også har et lite barn, søker hun inn i en barnehage. I en permisjonstid fra barnehagen tar hun *omsorgsarbeiderutdanningen*. Med fagbrevet i hånden får hun nu også andre oppgaver i sin gamle stilling i barnehagen og kommer derigjennom inn på *omsorg for funksjonshemmede barn*. På dette tidspunktet er hennes eget barn blitt stor nok til at omsorgsarbeidet hjemme begynner å lette. Tilskyndet av familiens flytting til en annen kommune pga. et nytt arbeid som hennes mann velger å ta, søker hun seg inn på et nytt omsorgsfelt. Hun velger et *omsorgsarbeid i et bofellesskap for multihandikappede*. Kombinasjonen av dette arbeid og omsorgen for sitt eget oppvoksende barn med nye krav til henne fungerer imidlertid ikke tilfredsstillende. Hun ønsker nu at arbeide med funksjonshemmede som har flere ressurser enn de multihandikappede. Dermed er hun kommet til enda et nytt omsorgsarbeidsfelt i sin lange omsorgskarriere, nemlig *omsorgen for psykisk utviklingshemmede* med et hjelpebehov, som

handler om å gi hjelp til hverdagens oppgaver og lite om pleie.

Selv om denne kvinnen kan sies å ha beveget seg innenfor samme «bransje» hele tiden, nemlig offentlig lønnet omsorgsarbeid med en utdanning som omsorgsarbeider, har hun imidlertid beveget seg mye rundt innen dette feltet i en slags jakt etter presis det område av omsorgsfeltet som harmonerer med det karakteristiske for den livsfase hun selv befinner seg i på det tidspunkt. I et intervju med en kvinnelig vernepleier tydeliggjøres denne omsorgskarriere som en søken etter det omsorgsområde som passer for hende. I sitatet beretter hun konkret om hvorfor hun valgte å gå vekk fra sykepleien og over i vernepleien:

– Kan du forklare hva det var som manglet i sykepleien som du senere fant i vernepleien?  
– Ja altså spørsmålet er jo om jeg har funnet det i vernepleien. Det jeg synes er greit med vernepleien, det er det der med den daglige oppfølgingen, for folk er egentlig ikke syke. ... Det er lidt mer det vanlige livet, du får ikke folk som bare ligger med nesen nedover holdt jeg på å si, veldig mange sykepleiere jobber jo på en eller annen måte med de syke. Du treffer bare syke folk og du treffer de i en veldig spesiell situasjon. Sykepleiere har jo et veldig sånn overordnet administrativt ansvar med medisin og annet, og det føler jeg er veldig teknisk. Selvfølgelig, det er jo omsorg også der. Men jeg føler at det var mer riktig for meg å være i vernepleien, der det handler om å kunne hjelpe folk å leve i det vanlige liv.

(Fra et intervju med en kvinnelig vernepleier.)

Også denne kvinnen har gjennomgått en omsorgskarriere og hennes lille usikkerhet med hensyn til om hun har funnet det riktige i vernepleien, kan tyde på at hun nok langt fra har tatt sitt endelige skritt i sin omsorgskarriere. Uten at jeg vet hvor hun har søkt hen i dag vet jeg at hun ikke lengre arbeider i det bofellesskap hvor hun

var ansatt mens denne studie fant sted. Men jf. eksemplet ovenfor behøver det slett ikke bety at hun kommer til å søke ut av vernepleien. Det kan også handle om å komme til å arbeide med andre psykisk utviklingshemmede enn dem hun arbeidet med i det aktuelle bofellesskap. Variasjonene i arbeidet er store, bl.a. avhengig av beboernes spesifikke og individuelle karakteristika.

Enda et eksempel på en kvinne som gjennomgår en omsorgskarriere finner vi hos en nattevakt. Hun er nådd til en bestemt fase i omsorgskarrieren, hvor hun gjør en prioritering:

*Jeg søkte bevisst nattevakt og har forblitt det. I utgangspunktet var min sønn elleve år og da fant jeg ut, at hvis jeg arbeider om natten, så får jeg så mye mer tid til mitt barn, til tilstedeværelsen.*

(Fra intervju med en hjelpepleier i vernepleie.)

Denne kvinnen har altså viktige familiemessige grunner til å velge å være i periferien av bofellesskapet ved primært å være der om natten hvor det ikke er annet personale og hvor beboerne sover, i hvert fall for en stor del av tiden. Ved å arbeide om natten vet hun at hennes engasjement i omsorgen for beboerne aldri vil bli riktig stort, for det ønsker hun ikke i denne perioden av sitt liv. Med andre ord ville det bli stort om hun arbeidet på dagtid fordi hun var sterkt opptatt av disse beboere i bofellesskapet. Sin interesse og opptatthet av psykisk utviklingshemmede dyrker hun i stedet gjennom et støttekontaktarbeid om dagen som hun i meget stor grad kan kontrollere selv (både tidsmessig og engasjementmessig). Og ved således kun å engasjere seg sterkt i denne ene personen hun er støttekontakt for, sørger hun for å ha et omsorgsoverskudd til sin sønn som nettopp er inne i en alders- og utviklingsperiode med store forandringer. I forhold til bofellesskapet har hun

med andre ord bevisst valgt en annetstedsorientering for å gi mulighet for en person- eller andreorientering overfor den hun er støttekontakt for – og ikke minst også for å være en tilstedeværende mor for sin søn. En annetstedsorientering i forhold til bofellesskapet kan altså også være et resultat av at en ansatt bevisst planlegger en fordeling av sin samlede omsorgskapasitet til forskjellige omsorgsrom, om vi kan kalle dem det: i dette tilfellet omsorgen for den egne familien, omsorgen for støttekontakten og omsorgen for psykisk utviklingshemmede på nattetid.

Poenget med å rede-gjøre for dette begrep om omsorgskarriere her er å vise at noen kvinnelige arbeidstakere i dette feltet, når de begynner i lønnet omsorgsarbeid av en eller annen type, også begynner på en omsorgskarriere i den forstand at de starter arbeidet med å finne tilfredsstillende kombinasjoner av lønnet og ulønnet omsorgsarbeid med henblikk på å ta ansvar for *begge* deler. De handler med andre ord om ansvarsrasjonalitet (Sørensen 1982) i forhold til omsorgsarbeidene. Det er mulig at dette kan finnes igjen på mange andre yrkesområder, jf, også ansvarsrasjonalitetsbegrepet som ble utviklet på industriarbeid. Men vitalt for bofellesskapet og andre omsorgsarbeidsområder i velferdsstaten er det at det finnes særlige forutsetninger hos disse kvinner med omsorgskarriere for å utvikle personorientering og eventuelt andreorientering, fordi det er snakk om å gjøre bevisste valg i forhold til et lønnet omsorgsarbeid som harmonerer med den aktuelle livsfase de er inne i. Det er felles for disse orienteringer tross deres kvalitative forskjeller at de forutsetter ønsket om et *særlig*

ansvar og en *særlig* forpliktethet for den annen part i omsorgsmøtet. Det er en evig jakt etter det som går an å kombinere innenfor de mulighetsbetingelser som arbeidsmarkedet også gir for dette.

## Avslutning

Går man ned i konkrete empiriske materialer om dagens praksis i omsorgsarbeid blir det mulig å differensiere det etablerte skille mellom person- og yrkesorientering til en rekke ulike omsorgsorienteringer, med andreorienteringen som den mest individualiserte formen. At det også er denne orienteringen som ligger tettest på muligheten for undertrykkelse eller selvpoppofrelse viser et behov for å se på dette som et (kvinne)politisk spørsmål. Det finnes ikke

noe behov for i dag å gå tilbake til de gammel-dagse diakonissers selvpoppofrende omsorg – men det finnes et stort behov for å utvikle en verdig omsorg overfor svake funksjonshemmede og eldre. Og ser man på dette fra et perspektiv som inkluderer alle omsorgsorienteringene, blir det klart at nettopp andreorienteringen ikke må stå alene, men må kombineres med så vel yrkesorientering som fagorientering selv om dette byr på store utfordringer bl.a. i forhold til en likestilling av teoretisk og praktisk arbeid. Den kjønnsmessige rekrutteringen til disse omsorgsyrker har ikke endret seg nevneverdig – vi snakker derfor fortsatt om et kvinnedominert arbeidsfelt og vil nok måtte gjøre det i lang tid frem over. Med andre ord er det svært viktig å ta vare på potensialene for en verdig omsorg i sammenheng med en arbeids- og utdanningskontekst som både kan legge til rette for dette og samtidig også ta vare på de kvinnelige arbeids-

**Det er felles for disse orienteringer tross deres kvalitative forskjeller at de forutsetter ønsket om et særlig ansvar og en særlig forpliktethet for den annen part i omsorgsmøtet**

takere i feltet. Og særlig viktig blir det da å ta vare på de kvinner som gjennomgår en omsorgskarriere ettersom disse kvinner vil utgjøre et viktig potensial for å styrke en verdig omsorg. De ulike omsorgsorienteringer kan således kanskje være et bidrag til å bli bevisst på hvilke momenter det er viktig å ha med seg i utviklingen på dette feltet både på utdanningsområdet og i hverdagens omsorgspraksis.

#### Litteraturliste:

- Abrahamsen, Bente (2003): *Yrkesavgang blant pleiepersonell*. ISF rapport 11/03. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Alvsvåg, Herdis (1989): *Grenser vi ikke vil se. Om hvorfor det går grenser for det å bo hjemme når man er syk og bor alene*. Hovedfagsoppgave, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Bungum, Brita (1994): *Effektivisering av omsorg. Kjønnsperspektiv på omstilling av offentlig omsorgsarbeid*. Rapport fra LOS-projektet «Mulighetsstrukturer i offentlige og private foretak». Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap, Universitetet i Trondheim.
- Christensen, Karen (1998): *Omsorg og arbeid. En sosiologisk studie af ændringer i den hjemmebase-rede omsorg*. Avhandling for dr.polit.graden, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Christensen, Karen (2003): Sluttrapport fra prosjektet «Tjenester for psykisk utviklingshemmede». (Ikke publisert rapport for Norges Forskningsråd. Karen.Christensen@sos.uib.no)
- Christensen, Karen (2005): «The Modernisation of Power in Norwegian Home Care Services.» (Bokkappittel unner publisering.)
- Dahl, Hanne Marlene (2005): «A View from the Inside: Recognition and Redistribution in the Nordic Welfare State from a Gender Perspective.» I *Acta Sociologica*, vol.47, no.4, pp.325–338.
- Folkestad, Helge (2004): *Institusjonalisert hverdagsliv. En studie av samhandling mellom personale og beboere i bofellesskap for personer med utviklingshemning*. Avhandling for dr.polit.graden. Sosio-logisk institutt, Universitetet i Bergen. Rapport nr.1/04 i Høgskolen i Bergens Skriftserie.
- Høst, Håkon (1997): *Konstruksjonen av omsorgs-arbeideren – i spenningsfeltet mellom utdannings-politikk, kommunalisering og interesseorganisering*. Arbeidsliv-Historie-Samfunn, AHS serie A 97/2. Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning, Universitetet i Bergen.
- Høst, Håkon (2003): *Kompetansemåling eller voksenutdanning i pleie- og omsorgsfagene? Underveisrapport fra en studie av pleie- og omsorgsutdanningene. Rokkan Notat 23*. Bergen: Rokkansenteret.
- Lie, Bente (1987): *Et yrke tar form. En analyse av hjemmehjelpernes yrkesrolle og yrkesdanning*. Hovedfagsoppgave, Institutt for sosiologi, Universitetet i Oslo.
- Martinsen, Kari og Kari Wærness (1979): *Pleie uten omsorg? Norsk sykepleie mellom pasient og profesjon*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Næss, Sturle og Kari Wærness (1996): *Arbeids-situasjonen i hjemmebasert omsorg. Rapport fra en spørreskjemaundersøkelse. SEFOS-notat 102*. Senter for samfunnsforskning, Universitetet i Bergen.
- St.meld. nr.40 (2002–2003): *Nedbygging av funksjonshe-mmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjons-evne*.
- Szebehely, Marta (red.)(2003): *Hemhjälp i Norden – illustrationer och reflektioner*. Lund: Studentlitteratur.
- Sørensen, Bjørg Aase (1982): «Ansvarsrasjonalitet. Om mål- middeltenkning blant kvinner.» I Holter (red.): *Kvinner i fellesskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wadel, Cato (1973): *Now, Whose Fault is That? The Struggle for Self-Esteem in the Face of Chronic Unemployment*. Newfoundland Social and Economic Studies No.11. Institute of Social and Economic Research, Memorial University of Newfoundland.
- Wærness, Kari (1982): *Kvinneperspektiver på sosialpolitikken*. Oslo, Bergen, Tromsø: Universitetsforlaget.

<sup>1</sup> I en mer samlet analyse fra studien er det et poeng at de som bor i bofellesskap alle kalles «psykisk utviklingshemmede» men at der finnes både tvilstilfeller og personer som personalet ikke anser for å være psykisk utviklingshemmede (bok unner publisering av Christensen og Nilssen).