



Det verdimesseige og diakonale særpreg ved organisasjonen Styve Gard.

Ei kvalitativ undersøkning av tilsette si forståing av organisasjonen sitt verdimesseige og diakonale særpreg.

Jannike Gangstø Rogne

VID vitenskapelige høgskole

Diakonhjemmet høgskole i Oslo

Masteroppgave

Master i diakoni MADIA-599

Veileder: Tormod Kleiven

Antall ord: 29 564

15.mai 2017

Samandrag

Denne masteroppgåva har tatt utgangspunkt i problemstillinga: *Korleis forstår tilsette ved barnevernstiltak for ungdom, eigd av ein diakonal stiftelse, organisasjonen sitt verdimesige og diakonale særpreg?*

Oppgåva er retta inn mot den diakonale institusjonen Styve Gard. Verksemda er eig av den diakonale stiftelsen Kirkens Sosialtjeneste, og utfører barnevernsfagleg omsorgsarbeid på oppdrag frå offentleg velferdsteneste. Styve har såleis eit dobbelt oppdrag og ein dobbel identitet.

Undersøkinga bygger på kvalitativ metode. Åtte tilsette ved verksemda er intervjua om temaa verdiar og diakoni. Informasjonen frå intervjua er systematisert ut i frå det informantane eksplisitt og implisitt fortalte om verdiane og diakonien. Oppgåva bygger på teori innan organisasjon, verdiar og diakoni. Verksemda støttar seg til Den norske kyrkja sin definisjon av diakoni, og er grunnlaget for den diakonale forståingsramma. Drøftinga viser at ulike sider ved organisasjonen påverkar korleis tilsette forstår det verdimesige og diakonale særpreg. Den doble identiteten, og det doble faglege fokuset, fører med seg fleire utfordringar som er sentrale for tilsette si forståing. Studien viser at tilsette har god forståing for kjerneverdiane og slagordet i verksemda. Verdiane er godt integrert i arbeidet. Studien viser at likskapen mellom den diakonale og den sosialfaglege omsorga, fører til at den diakonale sida av verksemda blir utydeleg. Undersøkinga gir eit bilete av at tilsette ikkje opplever diakonien som særleg relevant i arbeidet. Dette gir signal om at dei har ei manglande forståing av kva den diakonale sida av verksemda handlar om. Såleis er det vanskeleg for dei å definere arbeidet innanfor den diakonale ramma. Studien viser at tilsette har positive assosiasjonar til dei medmenneskelege verdiane i den kristne trua. Implisitt i informantane sine omtalar av arbeidet, er det mogeleg å sjå sentrale diakonale element. Studien viser såleis at likskapen mellom fagfelte er naturleg.

Konklusjonen i oppgåva er at dei tilsette har ei delvis forståing av det verdimesige og diakonale særpreget ved Styve Gard. Studien viser at tilsette erfarer kjerneverdiane og slagordet til å vere ein sentral del av organisasjonen, men dei har ein mangelfull kjennskap til den diakonale sida av verksemda. Dette trass i positive assosiasjonar til organisasjonen si tilknytning til kyrkja og den kristne trua. Såleis oppfordrar denne studien å tydeleggjere den diakonale sida av verksemda.

Forord

Å skrive denne masteroppgåva har vore ei spennande reise. Det har vore lærerikt, og det har vore krevjande. Endeleg er eg ferdig! Det er mange å takke for at det har vore mogeleg å skrive denne oppgåva.

Først vil eg takke Styve Gard og Kirkens Sosialtjeneste som har gitt meg tillating til å skrive denne oppgåva. Så vil eg rette ein stor takk til leiar og nesteleiar i Styve, som har brukt tid på å legge til rette for at dette skulle vere mogeleg å gjennomføre. Gjennom heile prosessen har dei uttrykt engasjement for tema i studien. Å vite at tema i oppgåva har interesse for verksemda, er av stor betydning. Det har hjelpt meg til å vere fokusert i arbeidet. Eg håper denne oppgåva kan gi nokon innspel på det verdimesige og diakonale særpreget ved Styve. Dette er eit tema eg trur det er vanskeleg å arbeide nok med.

Takk til alle informantar som var villige til å stille på intervju. Oppgåva ville ikkje blitt den same utan dykk.

Takk til arbeidsgivaren min, Os sokneråd, som gav meg mogelegheit til å bruke tid på denne studien. Eg vil òg takke arbeidskollegaane mine. De har kome med oppmuntrande ord og har heia meg fram heile vegen. Det betyr mykje.

Takk til rettleiaren min, Tormod Kleiven, for alle gode, konstruktive og nyttige innspel du har gitt. Dette har hjelpt meg til å halde fokus på kjernen i oppgåva.

Det kan vere altoppslukande å skrive ei slik oppgåve. Då er det godt å ha familie og vener som har heia meg fram. Takk for oppmuntringsblomar og korrekturlesing, og for at de har hjelpt meg med å vere sosial midt oppi alt. Det er av stor betydning. Takk alle saman.

Til slutt vil eg takke min kjære mann, Tore. Du har hjelpt meg med å fullføre mange og lange år med studium. Takk for tolmodet du har vist gjennom desse åra, og i arbeidet med denne oppgåva. Takk for at du har gleda deg saman med meg når det har gått bra, og takk for at du har trøysta og oppmuntra meg når ting har bikka imot. Eg kan vanskeleg førestille meg å ha klart dette utan deg.

Bergen, mai 2017

Innhald

Samandrag	2
Forord	3
1 Innleiing	8
1.1 Bakgrunn for val av tema	9
1.2 Presentasjon av problemstilling	10
1.2.1 Avgrensingar	10
1.2.2 Førforståing	11
1.3 Avklaring av omgrep	13
1.3.1 Styve Gard som organisasjon	13
1.3.2 Verdier	13
1.3.3 Diakoni og tilknyttinga til Den norske kyrkja	13
1.3.4 Institusjonsdiakoni	14
1.3.5 Omsorg	14
1.4 Relevant litteratur	15
1.5 Materiale og metode	16
1.6 Ethiske refleksjonar	17
1.6.1 Teieplikt og anonymitet	18
1.6.2 Reliabiliteten og validiteten	18
1.7 Struktur i oppgåva	19
2 Styve Gard	20
2.1 Formålet, slagordet og kjerneverdiane i Kirkens Sosialtjeneste	20
2.1.1 Kjerneverdiane og slagordet	20
2.1.2 Diakonal organisasjon	21
2.2 Arbeidsområde	22
2.2.1 Avdelingane	22
2.2.2 Målsetting	23

3	Teori	24
3.1	Organisasjonsteori	24
3.1.1	Organisasjonsidentitet	24
3.1.2	Organisasjonskultur	25
3.1.3	Organisasjonslegitimering	25
3.1.4	Organisasjonsidentifisering	25
3.1.5	Symbol	26
3.2	Verdiar	26
3.2.1	Verdibasert leing	26
3.2.2	Forfekte verdiar og bruksverdiar	27
3.2.3	Kjerneverdiar og periferiverdiar	27
3.2.4	Verdikonfliktar	27
3.3	Diakoni	28
3.3.1	Omsorg	28
3.3.2	Særmerka i diakonien	31
3.3.3	Institusjonsdiakoni	32
3.3.4	Avsluttande om diakoni	36
4	Funn og analyse	38
4.1	Intervjua	38
4.1.1	Framgangsmåte	38
4.1.2	Gjennomføringa	39
4.1.3	Omarbeiding til funn og analyse	39
4.2	Arbeidet ved Styve Gard og motivasjonen for å jobbe der	40
4.2.1	Eksplisitt om verdiar og diakoni	40
4.2.2	Implisitt om verdiar	41
4.2.3	Implisitt om diakoni	46
4.2.4	Oppsummering	46

4.3	Verdiar og slagord	47
4.3.1	Respekt	47
4.3.2	Kompetanse	49
4.3.3	Dristigheit	50
4.3.4	Håp	51
4.3.5	Det finst alltid moglegheiter	52
4.3.6	Implisitt om diakoni	52
4.3.7	Oppsummering	53
4.4	Diakoni som kyrkja si omsorgsteneste	53
4.4.1	Diakoni som omsorgsteneste	53
4.4.2	Tilknytning til det kyrkjelege	58
4.4.3	Oppsummering	62
5	Drøfting	64
5.1	Organisasjonsidentiteten til Styve	65
5.1.1	Kjerneverdiane og slagordet	65
5.1.2	Dobbelt oppdrag og dobbel identitet	66
5.1.3	Omsorgsteneste i diakonal og offentleg regi	69
5.1.4	Mangfald og livssyn	72
5.1.5	Symbol	74
5.2	Diakonal omsorg – organisasjonsidentitet	75
5.2.1	Tenande diakoni	76
5.2.2	Mottakar av diakonien	77
5.3	Identifisering	78
5.3.1	Kjerneverdiane og periferiverdiar	79
5.3.2	Den diakonale sida	80
5.3.3	Verdikonfliktar	80
5.4	Organisasjonskultur	81

5.4.1	Fellesskapen	82
5.4.2	Eit framtidiretta mål	82
5.4.3	Tilknyttinga til kyrkja.....	83
5.5	Organisasjonslegitimering – samarbeid med eksterne samarbeidspartnarar	83
5.5.1	Eit mål om å vere aktuell.....	83
5.5.2	Tilbakemeldingar	84
5.5.3	Organisasjonen som unik	85
5.5.4	Behov for å grunngi eigen eksistens	85
5.6	Verdibasert leiing	86
5.6.1	Sentrale sider som påverkar den verdibaserte leiinga	86
6	Konklusjon	89
	Litteratur.....	92
	Vedlegg 1 Intervjuguide	
	Vedlegg 2 Informasjonsskriv og samtykkeskjema	
	Vedlegg 3 Informasjonsskriv og samtykkeskjema til leiar i verksemda	
	Vedlegg 4 Godkjenning frå NSD	

1 Innleiing

«Trequ et menneske

Jeg trenger et menneske.

Et menneske som ser meg som jeg er.

Et menneske som tåler min styrke.

Et menneske som tåler mine svakheter.

Et menneske som ikke svikter.

Jeg trenger en å lene meg mot.

Jeg trenger en å rase meg mot.

Jeg trenger en å være god mot.

Jeg trenger en som er der for meg.

Jeg trenger et menneske.»

(Rita Anne Berentsen i Almvik og Borge 2006:13)

Dette diktet fortel noko om mennesket sitt behov for å høyre til, for å bli sett og bli lytta til, og om behovet det har for å bry seg om andre. Her kjem kjernen i arbeidet ved barnevernstiltaket Styve Gard (øg omtala som Styve i oppgåva) til uttrykk. Målsettinga er å vere til stades i ungdommane sine liv slik at dei kan bli mest mogeleg sjølvstendige og å kunne meistre tilværet (Styve Gard 2013a). Styve får oppdrag frå det offentlege, og det sosialfaglege er sentralt i arbeidet. Samtidig er Styve Gard (2013b) eigd av den diakonale stiftelsen Kirkens Sosialtjeneste (øg omtala som KS i oppgåva). Dette fører med seg eit spørsmål om samanhengen mellom dei to fagfelta; det sosialfaglege og det diakonifaglege. Eg undrar meg over om den diakonale identiteten blir undergrava av sosialfaget, eller om det diakonifaglege trass det store fokus på det sosialfaglege, òg har ein plass i arbeidet ved barnevernstiltaket? Forholdet mellom desse to fagfelta er utgangspunktet for denne oppgåva. Ønsket er at denne studien kan vere eit bidrag til å tydeleggjere det verdimesige og diakonale særpreget ved Styve. Forhåpentlegvis vil oppgåva delvis gi svar på spørsmåla om det er mogeleg å ta i vare den diakonale identiteten Styve har, og om det diakonifaglege gir noko ekstra til arbeidet i forhold til det sosialfaglege. Oppgåva handlar ikkje om ei samanlikning av det diakonifaglege og det sosialfaglege. Slik sett er det heller ikkje mogeleg å gi eit klart svar på desse spørsmåla. I staden vil oppgåva handle om å konkretisere det diakonifaglege ved arbeidet, og dermed gi eit perspektiv til det sosialfaglege ved arbeidet.

1.1 Bakgrunn for val av tema

Mitt første møte med Styve var då eg kontakta dei med tanke på å gjennomføre praksis der våren 2015, i forbindelse med dei to studia bachelor i sosialt arbeid og master i diakoni, som eg i ein periode tok parallelt. I praksisperioden hadde eg derfor to faglege fokus: det sosialfaglege og det diakonifaglege. Eit av måla var å sjå nærmare på den diakonale identiteten Styve har. Praksisperioden varte i om lag fem månader og var prega av dette doble faglege fokuset.

Med bakgrunn i å vere eigd av ein diakonal stiftelse, kan Styve bli definert som ein diakonal institusjon. Diakonale institusjonar har eit dobbelt oppdrag; eit kyrkjeleg mandat ut i frå den kristne trua, òg eit offentleg mandat ved at dei utfører offentleg velferdsteneste (Aadland 2009:13; Angell 2009a:31). Det doble oppdraget fører med seg ein dobbel identitet (Aadland 2009:13). Håkon Lorentzen (1990:3) gjennomførte i 1990 ein rapport om korleis offentlege og frivillige verksemdar kan integrerast. Lorentzen (Ibid.:7-8) skriv at velferdsstaten etter andre verdskrig auka engasjementet på områder der frivillige organisasjonar tidlegare dominerte. Private verksemdar vart dradd inn i den offentlege velferdspolitikken.

Målsettingane i den moderne velferdsstaten var politisk fundamentert og skulle realiserast gjennom tiltak som var heimla i loven. Tiltaka skulle vere tilgjengelege for alle og ha ein viss fagleg standard, m.m. Slik er det òg i dag (Kjønstad og Syse 2008). I rapporten peiker Lorentzen (1990) på at dette førte med seg ein «kollisjon» i dei ulike måtar å tenke på, og at det var nødvendig å tilpasse samarbeidet. I Kirkens Bymisjon var resultatet at den diakonale profilen ved institusjonar vart tona ned slik at den ikkje vart så sterkt vektlagt. Øyvind Foss (2009:68) stiller spørsmål ved om det kristne fundamentet blir redusert til eit usynleg prinsipp, når den diakonale omsorga er ein del av offentleg helse- og sosialomsorg. Kva er skilnaden på kyrkjeleg omsorg, og den allmenne omsorga, når omsorga er den same? Når diakonien og sosialetikken i praksis tenker på same måte; «Hvor allmenn kan diakonien være, uten å oppgi sitt kristne verdigrunnlag?» (Ibid.:69).

Denne utfordringa ved dette doble oppdraget, og spørsmålet om kva skilnaden er, står som bakgrunnen for val av tema i denne oppgåva. Då eg var i praksis uttrykte leiinga i Styve eit ønske om at den diakonale identiteten var aktuell i organisasjonen. Likevel erfarte eg at det var vanskeleg å settefingeren på diakonien i det daglege arbeidet. Når eg spurde dei tilsette om den diakonale identiteten, hadde dei vanskar med å sette ord på kva det handlar om. For kva betyr vel eigentleg ordet diakoni, og kva handlar ein slik diakonal identitet eigentleg om?

Dette er store og vanskelege spørsmål, som eg sjølv etter å ha både studert diakoni over fire år og arbeida med diakoni i over fem år, framleis syns kan vere vanskeleg å konkretisere.

Einar Aadland (2009:12) viser til filmen *21 gram* frå 2003 i spørsmålet om å konkretisere og gjere diakonien i institusjonar målbar. Filmen viser at kroppen blir 21 gram lettare når den har passert terskelen inn i døden, og sjela har forlate kroppen. Kanskje er det slik at denne oppgåva stiller spørsmål ved dei 21 gramma av diakoni ved Styve – eller lettare sagt; verksemda si sjel, som Aadland viser til?

1.2 Presentasjon av problemstilling

Praksistida gjorde meg nysgjerrig på kva meining, aktualitet og verdi diakonien har ved sosialfaglege barnevernstiltak for ungdom, som er eigd av ein diakonal stiftelse. I denne studien vil eg derfor undersøke nærmare det diakonale særpreget ved Styve. Eg ønsker òg å undersøke nærmare kva det verdimesige særpreget ved Styve er, korleis verdiane kjem til syne i arbeidet, og kva samanheng dei har med den diakonale identiteten.

Problemstillinga i masteroppgåva er:

Korleis forstår tilsette ved barnevernstiltak for ungdom, eigd av ein diakonal stiftelse, organisasjonen sitt verdimesige og diakonale særpreg?

1.2.1 Avgrensingar

Diakoni er eit vidt omgrep som inneheld mykje. Det er umogeleg å ta med alt i denne oppgåva, og det er heller ikkje nødvendig å gjere det. Problemstillinga har fokus på korleis tilsette forstår det verdimesige og diakonale særpreg ved organisasjonen. Fokuset i studien vil derfor vere på det som angår institusjonsdiakoni. Dette kan òg bli omtala som den spesialiserte diakonien (Jordheim 2009:17). Eg går derfor ikkje inn på den allmenne diakonien og den organiserte diakonien. Noko av det hadde vore interessant å ta med, men det vil vere å gå inn på områder som problemstillinga ikkje spør om.

Problemstillinga har perspektiv innover i organisasjonen og undersøker det verdimesige og diakonale særpreg i arbeidet i kvardagen, i møte med ungdommane og i kollegafellesskapet. Det vil i tillegg vere naturleg å rette perspektivet utover, til korleis dei tilsette forstår det diakonale og verdimesige særpreg i møte med eksterne samarbeidspartnarar. Informantane får spørsmål om begge desse perspektiva i intervju.

Styve Gard (2013b) tilbyr ulike barnevernstiltak til barn og unge i forskjellige aldrar. Aldersspennet går i frå 10 år til 25 år (Styve Gard 2013c). Å undersøke det diakonale og verdimesige særpreget ved heile verksemda, vil vere omfattande og for stort i denne oppgåva. Barnevernet har i oppgåve å sikre nødvendig hjelp og omsorg til barn og unge som lever under omstende som kan skade utviklinga og helsa (Bufdir 2015). Hjelpa blir gitt til barn og unge fram til dei fyller 23 år. Hjelpa for unge etter fylt 18 år blir gitt som frivillige tiltak. Eg har derfor valt å avgrense målgruppa av tiltaka til å gjelde ungdom i alderen 14 år til og med 17 år. Alle i målgruppa kjem såleis under definisjonen «barn» (Bufdir 2016:10), og kjem derfor under same lover og reglar. Dette kan vere relevant i analyserings- og drøftingsarbeidet. Foreldra er i tillegg ei gruppe dei tilsette står i ein relasjon til, og som er ein viktig del av arbeidet ved Styve og i arbeidet med ungdommane der. Eg har likevel ikkje tatt denne gruppa med som målgruppe i oppgåva, med bakgrunnen i at perspektivet då ville ha utvida seg.

1.2.2 Førforståing

Problemstillinga viser at eg allereie før eg startar med oppgåva, meiner at verdiane og den diakonale identiteten gir eit særpreg til organisasjonen, med bakgrunn i at omsorg er ein sentral del av arbeidet ved Styve. Eg vel å avgrense undersøkinga til korleis tilsette forstår dette særpreget. Styve sine overordna mål og strategiar for arbeidet vil vere ramma for tolkinga eg gjer av dei tilsette si forståing.

Før eg går i gong med undersøkinga har eg alt ein tanke om at diakonien er skjult for dei tilsette, og at den derfor vil vere vanskeleg å sette ord på. Eg trur òg at fleire av dei tilsette vil meine at diakonien ikkje pregar arbeidet særleg, og at det viktige i arbeidet er den sosialfaglege omsorga. Den diakonale omsorga blir ikkje lagt merke til, og er derfor ikkje

relevant for dei fleste. Såleis trur eg det diakonale særpreget nærmast er ikkje-eksisterande. Dette handlar kanskje om at diakoni for mange er eit ukjent omgrep, og derfor er vanskeleg å konkretisere kva handlar om. I og med at informantane ikkje nødvendigvis har ei forståing av det diakonale særpreget, er det i stor grad mi forståing av dette særpreget som er grunnlaget for tolkingane eg gjer av det informantane fortel i intervju. Teorien eg presenterer om diakoni i kap.3.3 blir såleis grunnlaget for korleis eg vurderer innhaldet i informantane sine svar.

Dette fører til spørsmålet om kva forskjellen og likskapen er i verdiane og praksisen i det diakonifaglege og det sosialfaglege omsorgsarbeidet. Eg trur verdiane i organisasjonen er kjente for dei tilsette. Kanskje har dette med at verdiane i Styve er allmenne og moglege å kjenne att, og derfor gjer det lettare for dei tilsette å støtte seg til dei. Eg trur dei tilsette meiner det er ein forskjell mellom barnevernstiltaka i Styve og barnevernstiltak i anna regi. Bakgrunnen for dette er dei sentrale verdiane Styve har og tanken om at «Styve går ein ekstra runde for å hjelpe ungdommane», som eg vart fortalt då eg var i praksis. Eg har inntrykk av at det er mange samanfallede verdiar, haldningar og praksis mellom det diakonale særpreget og det sosialfaglege arbeidet som vart utført. I starten av arbeidet med oppgåva har eg eit ønske om at det bør, og helst skal, vere ein forskjell mellom det diakonale og det sosialfaglege, i håp om at det skal tydeleggjere det sentrale ved det diakonale særpreget. I arbeidet med førebuinga til intervjurunden, har dette ønsket og håpet endra seg til eit spørsmål om det kanskje ikkje gjer så mykje om det er likskapar mellom dei to fagfelte som overlappar, og at akkurat dette er både viktig og naturleg.

Ved å undersøke korleis tilsette forstår det verdimesige og diakonale særpreget, og om dei er bevisst samanhengen mellom omgrepa omsorg og diakoni, er målet å kunne seie noko om kva betydning den diakonale identiteten har i arbeidet.

1.3 Avklaring av omgrep

1.3.1 Styve Gard som organisasjon

Ein organisasjon kan blir forstått som eit sosialt system av menneske som samarbeider for å nå eit mål (Bang 2011:18). Med bakgrunn i dette forstår eg Styve som ein organisasjon. Ein organisasjon har kjenneteikn ved seg som gir identitet til organisasjonen (Kvåle og Wæraas 2006:12). I denne oppgåva er det det verdimessige og diakonale særpreget ved Styve som er av interesse. Målet er å undersøke kva forståing denne identiteten gir, og kva meining dette skapar (Ibid.:15). Oppgåva er ikkje meint for å undersøke om det er samsvar mellom intensjonen til organisasjonen og tilsette si forståing av dette. Dei to sidene påverkar likevel kvarandre, og kan ikkje skiljast frå kvarandre. Derfor er det naturleg å sjå nærmare på dette.

1.3.2 Verdier

Styve Gard (2013b) har eit tydeleg verdigrunnlag i arbeidet. Rudi Kirkhaug (2013:11) skriv at verdiane er overalt, og påverkar prioriteringane vi gjer, åtferda vår og måla vi har. Dei har ein fundamental innverknad på kva vi gir merksemd, og på avgjerslene vi tar (Ibid.:56). Dette skjer som oftast utan at vi er merksame på det. Dette gjer det interessant å sjå nærmare på samanhengen mellom verdiane og diakonien i verksemda.

1.3.3 Diakoni og tilknytninga til Den norske kyrkja

Med bakgrunn i å vere eigd av Kirkens Sosialtjeneste (2013), har Styve ei tilknytning til Den norske kyrkja (heretter omtala som DNK) og til forståinga DNK har av diakoni. Definisjonen DNK nyttar om diakoni er derfor utgangspunktet for den teoretiske framstillinga om diakoni. Definisjonen lyder slik:

«Diakoni er kyrkja si omsorgsteneste. Den er evangeliet i handling og blir uttrykt gjennom nestekjærleik, inkluderande fellesskap, vern om skaparverket og kamp for rettferd.» (Kyrkjerådet 2008:7).

Harald Askeland og Tormod Kleiven (2016:70) viser til at diakonien har eit spesielt ansvar for sårbare menneske. Dei deler dette ansvaret mellom å vere «kirkesentrert» der diakonien er

forankra og spring ut av det totale oppdraget til kyrkja, og å vere «velferdssentrert» der forankringa er i samfunnskonteksten. Omsorgstenesta er meir enn den kyrkjelege fellesskapen, seier dei. Dette perspektivet kan knytast til institusjonsdiakonien.

1.3.4 Institusjonsdiakoni

Som vi såg innleiingsvis gir tilknytninga Styve har, til både kyrkja og til det offentlege, verksemda eit dobbelt oppdrag og ein dobbel identitet (Aadland 2009:13; Angell 2009a:31). Verksemder med ei slik dobbelheit blir omtala som diakonale institusjonar. Identiteten til Styve ber preg av denne dobbelheita. Som vist i kap.1.2.1 er det den spesialiserte diakonien som er av interesse i denne oppgåva. «Den spesialiserte diakonien handlar på vegner av kyrkjelydane der det er behov for særleg kunnskap og erfaring.» (Kyrkjerådet 2008:12). Behovet for spesialkompetanse i arbeidet ved Styve, gir grunnlag for å omtale diakonien som spesialisert diakoni.

1.3.5 Omsorg

Omgrepet omsorg er eit sentralt ord i arbeidet Styve Gard (2013a) utfører, og er derfor eit sentralt omgrep i denne oppgåva. Olav Fanuelsen (2009:141-142) viser til at omsorg er eit allment omgrep og har mange tydingar. Med bakgrunn i det doble oppdraget og den doble identiteten i verksemda står forholdet mellom den diakonale og allmenne omsorga sentralt. I denne oppgåva sidestiller eg omgrepet «allmenn omsorg» med omgrepa «offentleg omsorg», «profesjonell omsorg» og «sosialfagleg omsorg». *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere* (Fellesorganisasjonen 2015), er eit sentralt og forpliktande dokument i det sosialfaglege feltet, og er derfor relevant for dei tilsette i Styve. I dokumentet står dette om omsorg: «Yrkesutøverne skal vise omsorg og nestekjærlyghet ved å identifisere og møte brukernes udekkede behov på en måte som tar hensyn til den andres ressurser og verdier.» (Ibid.:6).

I forsøket på å skissere ei forståing av det diakonale og verdimesige særpreget ved Styve, er det nødvendig å sjå nærmare på korleis ein kan forstå dette omgrepet i eit diakonalt perspektiv. Som vi såg over, blir diakonien i DNK definert til å vere kyrkja si omsorgsteneste

(Kyrkjerådet 2008:7). Diakonal omsorg er kyrkja sitt svar på sårbare menneske sine behov (Nordstokke 2009:40).

1.4 Relevant litteratur

Det teoretiske grunnlaget handlar om tre områder: organisasjon, verdiar og diakoni.

Framstillinga av organisasjonsteori er i hovudsak bygd på teoriboka *Organisasjon og identitet* av Gro Kvåle og Arild Wæraas (2006), som gir ein introduksjon til emnet om organisatorisk identitet. I tillegg støttar eg framstillinga blant anna ved å nytte meg av teoriboka *Organisasjonskultur* av Henning Bang (2011). Bang omtalar òg omgrepet verdiar, og vil stå som ein del av framstillinga av dette omgrepet. I tillegg nyttar eg teori av Kirkhaug (2013) frå boka *Verdibasert ledelse. Betingelser for utøvelse av moderne lederskap*, og Askeland (2013) sin artikkel om *Ledelse og verdiarbeid i praksis*.

Framstillinga av omgrepet diakoni er det mest omfattande teorikapittelet. Definisjonen av diakoni som DNK nyttar er henta frå *Plan for diakoni* (Kyrkjerådet 2008). Formålet med denne planen er å gi retning til den diakonale tenkemåten og til utforminga av diakoni i DNK. Planen er meint til å vere ei hjelp for kyrkjelydane slik at dei kan utarbeide ein lokal diakoniplan. Dette pregar måten planen er skriven på. Det kan derfor vere ei utfordring i arbeidet med å framstille diakonien ut i frå denne planen, på ein måte som er relevant for den spesialiserte diakonien som Styve kjem under.

Framstillinga av diakoni i heftet *Diakoni i kontekst. Forvandling, forsoning, myndiggjøring* (Nordstokke 2009) har fått ein sentralt plass i den teoretiske framstillinga. Heftet er eit bidrag frå Det lutherske verdensforbund. Dokumentet er meint for å gi ei forståing av diakoni og den diakonale praksis, og er derfor svært relevant i den teoretiske framstillinga. Dimensjonane forvandling, forsoning og myndiggjering er nøkkelomgrep i diakonien, og gir grunnleggande retning for det diakonale arbeidet. Det gir signal på korleis utføre arbeidet og kva verdiar arbeidet blir styrt av.

Forskning gjort av tilsette ved diakonutdanninga ved VID vitenskapelige høgskole er sentralt i utgreiinga av omgrepet diakoni. Blant anna har eg nytta meg av fagartiklar skrivne av Kari

Jordheim (2009), Olav Helge Angell (2009), Fanuelsen (2009) og Aadland (2009a). Teorien om institusjonsdiakoni og den doble identiteten er eit sentralt kapittel. I framstillinga har eg i hovudsak nytta meg av fagartiklar skrivne av Aadland (2009), Fanuelsen (2009), Angell (1994; 2009a), og Askeland og Kleiven (2016).

1.5 Materiale og metode

Studien bygger på innsamla datamateriale frå intervju med tilsette ved Styve. Som vi skal sjå nærmare på i kapittel to, har Styve tre ulike avdelingar, i tillegg til ein felles administrasjon. Alle desse sidene av verksemda er representert i intervju, inkludert leiaren av verksemda. Til saman er det åtte informantar i undersøkinga.

Forholdet mellom den sosialfaglege og diakonalfaglege omsorga i oppgåva, gir ønske om at informantane har ulike utdanningsbakgrunnar. Om mogeleg vil dette gi forskjellig perspektiv på forståinga tilsette har av det verdimesseige og diakonale særpreget. Styve tilbyr eit relativt variert tilbod innan barnevernstiltak. Med bakgrunn i dette, er det ønske om at informantane skal ha ulike stillingar, med mål om variasjon blant dei som blir intervju. Kriteria for utveljinga er langt på veg imøtekomen, med unntak av at dei fleste av informantane har sosialfagleg utdanning. To av informantane har anna utdanning. Det var ingen av informantane som var utan utdanning. Sjølv om det ikkje var sett som kriterium, var gruppa med informantar ei god blanding av menn og kvinner. Det var stor variasjon i både alder på informantane, og på kor lang tid dei har vore tilsett ved Styve. I tillegg viste det seg at ulike livssyn var representert. Denne store variasjonen i utvalet bidrar såleis til å gyldiggjere resultatane i undersøkinga.

Det empiriske arbeidet er basert på ei kvalitativ tilnærming. Eg har valt å nytta meg av det Kvale og Brinkmann (2015:20) omtalar som kvalitative forskingsintervju i undersøkinga. I følgje dei handlar den kvalitative metoden om å prøve å forstå tema som blir undersøkt, frå informanten sin ståstad. Johannessen mfl. (2010:35) viser til at intervju er ein av fleire måtar å samle inn kvalitativ data på, og at bruk av intervju gjer det mogeleg å få detaljert og fyldig skildring av eit tema.

Forskingsintervjuet er ein strukturert samtale med mål om å oppnå kunnskap (Ibid.; Kvale og Brinkmann 2015:20). Val av intervju som metode, og semistrukturert intervju som form, gir

informantane fridom til å gi uttrykk for den forståinga og oppfatninga dei har av tema. Det gir òg mogelegheiter til å få fram nyansar ved tema, som eit strukturert spørjeskjema ikkje tillèt. Dette samsvarar såleis godt med formålet med denne oppgåva. Spørsmåla dei får er fortolkande spørsmål, der informantane har mogelegheit til å komme med si vurdering og forståing av dette særpreget (Johannessen mfl. 2010:136). Eg ønsker å vere så open som mogeleg i undersøkinga, og ønsker ikkje å ignorere visse resultat til fordel for andre resultat (Kvale og Brinkmann 2015:108). Likevel må eg vere merksam på mi eiga førforståing, og at denne vil prege fokuset i arbeidet og vurderingane eg gjer (Johannessen mfl. 2010:163). I kapittel 1.2.2 har eg forsøkt å skildre førforståinga eg har. Dette fører med seg eit moralsk ansvar i korleis eg gir att informasjonen som kunnskap i oppgåva mi (Kvale og Brinkmann 2015:108).

1.6 Ethiske refleksjonar

Ethiske problemstillingar pregar heile undersøkinga, skriv Kvale og Brinkmann (2015:97). Det er ei spenning mellom ønsket om å oppnå kunnskap ved å undersøke noko, og å vere etisk forsvarleg med tanke på å ha respekt for integriteten til intervjupersonen (Ibid.:35). Intervjua er eit middel for å få fram ei skildring av korleis informantane forstår verdiane og diakonien i Styve (Ibid.:51). Trass i eit ønske om at opne spørsmål og fri dialog skal prege intervjuet, er samtalen likevel ikkje fri for påverknad. Eg må vere bevisst på at informasjonen informantane gir meg blir påverka av måten eg formulerer spørsmåla på, kva svar eg følgjer opp eller ikkje, og korleis eg tolkar det som blir sagt.

Det er viktig å skilje mellom det private informantane fortel om, og informasjon som er relevant for å kunne svare på problemstillinga (Johannessen mfl. 2010:90). Dette handlar om å stadig vere merksam på mogelege etiske krenkingar av dei personlege grensene til informantane. I analysen må eg skjerme intervjupersonane mot å bli tolka på ein måte dei sjølv ikkje kan stå inne for. Eg har derfor vore opptatt av spørsmålet om korleis eg kan definere det informantane seier til å vere diakonal omsorg, når informantane sjølv ikkje ser relevansen av diakoni i arbeidet. Dei uttrykker då heller ikkje særleg forståing for kva diakoni handlar om. Det er såleis viktig for meg å vere tydeleg på forskjellen mellom kva informantane sjølv seier,

og korleis teori om diakoni, presentert i kap.3.3, gir meg moglegheit til å sette informasjonen frå intervjuet i ei diakonal forståingsramme.

1.6.1 Teieplikt og anonymitet

I utarbeidinga av denne oppgåva har eg eit ansvar for at anonymiteten blir tatt i vare, der det er nødvendig (Johannessen mfl. 2010). Ingen av spørsmåla er direkte knytt til ungdommane ved barnevernstiltaket. Likevel er det viktig å gjennomføre intervjuet på ein måte der det er mogleg for dei tilsette å overhalde teieplikta. Informantane i undersøkinga skal i tillegg få vere anonyme. Datamaterialet er derfor anonymisert. For å sikre dette har eg luka bort det som er av privat karakter, fjerna dialektord i dei direkte sitata, og eg omtaler alle informantane som «han». Unntak av dette er leiar for verksemda, der informasjon frå han ikkje vil vere mogleg å gjere anonymt. For å sikre at han står inne for opplysningane som blir publisert, har han lest og godkjent dei direkte og indirekte sitata som blir brukt i oppgåva. I spørsmålet om barnevernstiltaket si tilknytning til det kyrkjelege, og korleis informantane forstår dette, kjem fleire av dei inn på eigen religion eller eige livssyn. Her ser eg det nødvendig å omtale dette på ein måte som ikkje kan identifisere informantane, og der deira private meiningar ikkje kjem fram. Prosjektet er meldt til NSD, og er godkjent der (vedlegg 4).

1.6.2 Reliabiliteten og validiteten

Det å vurdere kvaliteten på studien er ein viktig del av undersøkinga. Kriterium for kvaliteten på forskinga er avhengig av reliabiliteten og validiteten (Johannessen mfl. 2010). Reliabilitet viser til kor pålitelege resultata er, og om dei er konsistente og truverdige. Validitet handlar om framgangsmåten, om funna i undersøkinga reflekterer formålet med studien, og om den er representativ for slik det verkeleg er.

I dette innleiingskapittelet og i innleiinga i kapittel fire, forsøker eg å gi ei skildring av framgangsmåte, førforståing og oppfatning eg har, som påverkar tilnærmingane og tolkingane eg gjer undervegs i prosjektet. Såleis kan andre følgje det eg gjer. Som vist over nyttar eg meg av intervju for å samle inn informasjon som kan gi kunnskap om problemstillinga. I presentasjonen av funna og analysen er det viktig for meg å vere så nøyaktig som mogleg overfor dei informantane fortel. Teorien i kapittel tre gir meg ei forståingsramme som gir

mogelegheit til å analysere informasjonen som kjem fram i intervju, og å drøfte han. Dette gjer det mogeleg å trekke ein konklusjon på problemstillinga om korleis tilsette forstår det verdimesige og diakonale særpreget ved Styve. Mangfaldet i gruppa som blir intervju, sannsynleggjer at konklusjonen er representativt for dei tilsette ved Styve. Såleis bidrar det til gyldigheita av resultatet.

1.7 Struktur i oppgåva

Etter dette innleiingskapittelet vil eg først gi ei skildring av Styve Gard. Arbeidet, målsettingane, kjerneverdiane, slagordet og den diakonale identiteten som Styve er forplikta til, blir derfor presentert i kapittel to. Dette vil stå som ei ramme for resten av oppgåva. I kapittel tre presenterer eg aktuell teori som problemstillinga blir drøfta ut i frå. Eg ser først nærmare på organisasjonsteori. Vidare ser eg på verdiar, og til slutt på diakoni. Funn og analysen av intervju blir presentert i kapittel fire. Presentasjonen av verksemda i kapittel to, og den teoretiske ramma i kapittel tre, er bakteppe for analysen. Desse to kapitla er òg grunnlaget for vurderingane og drøftinga eg gjer i kapittel seks. Oppgåva blir avslutta med kapittel sju, der eg kjem med ein konklusjon på problemstillinga.

2 Styve Gard

Styve Gard (2013b) er ein del av Stiftelsen Kirkens Sosialtjeneste, som er ein ideell og diakonal stiftelse. I dette kapitlet gir eg først ein presentasjon av verdiane, slagordet og formålet i KS, samt av stiftelsen som ein diakonal organisasjon. Denne informasjon er henta frå heimesidene til KS. Eg ser så nærmare på verksemda Styve Gard og dei ulike arbeidsområda der, samt målsettinga for arbeidet. Denne informasjonen hentar eg frå heimesidene til Styve og frå plandokument for arbeidet.

2.1 Formålet, slagordet og kjerneverdiane i Kirkens Sosialtjeneste

På heimesida til KS står dette om formålet med arbeidet:

«Stiftelsen Kirkens Sosialtjeneste har som formål å fremme og drive diakonal virksomhet på Den norske kirkes grunn. Virksomheten skal bedre livskvaliteten for mennesker som trenger det. Virksomheten skjer med utgangspunkt i det kristne menneskesyn med respekt for den enkeltes integritet som et helt menneske.» (Kirkens Sosialtjeneste 2013a).

2.1.1 Kjerneverdiane og slagordet

På heimesidene presenterer Kirkens Sosialtjeneste (2013b) slagordet og dei fire kjerneverdiane sine: *«Respekt, Kompetanse, Dristighet og Håp.»*.

Respekt handlar om likeverd, å ikkje trakke over andre sine grenser, og om å vere varsam i møte med andre sine følelsar og erfaringar. Tilbodet til den enkelte skal vere individuelt og fagleg godt tilpassa. Alle meistrar noko, men på enkelte områder treng ein bistand. Respekt betyr å bli møtt på eksistensielle behov og i spørsmål om trua. Kjerneverdien handlar òg om å ha respekt for arbeidsmiljøet og forholdet til medarbeidarane.

Kompetanse blir vektlagt i stiftelsen, og handlar om at arbeidet skal vere profesjonelt med høg fagleg kvalitet. I dette ligg god fagkunnskap på aktuelle områder, samt det å kjenne til kva

som fungerer for den enkelte. Kompetanse handlar òg om menneskelege kvalitetar som tryggleik, om å vere moden og om å ha omsorgsevner.

Verda og den enkelte sitt liv er i endring. *Dristigheit* handlar om at verksemda må vere open for kreativitet og fantasi for nye idear og for fornying av arbeidet. Løysinga for den enkelte og korleis tenestene er innretta, kan handle om å tenke nytt og annleis.

Håp er sterkt knytt til framtida, tru på at det nyttar og at endring og nye sjansar er mogeleg. Det handlar om å leite etter dette, ha tru på den enkelte, sjå potensialet og å gå saman med vedkommande, med målet om at livskvaliteten kan bli betre. Håp er ein sentral drivkraft for arbeidet.

Slagordet *det finst alltid mogelegheiter* forpliktar organisasjonen til å ikkje gi opp, men å leite etter nye vegar og å gå saman med dei som ønsker det, gjere dristige val og å strekke seg langt. Kvart enkelt menneske angår stiftelsen.

2.1.2 Diakonal organisasjon

Den diakonale verksemda i KS blir fremma og driven på DNK sin grunn, står det på heimesidene til Kirkens Sosialtjeneste (2013d). KS viser til *Plan for diakoni* (Kyrkerådet 2008), der DNK sin definisjon på diakoni blir presentert, samt at diakoni ikkje er eit middel som kan nyttast for å oppnå noko, men er eit mål i seg sjølv.

Møte med brukaren skal vere etisk og fagleg forsvarleg (Kirkens Sosialtjeneste 2013d). Vedkommande skal bli møtt på eigne premissar med gjensidig respekt, utan krav om tru. Diakoni opplevast først og fremst gjennom verdiane og haldningane for korleis møte og vere saman med kvarandre. KS viser til nestekjærleik, tilgiving, respekt og fellesskap som sentrale kristne verdiar. Berebjelken i diakonien er å ta menneske på alvor fysisk, psykisk, sosialt og eksistensielt.

2.2 Arbeidsområde

Utgangspunktet for arbeidet er det kristne menneskesynet og respekten for den enkelte sin integritet som menneske (Styve Gard 2016a:5; 2016b:4). Styve viser til slagordet og verdiane i KS, og skriv at det skal integrerast i heile organisasjonen. Det skal skje eit kontinuerleg arbeid med verdiane og kva det vil seie å arbeide i ein diakonal stiftelse. Opplæring, fellessamlingar og sosiale arrangement for tilsette er bl.a. nemnd som ulike nivå der ein felles kultur blir bygd opp.

2.2.1 Avdelingane

Verksemda har tre ulike avdelingar: institusjonstilbod, oppfølgingsavdeling og fosterheimsavdeling (Styve Gard 2013a). I tillegg er det ein felles administrasjon. Arbeidet handlar om å gi «... behandling, oppfølging og omsorgstiltak til barn og ungdom i alderen 10 – 18 (23) år, som av ulike årsaker trenger støtte og hjelp.» (Styve Gard 2013b). Styve arbeider sosialfagleg på oppdrag frå det offentlege, i hovudsak frå Bufetat og ulike kommunar, og er underlagd aktuelle offentlege lover, forskrifter, rundskriv og retningslinjer (Styve Gard 2016a:6-7; Styve Gard 2016b:5-7).

Styve har fem institusjonar (Ibid.). Tre av institusjonane er for barn med åtferdsvanskar, som er plassert etter Lov om Barnevernloven (heretter omtala som barnevernloven) §§ 4-24, 4-26. To av institusjonane er omsorgsinstitusjonar der barna er plassert etter barnevernloven §§ 4-4, 6. ledd eller 4-12. Bakgrunnen og problematikken til ungdommane som blir plassert i institusjon kan vere utviklingsforstyrringar eller utviklingstraume, omsorgssvikt, overgrep, vald og mishandling, psykiske vanskar, samansette vanskar, komplekse traume, o.a.. For å kunne gi riktig behandlings- og omsorgstilbod, må den enkelte ungdom sine behov vurderast.

Oppfølgingsavdelinga gir tilbod om heimebasert hjelpetiltak og ettervern (Styve Gard 2013c), til unge som bur heime, eller som bur i eigen bustad i etterkant av opphald på institusjon eller fosterheim. Nokre skal flytte frå heimen for å etablere seg på eiga hand. Problematikken er gjerne samansett og kan vere knytt til psykiske helse, rus, sosial kompetanse, kriminalitet, skule, problem i heimen, o.a.. Kvart tiltak blir individuelt tilpassa den enkelte sine behov. Oppfølgingsavdelinga har i tillegg ein musikkverkstad, ei kunstgruppe og ei jentegruppe.

Fosterheimsavdelinga arbeider for å gi barn og unge eit langtidstilbod i ein fosterheim (Styve Gard 2013e). Målet er at fosterbarna skal få ein trygg, stabil og alminneleg kvardag (Styve Gard 2013f). Behova til det enkelte barnet styrer val av plassering.

2.2.2 Målsetting

Styve Gard (2016a:5) definerer målet for arbeidet til «Å gi et tilpasset behandlings- og omsorgstilbud med god kvalitet, hvor det er muligheter for positiv endring og utvikling». Styve Gard (2013a) har eit heilskapleg fokus i arbeidet. Gjennom omsorg, utvikling og opplæring, skal ungdommane få mogelegheit til å vere sjølvstendige slik at dei i størst mogeleg grad meistrar tilværet når tiltaket blir avslutta. Dette handlar om å auke ungdommen si sosiale kompetanse, ha tett arbeid med familien og nettverket, byggje meistringstillit, og å gi ungdommen eit godt og tilrettelagt tilbod (Ibid.; Styve Gard 2014:1; 2016a:14; 2016b:8). I åtferdsinstitusjonane og i oppfølgingsavdelinga er målsettinga òg å arbeide for at ungdom skal meistre eit liv utan rus, kriminalitet og vald (Styve Gard 2014:1; 2016a:14). Sentrale prinsipp i arbeidet er god omsorg, vekst og utvikling, medverknad, tryggleik, å vere føreseieleg og engasjert, meistring, gruppeprosessar, systematisk tenking og samarbeid (Styve Gard 2014:2; 2016a; 2016b). Behandlingstilbodet er individuelt tilpassa, og er basert på fagleg anerkjente metodar.

3 Teori

I dette kapitlet vil det teoretiske grunnlaget for analysen og drøftinga bli lagt fram. Teorikapitlet har tre deler; organisasjonsteori, verdiar og diakoni. Denne teorien vil gi grunnlag for å drøfte tilsette si forståing av det verdimeessige og diakonale særpreget i Styve Gard.

3.1 Organisasjonsteori

Som vist i kap.1.3.1 blir ein organisasjon forstått som eit sosialt system av menneske som arbeider saman for å nå eit mål (Bang 2011:18). Eg vil no sjå nærmare på korleis vi kan forstå identiteten og kulturen i ein organisasjon, legitimering av og identifisering med organisasjonen, samt funksjonen ulike symbol har i organisasjonen. Desse sidene ved organisasjonen medverkar til korleis vurdere dei tilsette si forståing av det verdimeessige og diakonale særpreg ved Styve.

3.1.1 *Organisasjonsidentitet*

Organisasjonsidentitet handlar om førestillingane organisasjonen har «... om kven dei er som kollektive aktørar, om korleis dei forstår seg sjølv i forhold til andre, og om korleis dei ønskjer å bli oppfatta.» (Kvåle og Wæraas 2006:12). Organisasjonen ønsker å vise andre kva den står for og kven ein er (Ibid.:61), og det er akkurat dette som er formålet med organisasjonsidentiteten. Identiteten kjem til uttrykk og blir forma i samanlikning og samhandling med andre (Ibid.:15). Identiteten gir aksept og anerkjenning hos andre. Organisasjonen sin presentasjon av seg sjølv i offentlege skildringar, verdigrunnlag, visjonar og slagord, logo, namn, m.m., skapar og formidlar identiteten, skriv Kvåle og Wæraas (2006:61; 77-78). Organisasjonen er kjenneteikna ved kva bransje den er innanfor, tenestene den utfører, om den er frivillig eller offentlig, m.m. (Ibid.:12).

Identiteten skapar mening, og gir ei forståing av og orden til verkelegheita (Ibid.:14). Organisasjonsidentiteten legg føringar og påverkar handlingane i organisasjonen. Ein

organisasjon møter eit mangfald av krav og verdiar m.m. frå interne og eksterne aktørar, som verksemda kontinuerleg må handtere (Ibid.:164). Dette pregar organisasjonsidentiteten. «Identitet er både det ein til kvar tid *er*, og noko ein strevar etter å *skaffe seg* ved å organisere, skape, bruke og tolke symbol.», skriv Kvåle og Wæraas (Ibid.:164).

3.1.2 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur handlar om den forståinga av verkelegheita, og dei normene og verdiane ved organisasjonen, som veks fram i interaksjon mellom dei tilsette (Bang 2011:23). Denne kulturen er noko felles som dei tilsette deler. Kulturen påverkar korleis organisasjonen fungerer, kva dei tilsette tenker, føler og gjer, og det påverkar korleis organisasjonen greier å tilpasse seg krav frå omgjevnadane.

3.1.3 Organisasjonslegitimering

Konkurreringa mellom verksemdar gjer den organisatoriske identiteten aktuell (Kvåle og Wæraas 2006:17). Målet er å bli lagd merke til, og å bli oppfatta som aktuell og viktig i den samanhengen organisasjonen står i. Identiteten legitimerer organisasjonen og handlingane dei gjer. Organisasjonen sitt medvite om seg sjølv, kven den er og korleis den ønsker å vere og bli oppfatta av andre, samt intrykket andre har av organisasjonen, aukar når den står i relasjon til omgjevnadane, skriv Kvåle og Wæraas.

Kvåle og Wæraas (2006:26) viser òg til at det å stå fram som unik kan slå tilbake på organisasjonen. Eit kriterium for å oppnå legitimitet kan derfor vere å signalisere likskapen med andre i dei formelle ytre strukturane. Organisasjonen innfrir dermed krava til legitimitet og effektivitet. Samtidig kan den vere ulik andre i dei indre kjerneprosessane og dei interne krava.

3.1.4 Organisasjonsidentifisering

Identifisering handlar om kva grad dei tilsette «identifiserer seg med organisasjonen, og det dei oppfattar han står for.» (Kvåle og Wæraas 2006:28). Det er når den tilsette oppfattar at

eigne verdiar samsvarar med verdiane i organisasjonen, at vedkommande identifiserer seg med organisasjonen. Når den tilsette identifiserer seg med organisasjonen, betyr det at vedkommande aksepterer den og ønsker å tilpasse seg kulturen der (Busch, Vanebo og Dehlin 2010:228). I dette får dei tilsette ein felles identitet.

3.1.5 *Symbol*

Symbolske uttrykk formidlar ideane om kven organisasjonen er, og er ein viktig del av organisasjonen (Kvåle og Wæraas 2006:37). Symbol kan ha ein funksjon for å oppnå eit mål. Kvåle og Wæraas (Ibid.:38) viser til Antonio Strati som meiner verkelegheita i organisasjonen blir kjend att ved hjelp av symbola. Ein ting, ein lyd, eit bilete, ein strategi, m.m. er symbol som uttrykker noko, men det får først meining når dei blir tolka. Symbol kan bli tolka ulikt, og samanhengen symbola blir tolka i påverkar korleis dei blir tolka. Symbola refererer til ei felles forståing og meining (Ibid.:42).

3.2 *Verdiar*

Verdiar er abstrakte idear som representerer ideala ein person har for måtar å vere på (Kirkhaug 2013:57). Verdiar kan bli forstått som eit mentalt kart som ein person orienterer seg etter. Kartet gir kriterium for å sortere og for å vurdere konsekvensen ulike alternativ gir. Verdiane styrer åtferda og prioriteringane til enkeltpersonar (Ibid.:67). Verdiane til ein person blir utviklinga i dei sosiale settingane vedkommande tar del i.

3.2.1 *Verdibasert leiing*

Verdiar i organisasjonar gir leiinga moglegheita til å formidle omfattande signal om arbeidet (Kirkhaug 2013:67). Verdiar er viktige reiskapar for organisasjonen sin sjølvpresentasjon for omverda, og bidrar til omdømme til organisasjonen. Verdiane set standardar for korleis organisasjonen skal oppnå måla sine, og dei legitimerer til handlingar.

Verdibasert leing handlar om å sikre formidling av verdiar til dei tilsette, slik at dei kan adoptere dei (Ibid.:13). Innhaldet i verdiane blir bestemt av opplæring og sosial påverknad. Harald Askeland (2013:3) viser til at leiaren sine val skjer innanfor den kontekstuelle ramma til organisasjonen. Dette inkludert organisasjonen sine grunnleggande formål og verdiar, måtar å løyse oppgåver på, samt kulturen i organisasjonen. Samhandling med både interne og eksterne aktørar påverkar leiaren sine val. Leiaren si subjektive tolking og forståing av verksemda og verdiane, vil i tillegg innverke for vala han gjer.

3.2.2 Forfekte verdiar og bruksverdiar

Bang (2011:47-48) skil mellom forfekte verdiar og bruksverdiar. Forfekte verdiar handlar om leiinga sine verdiar. Desse verdiane kjem til uttrykk i verdigrunnlaget i organisasjonen, i strategiar, målsettingar og visjonar. Tilsette er bevisst desse verdiane, og støttar seg til dei. Bruksverdiane dreier seg om dei verdiane som ligg bak handlingane. Desse levde verdiane er ofte ubevisste for den enkelte. I intervju, kartlegging o.l. er det som regel dei forfekte verdiane som blir uttrykt, skriv Bang (Ibid.).

3.2.3 Kjerneverdiar og periferiverdiar

Kirkhaug (2013:61) skil mellom kjerneverdiar og periferiverdiar. Kjerneverdiane uttrykker dei mest grunnleggande overtydingane om rett og galt. Nye verdiar blir vurdert opp i mot kjerneverdiane og påverkar korleis ein person tar imot dei. Det er vanskeleg å endre og erstatte kjerneverdiane (Ibid.:97). Kjerneverdiar har mest oppslutning, og er meir stabil enn periferiverdiar. Periferiverdiar er lågare prioritert enn kjerneverdiane (Ibid.62-63). I ein organisasjon er det mindre einigheit om periferiverdiane. Dei styrer haldningane knytt til avgrensa saker.

3.2.4 Verdikonfliktar

I ein verdikonflikt eksisterer det fleire verdiar som set ulike krav til haldningar, handlingsmønster og måla (Kirkhaug 2013:65). Dei ulike syna og arbeidsformene, strategiane

og mål, m.m. ved arbeidet, kan føre med seg verdikonfliktar mellom ulike personar og grupper. Tilsette kan òg oppleve at eigne verdiar kjem i konflikt med organisasjonen sine verdiar, og det kan oppstå verdikonfliktar i samarbeidet med eksterne partar (Ibid.:65).

Det doble oppdraget og den doble identiteten som Styve har, gjer tema om verdikonflikt relevant. Dei tilsette har fleire sett verdiar å ta med i vurderinga når dei arbeider, og som dei meir eller mindre har ein relasjon og tilhøyrse til.

3.3 Diakoni

Definisjonen til DNK er utgangspunktet for den teoretiske framstillinga av diakoni. Omgrepet omsorg er eit sentralt ord i både definisjonen og i arbeidet ved Styve. Eg startar med å sjå nærmare på forholdet mellom den allmenne omsorg og den spesifikke kristne omsorg i kap.3.3.1, for så å bevege meg over til den diakonale omsorg. Diakonien har ved seg nokre sentrale særmerker, som eg ser nærmare på i kap.3.3.2. I kap.3.3.3 tek eg for meg teori som handlar om institusjonsdiakoni, og går dermed inn på det doble oppdraget og den doble identiteten som Styve har.

3.3.1 Omsorg

Fanuelsen (2009:141-142) og Angell (2009:216) stiller spørsmål ved om det er forskjell på eller ei samanheng mellom allmenn omsorg og den spesifikke kristne omsorga. Som vi ser i innleiinga stiller Foss (2009:68-69) òg spørsmål ved dette. Angell (2009) og Fanuelsen (2009) har fleire spørsmål som er sentrale i arbeidet med problemstillinga: Er meiningsinnhaldet i kyrkjeleg samanheng noko anna enn det vi assosierer med omgrepet i daglegtalet? Forsvinn nyansane og den kristne eigenarten i den diakonale omsorga når ein nyttar eit så daglegdags og alminneleg omgrep som omsorg? Tilfører den kristne omsorga noko til den sosialfaglege omsorga? Er det mogeleg å ta i vare det kristne særpreget når arbeidet ved den diakonale institusjonen er ein del av den offentlege velferdsstaten? Fanuelsen peikar på at den kristne oppfatninga og den allmenne oppfatninga ikkje nødvendigvis er motsetningar.

Fanuelsen (2009:153) viser til Foss som seier at omsorg blir nytta i mange samanhengar, og at det er ein kvalitet menneske har i seg. Omsorg strekk seg ut over kyrkja si omsorgsteneste. Meiningsinnhaldet i omsorga blir alltid tolka ut i frå livserfaringane vi har, og er bygd på uformell og formell kunnskap. Omsorg handlar om den gode følelsen som omgjev oss når nokon hjelper oss. Omsorg er noko ein får, men òg noko ein gir, og som skjer i ein relasjon mellom to eller fleire menneske. I relasjonen skjer det ei eller fleire handlingar for å nå eit mål.

3.3.1.1 Diakonal omsorg

Den diakonale omsorga handlar om samanhengen mellom menneske sine liv og erfaringar, Jesu miskunn og Guds openberring for menneske (Fanuelsen 2009:153). I spørsmålet om kva som er skilnaden på kyrkjeleg omsorg og den allmenne omsorg, skriv Foss (2009:78) at svaret på dette ligg i tilknyttinga til kyrkja. Dette viser Kleiven og Askeland (2016:79) òg til. Dei skriv at diakonien må vere knytt til det kyrkjelege, og at den kristne trua grunnir diakonien. Som vi såg i innleiingskapittelet skil Askeland og Kleiven (Ibid.:70) mellom diakoni som skjer i kyrkjene, og diakoni som er forankra i samfunnet og er ein del av velferda. Denne siste forma for diakoni kan bli omtala som spesialisert og skjer i institusjonar. *Plan for diakoni* (Kyrkerådet 2008:12) viser til at det i den spesialiserte diakonien er særleg behov for kunnskap og erfaring.

I definisjonen av diakoni blir omsorgstenesta omtala som evangeliet i handling (Ibid.:7). Askeland og Kleiven (2016:69) viser til at det greske ordet *diakona* betyr å tene. Diakoni er handling og er ikkje avgrensa til gode intensjonar og erklæringar (Nordstokke 2009:40). Den diakonale handlinga gjenspeiler og vitnar om kjærleiken og omsorga Gud har for alt han har skapt utan å stille vilkår (Ibid.:92). Diakoni kan ikkje brukast til moralsk og religiøs lære i møte med sårbare menneske (Ibid.:30), og er ikkje eit middel til å evangelisere (Dietrich 2009:47). I dette ligg det ei forståing om at diakonien ikkje er følgje eller ein konsekvens av å forkynne evangeliet. Aadland (2009a:51-52) omtalar diakoni som kyrkja sitt kroppsspråk og som kjærleikens språk. Eit implisitt budskap blir formidla i diakonien sin veremåte og i handlingsmønsteret. Diakonien er aldri taust, og i handlinga kjem eit verdilada språk til uttrykk.

Diakonal omsorg er kyrkja sitt svar på behova sårbare menneske har (Nordstokke 2009:40). Jesu liv er forbildet i diakonien, og sjølvforståinga til diakonien må utviklast i spenningsfeltet mellom kyrkja og samfunnet (Foss 2009:78). Omsorga skjer i eit samspel mellom teologien og konteksten (Fanuelen 2009:153). Eigenarta i diakonien kjem ikkje nødvendigvis til uttrykk i den praktiske omsorga, skriv Fanuelen (Ibid.). I møte med det sosialfaglege feltet blir det diakonifaglege feltet utfordra til å vere tydeleg over eigenarten i omsorga (Aadland 2009a:51). Den religiøse dimensjonen ved omsorga må inngå i den faglege diskursen, og kan ikkje forskyvast til ei liturgisk ramme. Både Gud og medmenneske er grunnleggande viktig i diakonien (Nordstokke 2009:29). Dersom diakonien mister den vertikale dimensjonen til Gud, er det fare for at den endrar seg til sosialt arbeid med sekulære interesser og mål (Ibid.:30). Samtidig må ikkje den horisontale dimensjonen forsvinne. Skjer det, vil den ikkje kunne svare på dei konkrete lidingane, nauda og uretta den er meint for å gjere. Dette perspektivet er svært interessant i undersøkinga av korleis tilsette forstår det diakonale særpreget i Styve. Vi kjem tilbake til dette samspelet mellom fagfelta i kapittelet om institusjonsdiakoni.

3.3.1.2 Dei fire uttrykksformene for diakoni

DNK sin definisjon viser til fire måtar diakonien kjem til uttrykk på. Dette er fire omfattande områder, og eg vil berre kort gå inn på skildringar av desse områda som er aktuelt ut i frå problemstillinga.

Nestekjærleik peikar på at «Menneske er gjensidig avhengig av kvarandre.» (Kyrkjerådet 2008:16). Dette peikar på behovet mennesket har for å bli sett, tatt imot og verdsett (Jordheim 2009:17). Kyrkja har eit ansvar for å bry seg om menneske i naud, og i krisesituasjonar og vanskelege periodar i livet, er det ekstra viktig med nestekjærleik og miskunn (Kyrkjerådet 2008:16). Nestekjærleik er å gå saman med den andre eit stykke på vegen. Menneske er skapt til fellesskap med kvarandre (Ibid.:18). Inkluderande fellesskap handlar om å styrke banda mellom menneske. Dette fører med seg nytt håp og nye krefter (Korslien 2009:91). Inkluderande fellesskap er sterkt knytt til kamp for rettferd og menneske sin rett til å leve eit verdig liv (Kyrkjerådet 2008:23). Diakonien har i oppgåve å verne om menneskeverdet slik at det ikkje blir krenkt (Ibid.:21-22). Kyrkja må stå opp for å aktivt kjempe saman med menneska som får menneskeverdet sitt krenkt, og som kjemper for liva sine (Ibid.:23).

Forhold som held oppe nauda må endrast slik at det kan skapast nye livsmogelegheiter (Jordheim 2009:20).

3.3.2 *Særmerka i diakonien*

Trua på den treeinige Gud formar den diakonale identiteten (Nordstokke 2009:24). Her skal eg sjå nærmare på kva betyding dette har for den diakonale omsorga.

3.3.2.1 Menneskeverd og forvandlande diakoni

Menneske er skapt i Guds bilete og er derfor skapt med verdi, verdigheit og kvalitet (Nordstokke 2009:24). Erkjenninga om vonde krefter, urett og øydelegging er sentral i den kristne trua (Ibid.:25). Guds miskunn for dei som lid naud er ein føresetnad til diakonien, og er retningsgivande for menneske sine liv for kvarandre. Dette får konsekvensar for å utøve omsorg, for å ta i mot omsorg og for innhaldet i omsorga (Fanuelsen 2009:149). I *Plan for diakoni* står det at «Vi er skapte til å tene kvarandre, og til å ha omsorg for kvarandre.» (Kyrkjerådet 2008:9). Kyrkjerådet (Ibid.) viser til bibelverset Rom 2,14, der det står: «Evna til å gjere det gode er lagd ned i alle menneske».

I heftet *Diakoni i kontekst* (Ibid.:43-44) blir forvandling omtala som eit nøkkelomgrep i diakonien, og blir forstått som ein prosess der det skjer ei reorientering av livet. Det som krenker livet og menneske, skal forkastast. Det som stadfestar livet som heilagt, skal haldast fast ved. Målet med forvandling er auka respekt for menneskeverdet og å auke rettferd for menneske. Ingen slepp unna sårbarheita, og alle har behov for ein forvandlande diakoni. Trua på at Gud gir liv, framtid og håp, motiverer til diakonale handlingar (Ibid.:25). Omsorga som blir utøvd, er ei formidling av Guds omsorg for menneske (Fanuelsen 2009:149). Eit særmerke i diakonien er ønsket om det gode, gi rom til, og å fortsetje, det gode Gud har skapt (Ibid.; Nordstokke 2009:25).

3.3.2.2 Verdigheit og forsonande diakoni

Diakoni er ein integrert dimensjon ved Jesu komme til jorda (Nordstokke 2009:26). Heftet *Diakoni i kontekst* (Ibid.) tek fram at det er mange dimensjonar ved Jesu diakoni. Særleg handlar dette om «...å stå sammen med de lidende, de som blir tråkket på, de marginaliserte.» (Ibid.). Jesus bevarte og stadfesta verdien og verdigheita til menneske i alle gjerningar han gjorde (Fanuelson 2009:149). Livet han levde her, døden og oppstode er ein manifestasjon av Guds nåde (Nordstokke 2009:26). Forsonande diakoni (Ibid.:44-45) handlar mellom anna om at sanninga om undertrykking og urett skal komme fram. Føresetnader for at dette skal vere mogeleg er trygge omgivnader og gjensidig respekt. På denne måten kan sårbare menneske og dei som er blitt gjort tause, få ei stemme. Diakonien er raus og utan vilkår, open og inkluderande. Dette gjenspeiler nåden og Jesu ønske om samvær med alle menneske (Ibid.:30), og står som eit anna særmerke i diakonien.

3.3.2.3 Håp og myndiggjerande diakoni

Som vist over er menneske skapt til fellesskap med kvarandre (Kyrkjerådet 2008:18). Dette fører med seg eit medansvar for menneske, og betyr at diakonien ikkje kan reduserast til ein aktivitet for spesielt interesserte (Nordstokke 2009:29). Alle menneske har evner og ferdigheiter, uavhengig av den sosiale situasjonen dei er i (Ibid.:46-47). Den myndiggjerande diakonien handlar om å bygge bru der det er avstand, og om å bygge relasjonar. Ved å vandre saman er det mogeleg å få bukt med isolasjon og utestenging, og det er mogeleg å identifisere vegar som opnar for gjensidig solidaritet. Å gjere myndig inneber eit maktskifte frå den som er hjelper, til den som blir hjelpt, slik at vedkommande kan få tilbake makta i sitt eige liv. Den heilage anden gjer uthald i teneste, rettleiar og styrker i motgang, og gir håp til framtida (Kyrkjerådet 2008:9). Eit tredje særmerke i diakonien handlar om håpet den diakonale omsorga ber med seg, og om vissa om at Gud ser menneske si smerte (Ibid.:29).

3.3.3 *Institusjonsdiakoni*

Dei diakonale institusjonane forstår seg som kyrkjelege institusjonar (Aadland 2009:14). Kleiven og Askeland (2016:80) viser til at diakonale institusjonar er basert på den kristne trua, og blir grunngeven og utøvd «i eit kristent og kyrkjeleg mandat». Dei (Ibid.:86) viser til at

den kyrkjelege tilknytninga ofte skjer ved at institusjonane sjølv definerer arbeidet og verksemda som ein del av det diakonale arbeidet kyrkja har. Dei diakonale institusjonar har eit dobbelt oppdrag og har derfor òg ei todeling i identitetsforankringa; i kyrkje og samfunn. Aadland (Ibid.) viser til at det i den daglege praksisen er mykje likt mellom diakonale og offentlege institusjonar. Det er få motsettingar ved å vere både diakonal og samtidig arbeide på oppdrag frå offentlege instansar, skriv han. Johannessen (2012) peikar på at verksemd, ved å vere ein del av det offentlege velferdstilbodet, utøver offentleg omsorg. Omsorga skjer i det offentlege rommet, og må derfor vere allment tilgjengeleg i både språk og form. Ut i frå dette kjem spørsmålet om kva plass diakonien kan ha i det offentlege omsorgsarbeidet. Aadland (2009:15) skildrar det særeigne ved å vere ein diakonal institusjon som «slightly different».

3.3.3.1 Nokre utfordringar

Diakonale institusjonar blir utsett for eit press om å likne tilsvarande offentlege institusjonar (Aadland 2009:12). Institusjonane skal utføre eit arbeid med fagleg kvalitet, og arbeidet er regulert gjennom offentlege lover og føresegn (Angell 2009a:39.). Institusjonane er avhengig av økonomiske midlar frå det offentlege, og den profesjonelle utdanninga mange tilsette har, er påverka av ei sekulær rasjonalitet. Organisasjonane kan òg oppleve formelt og uformelt press frå omgjevnaden, for eksempel i forhold til fri religionsutøving. Dette er berre nokre av utfordringane dei diakonale institusjonane står overfor. Det offentlege har ei sentral rolle i institusjonane, og er dermed med og definerer den diakonale rolla.

3.3.3.2 Forholdet mellom religionsidentitet og profesjonsutøvinga

Det kan vere utfordrande for ein institusjon å både ha eit religiøst perspektiv og eit behandlingsspektiv (Aadland 2009:15; Angell 1994:1). I arbeidet med denne problemstillinga i 1994, skil Angell mellom det han kallar religionsproblemet og profesjonsproblemet. Religionsproblemet handlar om å utsette både klientar og tilsette for ei religiøs maktutøving. Den profesjonelle utøvinga får her ein marginalisert posisjon. Profesjonsproblemet handlar om at den terapeutiske utøvinga får ein dominerande plass. Dette fører til at den religiøse forankringa får ein marginalisert posisjon. Institusjonen må såleis velje det eine eller det andre perspektivet. I arbeidet med same problematikkk i 2009, viser

Angell ei utvikling i eiga forståing av forholdet mellom diakonal omsorg og profesjonell omsorg. Angell (2009a:35-36) viser då til Ralph Kramer som meiner at diakonale organisasjonar kan ha ein komplementær funksjon i velferdsstaten. Tenestene i dei diakonale organisasjonane skil seg ikkje særleg frå det offentlege tilbodet, og forskjellane er relativt små. Institusjonane kan skilje mellom dei religiøse måla og behandlingsmåla. Dei religiøst formulerte måla som viser til intensjonen med arbeidet, kan vere på organisasjonsnivå. Samtidig kan institusjonen ha reelle sekulære behandlingsmål som ikkje er religiøst forankra. Angell held fast på skilje mellom dei religiøse måla som noko anna enn behandlingsmåla.

Fanuelsen (2009:154-156) meiner dei to sidene må sjåast i samanheng med kvarandre. Begge dei faglege tradisjonane gir kunnskap om mennesket og livssituasjonen mennesket er i. Tolkingsramma for fornufta og det faglege i den kristne omsorgstenesta er Guds ord. Dette gjer realiseringa av omsorga delvis avhengig av trua, men òg av menneske sitt samvit til å gjere det gode. Dette pregar innhaldet i omsorga og dei ulike formene omsorga kjem til uttrykk i. Heilskapleg kristen omsorg handlar om å skape ei bru mellom det profesjonelle faget og trua. «Troen kan ikke erstatte faget, men faget kan heller ikke erstatte troen.», skriv Fanuelsen (2009:156). Angell (2009a:44) meiner det er rimeleg å tru at dei religiøse måla blir tona ned når institusjonen arbeider i det offentlege.

3.3.3.3 Verdinøytralitet eller verdibevisst

Torborg Aalen Leenderts (1997) skriv at den offentlege omsorga lenge har vore prega av verdinøytralitet. Tanken med verdinøytraliteten er å likestille alle livssyn, og å ta integriteten og eigenarten til klienten på alvor. Leenderts meiner verdinøytraliteten er lammande ved at frykta for å ikkje vise toleranse og aksept for livssyn, gjer mange profesjonsarbeidarar passive. Ved å vere verdibevisst blir profesjonsarbeidaren utfordra til å arbeide med egne verdiar, med verdigrunnlaget og med utfordringane i omsorgsfaget og i fagmiljøet. Den offentlege omsorgstenesta har heile mennesket i fokus, noko som òg inkluderer den åndelege sida av menneskelivet. Skjeggstad (2012) meiner den profesjonelle må vere bevisst at eksistensielle behov er ein del av brukaren sitt liv.

Aadland (2009:15) meiner at trus- og livssynsnøytralitet er fjernt i diakonien, og står som ei motsetting til diakonien. I staden representerer mangfald openheit og respekt for andre sine oppfatningar. Ved at tilsette kan ha ulike religionar og livssyn, vil likeverd og mangfald som

ein del av diakonien, bli framheva. Den religiøse tilknytninga og den diakonale tenesta må bli akseptert, men tilsette må ikkje nødvendigvis ha tilknytning til kyrkja sjølv. Dei kristne har ansvar for å utføre diakoni, men dei som ikkje er kristne kan likevel vere med i arbeidet (Nordstokke 2009:40).

3.3.3.4 Sjela til dei diakonale institusjonane

Det kan opplevast problematisk at den diakonale praksisen er samanfallande med sekulære institusjonar (Aadland 2009:15). Dette stiller krav til at dei diakonale institusjonane må grunnngi eigen eksistens, meiner Aadland (Ibid.:12), og viser til at sjela i institusjonane må formulerast. Det er vanskeleg for institusjonane å gi endelege svar på kva som er annleis i forhold til offentlege institusjonar. Institusjonane kan ha utfordringar i å gjere den religiøse dimensjonen til ein del av den faglege diskursen (Fanuelsen (2009:154). Situasjonen kan vere prega av enten å segregere trua og den profesjonelle omsorg, eller å gjere trua til ei hovudsak, slik vi såg i kap.3.3.3.2.

Arbeidet med spørsmålet om kva ein diakonal institusjon er, er kanskje det viktigaste kjenneteiknet ved den diakonale institusjonen, skriv Aadland (2009:12). Institusjonen må føre ein kontinuerleg intern debatt om eigen praksis, og korleis den står i samsvar med, eller i kontrast til, grunnverdiane i nestekjærleiken (Ibid.:15). Angell (2009a:45) viser til Henry Mintzberg som meiner at det er leiinga sitt ansvar å ta i vare den kyrkjelege forankringa. Dei tilsette som utfører tenestene har ikkje ansvar for det, og treng ikkje vere motivert av eit diakonalt engasjement (Aadland 2009:15). Johannessen (2012) skildrar to sider som det må bli tatt omsyn til for at det åndelege skal komme til uttrykk. På eine sida må brukaren få sleppe å måtte ta stilling til livssyn og religionar som ikkje er aktuell for vedkommande. Det må samtidig vere rom for religiøs eksponering.

Det som er annleis ved diakonale institusjonar handlar ikkje om forma og utøvinga av praksis, meiner Aadland (2009:15). Det er grunngivnaden og inspirasjonskjelda som skil diakonien frå andre omsorgsinstitusjonar (Ibid.:13). Praksisen kan gjerne likne på andre sin praksis. Det er ikkje det viktige. Kristen nestekjærleik blir best uttrykt gjennom val av område, metode, profesjonell bemanning og møte med enkeltmenneske. «Om god diakonal praksis skulle komme til å ligne på andres praksis, er irrelevant – eller bare gledelig.» (Ibid.:15).

3.3.4 Avsluttande om diakoni

Dette teorikapittelet om diakoni starta med å vise til Angell (2009), Fanuelson (2009) og Foss (2009), som alle stiller spørsmål ved samanhengen mellom den allmenne omsorg og den diakonale omsorg, og kva grad det er mogeleg å ta i vare det kristne særpreget ved omsorgsarbeidet diakonale institusjonar utfører. I problemstillinga er det ikkje spørsmål om kva som særpreget ved den allmenne omsorga. Såleis gir teorien i dette kapittelet eit skeivt bilete av spørsmåla Angell, Fanuelson og Foss stiller. Fokuset i dette kapittelet har vore på aktuelle teori som kan gi eit perspektiv på kva som særpregar den diakonale omsorga.

I utgreiinga om diakonien kan vi sjå fleire sentrale og gjennomgåande verdiar. Det er vanskeleg å skilje verdiane ut i eit eige kapittel. Dette fordi dei er så tett samanvevd, og fordi dei står som forklaringar på diakonien sin identitet og korleis den kjem til uttrykk i praksis. Den diakonale omsorga er meir enn ord og gode intensjonar (Nordstokke 2009:40). Handlinga er det sentrale i den diakonale omsorga. Utføringa av diakoni handlar om å stadfeste og forsvare verdigheita til menneske. Menneske må få tilgang til rettane dei har krav på, samt få mogelegheit til å delta og ha ansvar i samfunnet. Den diakonale omsorga fører med seg eit håp i situasjonar det verkar umogeleg med forandring, òg når det ikkje er mogeleg å sjå teikn på håp. Alle gode gjerningar kan ikkje definerast som diakoni. Skjer det, mister diakonien funksjonen sin. Diakonalt arbeid handlar om kristne menneske sine gjeringar, som medarbeidarar i Guds misjon for å lækje sår i verda. Fokuset i den diakonale omsorga er behova menneske har. Kyrkja har eit spesielt ansvar for å bry seg om menneske i sårbare livssituasjonar. Målet er rettferd, fred og integritet for skaparverket.

Som vi såg i kap.3.3.3 møter diakonale institusjonar ulike utfordringar og krav dei må ta stilling til. Samtidig må institusjonane grunngi eigen eksistens. Det kan vere utfordrande å tydeleggjere den religiøse sida, og å finne ut kva omfang denne sida skal ha i verksemda (Aadland 2009). Aadland viser til at det berre er gledeleg dersom den praktiske omsorga i diakonale institusjonar liknar andre sin praksis. I både diakonien og offentleg velferd må engasjementet for likeverd erkjennast: «Alle mennesker har samme verdi, alle er i noen grad i stand til å hjelpe andre, og alle vil i noen grad i løpet av livet trenge hjelp og omsorg.» (Stifoss-Hanssen 2009:173). Dei ytre handlingane som skjer ut i frå ein kristen tolkingshorisont, er ikkje så ulike omsorgshandlingane som blir utøvd i ikkje-kristen regi,

men korleis ein oppfattar røyndomen vil vere med å forme og prege samtalen og handlinga (Fanuelson 2009:149). Det som skil diakonale institusjonar frå andre omsorgsinstitusjonar er grunnnivnaden og inspirasjonskjelda i diakonien (Aadland 2009). Som vi såg i kap.3.3.2 er trua på den treeinige Gud med å forme den diakonale identiteten. Dette særigne ved diakonale institusjonar omtalar Aadland som «slightly different», og som sjela i institusjonen. Eit av dei viktigaste kjenneteikna ved diakonale institusjonar er det kontinuerlege arbeidet med kva dette handlar om, skriv Aadland (Ibid.:15).

4 Funn og analyse

I dette kapitlet vil eg presentere forståinga informantane har av det verdimesseige og diakonale særpreget ved Styve Gard, og analysere kva denne informasjonen fortel om dette særpreget ved organisasjonen. Skildringa av verksemda i kapittel to, og teorien i kapittel tre, er bakteppe for analysen. Kapitlet skal gi eit overblikk over dei viktigaste resultata. Før eg går i gong med presentasjonen, vil eg forklare litt om framgangen og gjennomføringa av intervju.

4.1 Intervjua

Hensikta med intervju er å få mest mogeleg fyldig skildring av korleis tilsette forstår særpreget, med mål om at dette kan føre til kunnskap. Hovudpunkta i det informantane har sagt, vil bli gjeven att og bli stilt opp mot kvarandre. Ønsket er å få fram likskapar, ulikskapar og nyansar i svara.

4.1.1 Framgangsmåte

Kontakten med informantane vart oppretta via leiinga ved verksemda, samt avdelingsleiarar ved dei ulike avdelingane. Alle tilsette fekk skriftleg informasjon om prosjektet (vedlegg 2 og 3). Dei utvalde informantane deltok frivillig, og samtykka skriftleg til å delta. Ei svakheit ved at leiinga oppretta kontakt med informantane, er at det kan vere vanskeleg for den tilsette å svare nei til å delta. Dette kan dermed komme på akkord med frivilligheita. Eg valde likevel å gjere det på den måten, fordi det var den formelt riktige måten å gå fram. Intervjua vart gjort på arbeidsstaden til informantane og i arbeidstida deira. Dette fører òg til spørsmål om frivilligheita rundt deltakinga som informant. Trass desse spørsmåla om frivilligheita, har eg ikkje opplevd verken framgangsmåten eller tidspunktet for intervju som noko problem. I staden var erfaringa at alle informantane var positive til å bli intervju, og ønska å fortelje om sine tankar knytt til tema. Fleire uttrykte i tillegg ei glede over å få bruke tid på å reflektere rundt tema om verdiar og den kyrkjelege tilhøyrsla.

4.1.2 Gjennomføringa

I forkant av intervjuet utforma eg ein intervjuguide (vedlegg 1). Intervjuguiden har tre hovuddelar. Først er det litt om den tilsette og arbeidet ved Styve. Den andre delen handlar om verdiar, og den siste om diakoni. For å sikre at ulike nyansar ved tema kjem fram, har kvar del underspørsmål. Denne semistrukturerte intervjuforma gjorde det mogeleg å få fram ulike nyansar. Generelt opplevde eg at informantane svarte detaljert på spørsmål. Nokre av spørsmåla var mindre relevante for enkelte av informantane, og nokre sette i gong ein refleksjonsprosess (Kvale og Brinkmann 2015:48) hos dei, som gjorde at dei knytte tema til personlege forhold. Informantane eksemplifiserte gjerne med å fortelje om private sider frå eige liv. Her ser eg det nødvendig å vere forsiktig med å ukritisk trekke dette inn i analysen og drøftingsdelen.

Det viste seg å vere vanskeleg å finne gode ord når eg skulle stille spørsmål om diakoni. Ønsket var å få fram dei tilsette si forståing av det diakonale ved arbeidet. Diakoni er eit vanskeleg omgrep, og sjølv om eg definerte det til å vere kyrkja si omsorgsteneste, hadde mange utfordringar med å finne relevansen. Dette i seg sjølv er eit spennande element i undersøkinga som eg kjem tilbake til i drøftingskapittelet. På ein måte kunne eg ønska ei ny intervjurunde med andre formuleringar på spørsmåla om diakoni. På ei anna side er det mogeleg at eg hadde fått liknande resultat, og at det derfor ikkje hadde tilført ytterlegare informasjon.

Intervjua tok mellom 40 minutt og 1 time og 15 minutt å gjennomføre, og vart tatt opp på lydband. I transkriberingsprosessen var det viktig å huske på forskjellen mellom talespråket og skriftspråket (Kvale og Brinkmann 2015:107). Eg har transkribert alle intervjua ord for ord, men har berre delvis gitt att bekreftande lydord, tenkepausar eller lydord som indikerer dette.

4.1.3 Omarbeiding til funn og analyse

Utgangspunktet for funna er dei to hovudområda i intervjuguiden; verdiar og diakoni. Dette gir grunnlaget for analysen. Informasjonen vil såleis bli systematisert ut i frå det informantane fortel eksplisitt og implisitt om verdiar og diakoni. Undervegs vil eg forklare kva eg ser etter

og kvifor. For å kunne svare på problemstillinga, er òg perspektivet utover til eksterne samarbeidspartnarar sentralt. Dette perspektivet blir presentert undervegs.

Det er relativt små skilnader mellom avdelingane ang. informasjonen som kjem fram. Dette vurderer eg til å ha liten innverknad på resultatet, og har derfor valt å ikkje kommentere det. Det er likevel ein skilnad mellom avdelingane i forhold til perspektivet utover til eksterne samarbeidspartnarar, og i forhold til den direkte kontakten med ungdommane. Her er det svar frå to avdelingar som er aktuelle å ta med. Med bakgrunn i at det er relativt få tilsette ved nokre av avdelingane, blir dette presentert på ein måte som ikkje identifiserer kva avdeling som representerer dei ulike perspektiva.

4.2 Arbeidet ved Styve Gard og motivasjonen for å jobbe der

Intervjuet starta med å la informantane snakke fritt om arbeidet ved Styve og motivasjon for å jobbe der. Ønsket er å få fram ulike sider ved det verdimeslige og diakonale særpreget ved Styve, utan å legge føringar for svara.

4.2.1 Eksplisitt om verdiar og diakoni

Berre ein av informantane kommenterer eksplisitt diakoni. Informanten sa dette om diakoni: «... diakoni er å hjelpe, å være en hjelper. Det er jo det vi er her».

Halvparten av informantane omtala eksplisitt verdiar som viktig motivasjonsfaktor for å arbeide ved Styve. To informantar meiner kjerneverdien respekt er viktig. Ein av informantane har fokus på at dei vaksne må ha eigenskapar til å kunne ta i vare ungdommen, og knyter dette til å ha respekt for ungdommane:

«... (med) styrken og svakheitene og det å tole at me er ulike og likevel kjenne at dei er inkludert... Det beste du kan gjere er eit førebyggjande arbeid i eit lengre perspektiv. Å sjå dei og hjelpe dei, sånn at dei kan få eit best mogeleg og utviklande liv.».

Ein informant seier at det ikkje er problematikken til ungdommane som er det viktigaste. Det viktigaste er korleis møte ungdommane og foreldra. For informanten handlar dette om respekt og om å skape tillit frå starten av.

Alle informantane fortel på ulik måte om korleis hjelpe ungdommane til eit betre tilvære ut i frå behova deira. Ein informant kommenterer at det er nødvendig å hente inn ekstra kompetanse når det er behov for det. To av informantane fortel om ungdommane sine behov for å auke sosialkompetansen, og om å få oppleve meistring. Ungdommane kan utvikle seg mykje i kontakten med andre ungdommar og med vaksne, samt at dette gir dei eit lettare tilvære. Informantane fortel òg om dei ulike aktivitetstilboda i Styve. På ulik måte snakkar informantane om kompetanse som god omsorg og om å få høyre til. Tre informantar meiner ungdommane må få auka kvardagskompetanse. Ein av informantane forklarar dette slik:

«Målet er at dei skal klare seg sjølve, at dei skal bli sjølvstendige, at dei skal få det betre... Alt det vi gjer handlar jo om at ungdommane skal lære seg å meistre livet, og klare seg sjølv.».

Ein informant knyter det å få vere kreativ og å få vere med å påverke arbeidet, eksplisitt til verdien dristigheit. Ein informant kommenterer eksplisitt kjerneverdien håp, og knyter dette til ungdommane si framtid. Òg ein annan av informantane har fokus på framtida, men utan å knyte det til kjerneverdien håp.

4.2.2 Implisitt om verdiar

Implisitt i svara informantane gir på det opne spørsmålet om arbeidet ved Styve og motivasjonen for å arbeide der, kan vi finne att kjerneverdiane og slagordet i verksemda, slik dei er presentert i kap.2.1.1. Eg har derfor systematisert informasjonen ut i frå dette, og deler såleis underkapitla inn etter kjerneverdiane og slagordet.

4.2.2.1 Respekt

Som vi såg i kap.2.1.1 definerer Kirkens Sosialtjeneste (2013b) respekt til å handle om likeverd og å ha integritet for den enkelte. Respekt handlar om fagleg tilbod som skal vere individuelt tilpassa. Det handlar òg om trua på at alle meistrar noko, men kan ha behov for

bistand på enkelte områder. Det å bli møtt på eksistensielle behov, samt spørsmål om tru, står sentralt i kjerneverdien respekt. Verdien handlar òg om å ha respekt for arbeidsmiljøet og forholdet medarbeidarane har til kvarandre. I følgje ordboka (2017) betyr respekt å sjå seg attende eller å ta omsyn til. Implisitt i det informantane fortel, kan vi sjå kjerneverdien respekt.

På ulik måte har informantane fokus på at arbeidet skal vere individuelt tilpassa, på å gå saman med ungdommane for å finne vegen vidare, og å ta dei på alvor ved å hente inn ekstra kompetanse ved behov. Tre informantar meiner det er viktig å skape ein relasjon til ungdommane.

I omtalen av kva som motiverer informantane til å arbeide ved Styve, nemner halvparten av dei at dei har gode kollegaer og at arbeidsplassen er god.

For ein informant er det viktig å formidle til ungdommane at han tar dei på alvor, og ønsker å lytte til dei utan å gå ut i frå korleis dei har det. Ein informant ønsker å formidle til ungdommane at dei sjølv må ønska endring i livet, og må sjølv ha motivasjon til å gjere noko med det. «... om dei føler at dei treng ei endring, så kan vi hjelpe dei med å lage strategiar og planar». Den andre informanten meiner den viktigaste budskapet å gi ungdommen er:

«... vi skjønar at det er veldig kjipt... Vi ønsker deg det beste, og vi ønsker å hjelpe deg på best moglege måte. Det å formidle velkommen inn i varmen er viktig.»

Informantane fortel at dette òg er viktig å formidle til dei eksterne samarbeidspartnarane. Ein informant legg til at han formidlar dette til samarbeidspartnarane:

«Styve er her for å ta i vare ungdommane, for å gi dei ein trygg kvardag, og for å hjelpe dei med det dei strever med. ... Eg fortel at vi er engasjerte vaksne som er tett på... det er mange forskjellige folk som arbeider her».

4.2.2.2 Kompetanse

Jf. ordboka (2017) handlar kompetanse om å ha ein kvalifikasjon eller ei evne. Dette gjer det mogeleg å diskutere om kompetanse er ein verdi, noko ein av informantane seinare i intervjuet stiller spørsmål ved. Eg vel likevel å omtale kompetanse som ein verdi, med bakgrunn i at Kirkens Sosialtjeneste (2013b) omtalar kompetanse som ein kjerneverdi. Som vi såg i kap.2.1.1 handlar denne kjerneverdien om at arbeidet skal ha høg fagleg kvalitet på alle

områder, tilpassa den enkelte. Medmenneskeleg kompetanse som tryggleik, og det å ha gode omsorgsevner, er sentralt. Ut i frå dette kan vi, implisitt i det informantane fortel, sjå kjerneverdien kompetanse.

Fleire informantar kommenterer på ulike måtar noko om kven ungdommane har behov for å møte, og korleis dei vaksne bør vere. Ungdommane har behov for støtte, få behandling og hjelp med utfordringar. Dei vaksne må respektere, førebygge og hjelpe ungdommane til eit utviklande liv. Ungdommane har behov for at vaksne er trygge og stødige. To informantar fortel at haldningane i Styve er sentrale for at dei arbeider der, og dei trur desse haldningane innverkar positivt på korleis møte ungdommane. Ein informant kommenterer at kvalitet i møte med ungdommane er viktig:

«...kjærelege grenser, rausheit, struktur, ikkje vere rigid, å vere den som gjer den vesle forskjellen, som gjer at dei kan få god utvikling, og kan få det godt... Dei treng materielle ting, men like mykje den emosjonelle støtta.».

I dette kan vi sjå behovet for kompetanse på korleis møte og vere til stades for ungdommane ut i frå behov og eit heilskapleg menneskesyn. Ein av informantane fortel at det å vere til stades for ungdommane er viktig for at dei skal få mogelegheit til å ta opp ting dei har på hjartet, når dei sjølve er klare for det:

«Å sitte i stova og lese avis er kjempegod miljøterapi. ... Kanskje er det ingen der, men så kjem ein ungdom forbi som set seg ned. Då legg du berre ned avisa og så er vi der med ein gong.».

Er ein ikkje til stades i slike situasjonar, kan ein miste viktige arenaer og gyldne augeblikk, der ungdommane har lyst til å prate, fortel informanten.

Fleire informantar kommenterer måten verksemda er organisert på. Tre informantar har på ulike måtar fokus på korleis opplegget er lagt opp, samt på samansettinga av personalgruppa, og kommenterer at dette skapar tryggleik. Ein annan informant fortel at det gode fellesskapet i Styve har positiv innverknad på ungdommane. Leiaren kommenterer at det er viktig å dokumentere behandlingstilbodet på alle nivå i verksemda. Ved konkrete førespurnader blir det forsøkt å skreddarsy eit tilbod som er tilpassa ut i frå måla og forventingane oppdragsgivar har satt. Leiaren ønsker ikkje å gå inn i oppdrag dei ikkje kan imøtekomme.

4.2.2.3 Dristigheit

Dristigheit handlar, i følge ordboka (2017), om mot og å våge. I kap.2.1.1 såg vi at Kirkens Sosialtjeneste (2013b) relaterer dristigheit til at livet til den enkelte er i endring.

Organisasjonen må derfor vere kreativ og tenke nytt i måten tenestene er ordna slik at den er tilpassa den enkelte. Implisitt i det informantane fortel kan vi sjå kjerneverdien dristigheit.

To informantar har fokus på ei stadig endring i behova ungdommane har, og at organisasjonen derfor stadig er i endring. Implisitt i dette kan vi sjå verdien *dristigheit* ved at organisasjonen våger å endre arbeidet slik at det er tilpassa ungdommane sine behov enda betre. Tre informantar nemner dristigheit implisitt i samband med utvikling.

Ein informant kommenterer at tilsette må vere tolmodige og tole dei indre konfliktane ungdommane har. I dette kan vi lese at tilsette må ha mot til å stå i det som er vanskeleg. Implisitt peikar dette på kjerneverdien dristigheit.

Leiaren peikar på at samfunnsoppdraget er ein motivasjonsfaktor for å arbeide i Styve. Han viser til at tenestene i Styve er lovpålagte, og at tenestene derfor må vere så gode som mogeleg. Lista må leggest høgt for å førebygge, og å hjelpe eit barn, slik at det kan klare seg seinare i livet utan å vere avhengig av hjelpeapparatet resten av livet. Det vil kanskje spare samfunnet for millionar, og kan gi ungdommane eit godt og meningsfylt liv, seier leiaren. Òg to andre informantar kommenterer arbeidet som ei viktig samfunnsoppgåve. I dette kan vi sjå at verksemda og dei tilsette meiner det er verdt å kjempe for at ungdommane skal få ei betre framtid, trass i at det er eit utfordrande arbeid. Såleis er det dristig å ta del i eit slikt oppdrag med bakgrunn i utfordringane dette fører med seg.

4.2.2.4 Håp

Eg forstår håp til å handle om ønsket eller trua på at noko godt kan bli verkeleg (jf. ordboka 2017). I kap.2.1.1 såg vi at Kirkens Sosialtjeneste (2013b) knyter håp til framtida og trua på at endring og nye sjansar er mogeleg. Håp handlar om å leite etter dette. I håpet finn vi eit mål om å betre livskvaliteten. Det handlar om å ha tru på, sjå potensialet, og å gå saman med den enkelte. Håpet er drivkrafta i arbeidet. Ut i frå dette kan vi sjå håpet implisitt i det informantane fortel om arbeidet ved verksemda og motivasjonen for arbeide der.

Informantane ved to avdelingar har fokus på å formidle det positive til ungdommane. Ein informant seier at det er viktig å «... *formidle glede og positivitet, og tru på at dei skal få ting til sjølv om ting er vanskeleg.*». Ein annan informant seier at «... *det er viktig å formidle at alle ungdommane vi jobbar med er betydingsfulle*». Informantar ved ein avdeling seier det er viktig å fortelje ungdommane at dei er tilgjengelege for dei, at dei kan kjenne seg trygge, og at dei vaksne er til å stole på. Ein informant fortel at ungdommane har lite tillit til seg sjølv og føler seg åleine. Det er derfor viktig å formidle at «... *vi er her, vi ser deg, vi kan vere saman*». Dette formidla informantane òg til eksterne samarbeidspartnarar.

Ein informant skildrar den gode arbeidsfellesskapen, omtalt under respekt, som ein varme, og at ein på godt og vondt kjem tett på kvarandre. Ein informant peiker på ein familietanke ved arbeidet, og seier at «... *vi er storfamilie, vi lever saman.*». Ein informant kommenterer at organisasjonen inkluderer alle og at ingen blir avvist. Ein informant meiner fellesskapet på Styve har positiv påverknad på ungdommane.

For leiaren handlar arbeidet i Styve om at ungdommane skal få gode og meningsfulle liv. «*Det er meningsfullt når eg ser at det vi gjer faktisk kan resultere i ein forskjell for enkelte barn ... når eg ser at vi kan hjelpe barn og ungdom til betre liv.*».

4.2.2.5 Det finst alltid mogelegheiter

I kap.2.1.1 såg vi at slagordet forpliktar organisasjonen til å ikkje gi opp (Kirkens Sosialtjeneste 2013b). Dette handlar om å gå saman med dei som ønsker det, på leit etter nye vegar, og om å gjere dristige val og strekke seg langt. Ut i frå dette kan vi sjå slagordet implisitt i det informantane fortel.

Ein av informantane trur ungdommane opplever at dei tilsette har ekte engasjement og at dei ikkje gir opp. Tre informantar kommenterer implisitt slagordet når dei fortel om kva som blir formidla til ungdommane. Ein av informantane eksemplifiserer dette med at ungdommar som ikkje føler dei passar inn på skulen, kan bli fortalt at det er mogelegheit for tilrettelegging av opplegg. Implisitt i dette kan vi sjå at det finst mogelegheiter og ønske om det gode for ungdommane. Leiaren fortel om at ikkje alle ungdommar er motiverte til å ta imot hjelp, men at det over tid likevel er mogeleg å hjelpe. Implisitt i dette kan vi sjå både kjerneverdien håp og slagordet om at det alltid finst mogelegheiter.

4.2.3 Implisitt om diakoni

Implisitt ser vi at alle informantane på ulike måtar omtalar det å hjelpe og å ha omsorg for ungdommane. Som vi såg i kap.3.3.1 handlar diakonien om nettopp å hjelpe og å ha omsorg for dei som treng det. Diakonal nestekjærleik er sentral i det å hjelpe, og vi kan sjå eit ønske om å ta heile mennesket på alvor.

Informantane har eit ønske om at ungdommane ikkje skal vere åleine, og at dei skal bli inkludert i fellesskap med både tilsette og andre ungdommar. Som vi såg i kap.3.3.1. er inkluderande fellesskap eit sentralt diakonalt element. Å høyre til er noko positivt og godt for både tilsette og ungdommane, og er med å skape nytt håp og nye krefter til å kjempe seg igjennom det som er vanskeleg.

På ulik måte har informantane eit framtidsretta fokus der målet er at dei skal få eit betre liv. Informantane fortel at ein måte å oppnå dette på er å auke kompetansen deira, og å gå saman med dei på vegen. I dette kan vi sjå sentrale diakonale særmerke, omtala i kap.3.3.2. Det framtidsretta fokuset, og trua på at det finst ei mogelegheit i det informantane fortel, kan knytast til det diakonale håpet. Det informantane fortel peikar mot det heilskaplege kristne menneskesynet som ligg i botn av diakonien, slik vi såg i kap.3.3.2.1, og er òg utgangspunktet i formålet til KS.

4.2.4 Oppsummering

Informantane omtaler her verdiane i Styve til å vere ein motivasjonsfaktor for å arbeide der. Alle har fokus på å hjelpe ungdommane. Fleire omtaler eksplisitt kjerneverdiane respekt, kompetanse og håp. Ein informant kommenterer verdien dristigheit. Implisitt i det informantane fortel om, er det mogeleg å sjå at alle kjerneverdiane og slagordet blir omtala, og at dette i stor grad samsvarar med KS si skildring.

Berre ein informant tar opp diakoni som ei aktuell side ved arbeidet. Vedkommande omtaler diakoni til det å hjelpe. Implisitt i det informantane fortel, er det mogeleg å sjå dei diakonale elementa håp, inkluderande fellesskap, samt eit heilskapleg kristent menneskesyn.

4.3 Verdier og slagord

I intervjuet får informantane spørsmål om kva verdier som er viktig i arbeidet deira. Dette er eit oppe spørsmål som inviterte informantane til å snakke fritt om verdier. Alle informantane kommenterer eksplisitt ein eller fleire av kjerneverdiane, samt slagordet i dette oppe spørsmålet. Trass i at dette er eit oppe spørsmål har eg eit ønske om at alle skal få svare på korleis dei forstår dei enkelte kjerneverdiane og slagordet. Eg stiller derfor aktuelle underspørsmål i tilknytning til svara dei gir, for å sikre dette. Informantane kjem i tillegg med andre innspel om viktige verdier som kan sjåast i samanheng med kjerneverdiane. Eg vil no presentere informantane sine forståingar av kjerneverdiane og slagordet.

Alle informantane har ei forståing av kjerneverdiane og slagordet, og alle knyter dei til det relasjonelle. Ein informant kommenterer at kjerneverdiane er viktig uavhengig av kva livssyn ein har. Ein informant meiner «*Verdiane kjem fram ved å undre seg, å vere nysgjerrig på kvifor den unge gjer det han gjer.*». Ein annan informant kommenterer at verdiane blir drøfta med jamne mellomrom, og syns det er givande å drøfte kva verdiane betyr og ulike måtar å forstå dei på. Ein informant kommenterer at verdiane kjem til syne i praksis, og gjennom ulike praktiske øvingar tilsette gjer saman på avdelingsmøter. Informanten trur dette påverkar korleis dei tilsette møter ungdommane. Ein informant syns det er uklart kva som er verdier og kva som er omgrep, og meiner at det er viktig å arbeide med dette. Ein informant opplev at det er for lite systematisk arbeid med verdiane, i forhold til korleis KS sentralt forstår verdiane. Informanten kommenterer at det er viktig å jobbe lokalt med dette, og å ha mål i forhold til verdiane. Leiaren fortel at Styve er forplikta til KS sine verdier, og at dette må integrerast i verdiforståinga til Styve. Han opplev likevel at det er uklart kva som ligg i kjerneverdien dristigheit på organisasjonsnivå, og tenker at det må arbeidast med dette.

4.3.1 Respekt

Tre informantar knyter på ulik måte respekt til korleis møte ungdommane. Dette handlar om å ha tru på det enkelte menneske, å sjå etter dei gode tinga og å leite etter ressursar i mennesket. Tilsette må ikkje tru dei er betre enn ungdommane. Det er viktig å møte dei som alle andre, at dei er like gode som alle andre, uansett kven dei er eller kva dei har gjort. Ein fjerde informant kommenterer òg dette og knyter det til å tolerere det ungdommane har opplevd, at alle er forskjellige og at alle er på søken etter kven dei er. Tilsette må ikkje sette grenser for

dette, men må i staden undra seg saman med ungdommane. Ungdommane skal endre ein del ting med åtferda si, men skal ikkje bli forandra som personar. Informanten kommenterer òg at ungdommane ikkje skal bli tvungne på ein religion eller eit livssyn. Alle må få leve ut det dei trur på, meiner informanten.

To informantar meiner det å forstå ungdommane er viktig. Ein av dei fortel han «... går tilbake og undrar meg og spør» for å lettare kunne forstå kva som skjer, ut i frå perspektivet til den andre personen. For den andre informanten handlar dette om å vere til å stole på, og seier at «Har du ikkje tillit, og har du ikkje relasjon til nokon, så får du ikkje gjort noko. Det er på ein måte grunnelementet.». I spørsmål om kva verdiar som er viktig overfor eksterne samarbeidspartnarar, kommenterer ein informant respekt og det å vere til stades for den enkelte. Vedkommande kommenterer òg at alle ungdommane er enkeltindivid med individuelle behov. Å møte ungdommane der dei er, er viktig.

To informantar kommenterer at det er viktig å vere medmenneske, og to informantar nemner det å inkludere som viktig. Leiaren kommenterer det å vere raus som viktig:

«Det som er riktig for deg er kanskje ikkje riktig for meg. ... Ingen av oss eig sanninga, men saman kan vi forhåpentlegvis prøve å nærme oss noko. ... Og der må vi ha stor grad av rausheit for at vi kan sjå ting ulikt...».

Ein informant kommenterte at arbeidsmiljøet er respektfullt. Leiaren meiner at organisasjonskulturen må romme moglegheita for å diskutere og å drøfte synspunkt: «Vi må tole å vere ueinige. ... det skal vere høgt under taket. Vi skal vereause og tole at vi og kan gjere feil.». Leiaren viser til at det er viktig å anerkjenne det krevjande arbeidet tilsette står i. Det er òg viktig å sjå og anerkjenne ungdommane slik dei er. Leiaren meiner det å vere ærleg om kva som er positivt og kva som ikkje er så bra, er avgjerande for å få god organisasjonskultur. Dette er òg viktig for å få eit godt arbeidsmiljø, samt at det er viktig overfor ungdommane. Dette handlar om å seie kva som er positivt, og kva som ikkje fungerer så bra. Leiaren seier dette om respekt:

«... det er heilt basalt for arbeidet at vi har respekt, i forhold til den enkelte og i forhold til enkelte grupper. Vi må halde oss for gode til å drive med moralisering i forhold til val menneske tar. ... Det er kanskje noko av det mest krevjande når ein kjem i situasjonar der menneske tar val som du ser er dårlege og feile. Like fullt så må respekten vere der for menneske og det valet dei tar.».

For leiaren er det viktig å vere ærleg over for Fylkesmannen og oppdragsgivar:

«Vi skal ikkje halde tilbake informasjon, men legge korta på bordet, og seie det akkurat som det er. ... Då veit vi at det vi ikkje er gode på, det må vi gjere noko med. Det å halde tilbake, unndra opplysningar og sånn, det er eit miljø som vi ikkje ønsker å stå for. ... Det er kjempeviktig at vi ikkje skal gjere oss betre enn vi er. ... At vi ikkje gjer verkelegheita betre enn den er.».

4.3.2 Kompetanse

Fire informantar meiner kompetanse handlar om å ha ei blanding av fagleg kompetanse og personlege erfaringar. «*Kompetansen ligg i botn for alt*», uttrykk ein informant. Ein informant fortel det er krav til at Styve må ha eit visst tal tilsette med formell utdanning. Ein informant kommenterer dei juridiske rammene Styve må halde seg til. Leiaren viser til KS som er opptatt av det faglege innhaldet i Styve. Medarbeidarane skal vere fagleg dyktige, og det blir stilt krav til kvalifikasjonane når dei blir tilsett. Han omtalar kompetanse til å vere formell og uformell, og at det er behov for begge formene for kompetanse. God organisasjonskompetanse blir bygd ut i frå medarbeidarane, arbeidet som blir utført, og frå tilbakemeldingar verksemda får.

Fleire informantar kommenterer oppdragsgivar sitt syn på verksemda og fortel at dei er positive til samarbeidet med Styve på grunn av måten verksemda arbeidar.

Tilbakemeldingane er at «... *det er kjekt å samarbeide med oss fordi vi har ein sånn positiv måte å møte ungdommar, foreldre og samarbeidspartnarar på.*». Fleire informantar fortel at oppdragsgivar legg merke til at Styve har eit positivt fokus på kva som er best for ungdommane, og at ungdommane har endra seg i positiv retning. Ein informant peikar på at det er den «gode stemninga i veggane» som bidrar til dette:

«Kanskje er det sånn at dei verdiane ein har her fører til at det blir god stemning, eller... god stemning er det ikkje heile tida, men at det er ein sånn varme, at det er noko med det samhaldet som er i personalet som påverkar ungdommane.».

Ein informant fortel at Styve ikkje har fokus på problema, men hentar i staden inn ekstra kompetanse eller gjer andre endringar ved behov. Dette står i kontrast til den eine informanten si forståing av at oppdragsgivar fokuserer mykje problema, og på det som ikkje fungerer i ungdommane sine liv. Informanten tar dette som ei utfordring, og meiner fokuset i staden må vere på å finne riktig person til oppdraget og riktig vinkling på situasjonen.

Tre av informantane kommenterer på ulike måtar korleis Styve oppdaterer kompetansen til dei tilsette. Dei fortel at kompetanse blir tatt opp på kvart avdelingsmøte, og at kunnskapen skal vere til det beste for ungdommane. Ein fjerde informant syns det er mogeleg å utnytte kompetansen i verksemda enda betre. For ein informant handlar kompetanse om erfaringane han får i møte med andre menneske.

Ein informant meiner at Styve er flink til å tilsette forskjellige folk. Det er spenn i alder, bakgrunn og utdanning. Ungdommane er forskjellige, dei knyter seg til forskjellige folk, og treng derfor forskjellige ting.

4.3.3 Dristigheit

To informantar kommenterer at dristigheit er viktig i arbeidet. To informantar meiner Styve er god på dristigheit. To informantar knyter dristigheit til at organisasjonen utviklar seg, der ein av dei knyter det til å «... bygge opp noko for framtida».

To informantar fortel at Styve strekk seg langt for å lage gode individuelle tilbod til ungdommane. Arbeidet er ikkje fastlåst i eit system, og det er rom for å prøve noko anna enn det tradisjonelle, seier ein av dei. Den andre informanten fortel at Styve lykkast med å hjelpe mange ungdommar andre ikkje har klart å hjelpe, og knyter dette til dristigheit.

To informantar knyter dristigheit til å tenke annleis. Det er viktig å ha eit mål og ein hensikt når ein gjer noko annleis, seier ein av informantane. Informanten knyter verdien til slagordet om at det alltid finst mogelegheiter. Den andre er inne på noko av det same. Han fortel at kvardagane kan vere beinharde, med mykje kamp, men at det likevel har resultere i noko bra: «Ungdommane kan seie «de gav meg ikkje opp, de gav meg håp om at eg kunne klare det, at eg kunne få eit bra liv likevel».

Seks av informantane nytta ordet å tørre i si skildring av dristigheit. Fleire av informantane har element av følgjande: «... tørre å gå nye veier, å prøve nye ting og starte opp ting som ingen andre har gjort tidlegare.». Ein informant kommenterer å «... tørre å feile, en må tørre å gå på tryne ... Eller så kjem vi ingen veg.». To informantar meiner dristigheit utviklar relasjonen og tilliten mellom ungdommane og tilsette. Ein av informantane uttalte det slik:

«Ungdommen kan ha mykje med seg, det kan ha skjedd mykje vi ikkje veit. Vi blir ikkje skremt av tema som kanskje er tabu elles i samfunnet. ... Trur dristigheit ligg litt i det, å tørre å vise at vi er her uansett.».

Ein informant meiner det er viktig å formidle verdien til eksterne samarbeidspartnarar.

Leiaren og ein annan informant uttrykker at det er ein balansegang mellom dristigheit og å vere dumdristig. Leiaren seier det slik:

«I den grad vi skal vere dristige, så skal det vere ut i frå at vi vurderer det som forsvarleg. ... Men kanskje vi skal seie ja til eit oppdrag sjølv om oddsa er dårlege ... Sjølv om andre kanskje har gitt opp denne ungdommen, betyr ikkje det at vi skal la vere å gjere eit forsøk til. Det er dristigheit.».

4.3.4 Håp

For to informantar handlar håp om å dyrke det positive. Ein kommenterer å ha tru på at mennesket har positive ting ved seg, og å legge til rette for dette. To informantar seier at det er mogeleg å formidle håpet til ungdommane ved å leite etter det positive saman med dei. Ein informant kommenterer at tilsette kan håpe på vegne av ungdom som har mista håpet. Ein annan meiner håpet handlar om at tilsette må ha ekte engasjement for ungdommane, vere fleksible og tilgjengelege, og vise at dei bryr seg om dei og er glade i dei.

Tre informantar knyter verdien håp til slagordet. Håp handlar om å aldri gi opp og om å hjelpe ungdommane til å sjå at det finst mogelegheiter. To informantar har fokus på at framtida til ungdommane skal bli betre, og håper dei får med seg gode erfaringar og tankar som dei kan ta med seg i tida etter Styve.

Tre informantar kommenterer på ulike måter at håpet er motivasjonen i arbeidet. Leiaren omtalar håpet som fantastisk, og seier at håpet kanskje er den viktigaste verdien:

«Det er kjempeviktig at vi har tru og håp om at vi kan gjere ein forskjell, at vi kan hjelpe eit anna menneske til ei betre framtid. Det er ein veldig god kjerneverdi, som er veldig styrande for det eg trur på. Den dagen ein ikkje har både tru og håp i forhold til det vi held på med, då tenker eg ein må finne på noko anna å gjere.».

4.3.5 Det finst alltid mogelegheiter

Ein informant fortel at slagordet gir han eit anna fokus enn det problemfokuserete synet oppdragsgivarane ofte har på ungdommane. Han blir i staden orientert på løysingane, på ressursane og på kva som fungerer. To informantar knyter slagordet til verdien håp. Ein informant fortel at slagordet innverkar positivt når dei skal hjelpe ungdommane å regulere destruktive tankar. Fire informantar knyter slagordet til korleis arbeide for ei betre framtid for ungdommane. På ulike måtar fortel dei om nødvendigheita med spesialopplegg, og at ulike ungdommar treng ulike framgangsmåtar.

Tre informantar, inkludert leiar, knyter slagordet til å ikkje gi opp. Leiaren trur det alltid finst mogelegheiter: «... *Men vi ser dei ikkje alltid, og då blir det desto viktigare å gå fleire rundar på det. ... vi skal ikkje gi oss på første forsøk.*». Ein annan informant kommenterer dette, og seier at når det ikkje er mogeleg å hjelpe, handlar det ikkje om at ungdommen er for lite motivert eller er for vanskeleg, men om å ikkje finne riktig løysing.

4.3.6 Implisitt om diakoni

Ingen av informantane knyter verdiane eksplisitt til diakoni. Med bakgrunn i teorien om diakoni i kap.3.3 kan vi implisitt sjå fleire diakonale element i det informantane fortel. Som vi skal sjå kan blir særleg dei fire uttrykksformene for diakoni omtala i kap.3.3.1.2 og særmerka i diakonien omtala i kap.3.3.2.

Over ser vi at fleire av informantane har fokus på menneskeverdet til ungdommane, og har ønske om at dei skal få bevare og få stadfeste verdigheita si. Informantane har fokus på relasjonen dei har til ungdommane, og på korleis møte dei med respekt uavhengig av kven dei er eller kva dei har gjort. Fleire informantar kommenterer at ungdommane ikkje er åleine, og at dei ønsker å gå saman med ungdommane på leit etter håpet. Fleire informantar kommenterer arbeidsmiljø som respektfullt, og vi ser at leiaren er opptatt av å anerkjenne dei tilsette og ungdommane. Han er òg opptatt av at det å vere ærleg og raus er viktig i arbeidet. Vi ser òg at informantane er opptatt av at både den faglege og medmenneskelege kompetansen står sentralt i arbeidet, samt å legge til rette individuelt etter behov. Leiaren kommenterer eit ønske om å bli betre i arbeidet dei gjer. Vi ser at informantane gir uttrykk for at ungdommane er verdt risikoen ved å ta vanskelege oppdrag der andre har feila.

Informantane uttrykker eit håp om at det finst ei mogelegheit for endring, og eit ønske om ei god framtid for ungdommane. Arbeidet handlar såleis om å kjempe for at ungdommane skal få eit verdig liv. Kommentaren om religionsfridom kan vi særleg knyte til at det er ønska mangfald i diakonien, omtala i kap.3.3.3.3.

4.3.7 Oppsummering

Alle informantane viser ei forståing for kjerneverdiane og slagordet, som i stor grad samsvarar med KS si skildring. Den relasjonelle sida, samt framtidsfokuset, blir spesielt framheva. Feire fortel på ulike måtar om korleis dei kjem til syne i praksis, og korleis dei blir drøfta i stabsfellesskapen. Totalt registrerer eg tre kritiske spørsmål knytt til forståinga og bruken av verdiane.

Ingen av informantane omtala diakonien eksplisitt når dei fortel om kva verdier som er viktige. Vi ser likevel at det er mogeleg å sjå fleire diakonale element. Særleg kom dei fire uttrykksformene for diakoni, og særmerka i diakoni, til uttrykk. I tillegg vart ønsket om mangfald omtala.

4.4 Diakoni som kyrkja si omsorgsteneste

I kap.1.3.3 ser vi at DNK definerer diakoni til å vere kyrkja si omsorgsteneste. Informantane fekk spørsmål om korleis dei forstår denne definisjonen, sett i samanheng med arbeidet i Styve. Eg vil no presentere svara informantane gav på dette. Svara er strukturert etter tema om diakoni som omsorgsteneste, og om tilknyttinga til det kyrkjelege. Analysen har grunnlag i aktuell teori om diakoni i kap.3.3.

4.4.1 Diakoni som omsorgsteneste

Informantane fekk mogelegheit til å svare fritt kva dei tenkte om omgrepet diakoni, i tilknytting til definisjonen til DNK om diakoni som kyrkja si omsorgsteneste. Informantane

fekk oppfølgingsspørsmål i forhold til dei fire uttrykksmåtane for diakoni. Her vart nestekjærleik forstått som «møte med» ungdommane (Kyrkjerådet 2008:16), inkluderande fellesskap forstått som «å styrke fellesskap og nettverk» (Ibid.:18), vern om skaparverk forstått som «å skape ein positiv livsstil som fremjar balanse og heilskap» i ungdommane sine liv (Ibid.:21), og kamp for rettferd forstått som å kjempe for ungdommar «som får krenkt menneskeverdet sitt» (Ibid.:23).

Eg presenterer først det informantane svarer eksplisitt om diakoni, før eg så presenterer det informantane kommenterer implisitt om diakoni.

4.4.1.1 Eksplisitt om diakoni

Alle avdelingane er representert i svara, og alle informantane knyter omgrepet diakoni til det kristne eller til kyrkja. To informantar omtaler diakoni til å vere diffus og vanskeleg, og to informantar fortel at dei ikkje nyttar seg av omgrepet diakoni til vanleg.

Ein av informantane kommenterer at diakoni handlar om «... *alt det gode som kyrkja står for*», og ser på det som noko positivt. Ein annan informant knyter diakoni til Frans av Assisi, og til likningar og Jesus i bibelen, og seier følgjande om dei som utøver diakonale handlingar:

«... (Dei er) menneske som gjer gode ting for andre, heilt avhengig av seg sjølv som person ... berre for å tene andre menneske. Uavhengig av kva situasjon ein er i, og kven ein er, utan å ta omsyn til seg sjølv... utan vilkår. Nesten litt guddommeleg, nesten ikkje mogeleg.».

I relasjon til forståing av at dei kristne har fått oppdrag i frå Gud til å utøve diakoni, slik vi såg i kap.3.3.3.3, er dette synet eit interessant innspel.

Ein informant forstår diakoni til å vere kjernebodskapen i Bibelen, og at det handlar om å bry seg om nesten sin, samt å ta vare på kvarandre. Han meiner dette er humanistiske verdiar, ikkje berre kristne verdiar. For mange handlar religion om rett og gale, og at dette er avgjerande om ein kjem til himmelen eller ikkje. Ein informant seier dette:

«Diakoni betyr fokus på menneske, på den enkelte, på det å vere del i ein fellesskap... og å bry seg om kvarandre, det å hjelpe den som ligg nede, eller den som har spesielle behov. Det er uavhengig av om han trur på noko, eller må gjere sånn og sånn for å ta del i ein fellesskap. Det skal vere ope for alle.».

Trass i at informanten òg knyter det han seier til å vere humanistiske verdiar, gir han eksplisitt uttrykk for nokre sentrale element ved diakonien slik vi såg i kap.3.3.1.2 og kap.3.3.2. Dette ser vi òg når tre informantar knyter diakoni til det å hjelpe, og tre informantar knyter det til å vere gode medmenneske. Ein av dei knyter diakoni til å vere tilgjengeleg, og å vere open for å snakke med ungdommane om dette, dersom dei ønsker det. Informantane har i tillegg fokus på at mottakar av diakonien har behov for ekstra støtte og hjelp, og nemner nestekjærleik, respekt og at alle er like mykje verdt, samt at dei fortener like store sjansar som andre. Informantane gir her uttrykk for sentrale sider ved diakonal omsorg, slik den er omtala i kap.3.3.1.1.

Ein informant fortel at kyrkja og KS har endra seg og at dette har resultert i at det ikkje lenger er krav om at dei tilsette må vere personleg kristne. Informanten trur KS ønsker variasjon, med bakgrunn i at samfunnet har endra seg og at ungdommane er forskjellige. Informanten kommenterer at grunnlova er bygd på kristne verdiar, og at *«Ein skal ikkje gjere mot andre det ein ikkje vil at andre skal gjere mot seg sjølv. Det er ein god leveregel, uansett ståstad.»*. Ein annan informant meiner diakoni handlar om å møte menneske i eit likestilt forhold. *«...verdiane som blir presentert i diakonien ligg der som eit grunnteppe, sjølv om du har eit utgangspunkt der du ikkje definerer det som diakoni.»*. Informantane viser her til at dei kristne grunnverdiane står sterkt i det norske samfunnet. Informantane peikar berre på små forskjellar mellom det diakonale og det allmenne, og viser til at diakonal omsorg pregar den allmenne omsorga. Denne samanhengen mellom diakoni og allmenn omsorg blir omtala i teorikapittelet 3.3.1.

Leiaren kommenterer eksplisitt diakoni i samband med å styrke fellesskapa og nettverka til ungdommane, men meiner dette er viktig utan at det nødvendigvis treng ha ei diakonal tyngde. To andre informantar nemner diakoni i samband med å skape heilskap og balanse i liva til ungdommane, men er usikker på korleis det heng saman med diakonien. Ein av dei seier dette:

«Å skape dei positive endringane, og at ungdommane skal meistre og komme seg vidare, det er på ein måte berre ein del av det vi driv med. Utan at eg heilt klarer å henge det på ein knagg. Det er heilt naturleg at det skal vere sånn. Om det er naturleg for meg som person, eller om det er at eg på ein måte er forma inn i det her etter så mange år på Styve, det veit eg ikkje.»

4.4.1.2 Eksplisitt om institusjonsdiakoni

Leiaren uttrykker at han lenge har strevd med kva diakoni handlar om, i samband med at det offentlege har tatt over det meste av arbeidet i velferdssamfunnet. For han handlar diakoni om det omfattande arbeidet som kyrkjelydar gjer blant rusmisbrukarar, bl.a. utdeling av mat og klede, utan å få betalt for det:

«... dei trengte ikkje å gjere det, men dei gjer det oppriktig ut i frå at dei tar Bibelens ord på alvor, og dei ønsker å stå for nestekjærleik. Det blir diakoni for meg. Dei gjer det av frivillighet, og eit stort og varmt og godt hjarte. Det blir diakoni for meg.».

Leiaren stiller så spørsmål ved om det er diakoni når dette arbeidet er ei betalt teneste «... når er dette diakoni, og når er det vanleg offentleg velferdsteneste...» og undrar seg over om det offentlege like gjerne kunne utført det arbeidet Styve gjer: «Er det fordi at vi er eigd av Kirkens Sosialtjeneste at det blir diakoni? ... er det diakoni viss den som utfører den diakonale tenesta ikkje reknar seg som kristen?».

I det leiaren kommenterer her, samt det informantane fortel i førre underkapittel, kan vi sjå att nokre sentrale utfordringar ved institusjonsdiakonien. Leiaren stiller spesielt spørsmål ved forholdet mellom å både ha eit samfunnsoppdrag og eit kyrkjeleg oppdrag, som er omtala i kap.3.3.3. Han stiller òg spørsmål ved forskjellane mellom religionsidentiteten og profesjonsutøvinga, og korleis dette heng saman, som særleg er omtala i kap.3.3.3.2.

4.4.1.3 Implisitt om diakoni

Eg vil no presentere det informantane fortel om dei fire uttrykksmåtane for diakoni. Informantane knyter ikkje sjølv uttrykksmåtane eksplisitt til diakoni. Likevel kan vi implisitt sjå fleire sentrale diakonale element. Grunnlaget for denne forståinga er omtalen av uttrykksmåtane i kap.3.3.1.2 og omtalen av dei diakonale særmerka i kap.3.3.2.

Nestekjærleik

To informantar omtalar nestekjærleik som grunnleggande i arbeidet. Ein av dei fortel at han gjerne nyttar eit anna ord på det og definerer det som noko anna, men seier at «*Men møtet med menneske, det er jo det viktigaste av alt.*». Ein tredje informant kommenterer at

nestekjærleik er å tenke at «... *det mennesket du har framfor deg er den viktigaste personen i heile verda, akkurat no*». I dette legg han å vere nysgjerrig og undrande over kven ungdommane er, og at det påverkar måten å stille krav og forventingar til ungdommane.

Inkluderande fellesskap

Tre informantar kommenterer at det er viktig for menneske å høyre til i ein fellesskap. Informantane har fokus på at menneske er avhengige av fellesskap og å få bety noko for andre. Ein informant trur alle er på søken etter eit nettverk, og at dei som ikkje finn positive nettverk heller vil ha dårlege vener enn å sitte åleine utan nettverk. Leiaren fortel at Styve ønsker at ungdommane skal ha eit betre nettverk. Òg tre andre kommenterer det same, og fortel samtidig om dei ulike arenaane der Styve forsøker å skape fellesskap for ungdommane. Tre av informantane kommenterer på ulik måte at ungdommane får utvikle seg i samhandling med andre. Dei får lære seg sosiale kodar, får oppleve meistring og får tilbakemelding på at dei er verdifulle slik dei er. Leiaren, samt tre andre informantar, kommenterer på ulik måte familie og vener som viktige nettverk. Dei to andre informantane omtaler Styve som ein familie, og som ein heim der tilsette og ungdom saman er ein fellesskap. Det gode arbeidsmiljøet, varmen og omsorga tilsette har for kvarandre påverkar ungdommane positivt, trur ein av informantane.

Vern om menneskeverdet

Ein informant knyter vern om skaparverket til at ungdommane har behov for ein god og trygg omsorgsbasis. Han trur Styve kan bidra til dette. To andre informantar kommenterer òg tryggleik, og det å ha gode vaksne personar rundt seg som kan stå saman med ungdommane i stormen. Ein informant kommenterer det å ha eit heilskapleg syn på liva til ungdommane. Han ønsker å støtte ungdommane slik at dei får best mogelege liv, både no og vidare i eit langt liv som menneske. Informanten meiner ungdommane må få dekkja både materielle, sosiale og åndelege sider, og knyter dette til kjærleik.

To informantar har fokus på det positive og ressursane i menneske. Ein informant kommenterer det å vere ærleg om korleis ting er, som viktig. Ein annan knyter det til korleis møte ungdommane og foreldra som ikkje alltid tar gode val:

«... så prøver eg å forsikre meg om at dei er klar over vala dei tar, ... så får dei heller ta dei vala. Og går dei på trynet, så får vi heller være der og hjelpe dei opp igjen, i staden for å kome med peikefingeren og «kva sa eg».».

Ein informant meiner det er mogeleg å bli krenka når ting blir gjort i beste meining. Han fortel at det er viktig å bli kjent for å finne ut kva ungdommen syns er greitt, kva vedkommande toler, og kva som er viktig å passe seg for i møte med den enkelte.

Kamp for rettferd

Årsaka til at ungdommane har så store utfordringar ligg i krenkinga dei har opplevd, fortel ein informant. Jobben handlar om å støtte ungdommane, vere til stades, lytte til og tole det dei fortel, og å hjelpe dei vidare i livet. Det handlar om å få ungdommane til å fungere til trass for krenkingane dei har opplevd, og å få dei til å forstå at det ikkje er dei som er årsaka til krenkinga. Det er andre viktige omsorgspersonar som har krenka dei. Dette kjem òg ein annan informant inn på.

Leiaren kommenterer at det er kjempeviktig å ha omsorg for ungdom som får menneskeverdet sitt krenka. *«Det er vanskeleg, men det er heilt nødvendig.»*, seier han. Han meiner Styve definitivt skal snakke utstøytte og marginaliserte grupper si sak, men seier at *«... det er ikkje berre Styve Gard sin ting, det er mi plikt, det er di plikt. ... For meg er det heilt naturleg å tenke at det er kjempeviktig å halde høgt kampen mot all urettferd.»*.

4.4.2 Tilknyping til det kyrkjelege

Styve har ei tilknyping til kyrkja ved å vere eigd av Kirkens Sosialtjeneste. Eg vil no presentere korleis informantane forstår denne tilknypinga, og kva svara deira fortel om diakoni. Trass i at ingen av informantane meiner at tilknypinga til det kyrkjelege er sterk, kan vi med bakgrunn i kap.3.2 sjå viktige kristne og diakonale element i det informantane fortel.

Utover det som alt er kome fram i presentasjonen over, er det ingen av informantane som knyter den kyrkjelege tilknypinga eksplisitt til omgrepet diakoni. To informantar kommenterer at tilhøyrsla til kyrkja ikkje har noko betyding for dei. Ein av dei viser til at namnet på stiftelsen peikar på denne tilhøyrsla. To informantar fortel at tilhøyrsla ikkje blir presentert i

opplæringa. Ein av dei meiner likevel at opplæringa er bygd på den kristne trua. Ein informant fortel at det i det daglege ikkje er fokus på det kyrkjelege, med unntaket når ein av ungdommane har eit spesielt forhold til det.

Ein informant kommenterer at det viktigaste med at Styve er ein kristen organisasjon, er respekten, nestekjærleiken og omsorga for medmenneske, samt å møte alle på ein best mogeleg måte: «*Å prøve å møte desse ungdommane og familiare er mykje viktigare enn at vi skal halde oss innanfor ein viss boks, ei viss ramme*». Informantar ved to ulike avdelingar fortel at det er sjeldan ungdommane sjølv kommenterer at Styve har ei kyrkjeleg tilknytning. Av og til kan nokre bli nysgjerrige. Nokre spør gjerne om Styve driv med forkynning eller om dei må gå i kyrkja. Dei kan gjerne snakke om sin eigen religiøsitet, seier ein av informantane.

To informantar fortel at den kyrkjelege tilhøyrsla kjem til syne på den årlege medarbeidarsamlinga. Det er alltid gudsteneste på desse samlingane, fortel ein av dei. Den andre informanten fortel at tilknytninga blir signalisert ovanfrå. Han erfarer tilknytninga som noko trygt. Verdiane som blir signalisert er veldig fine. «*... det er bauta. Vi står støtt. Vi strekker oss langt. Vi står støtt. Her er det plass til alle. Det er trygt her.*». Òg ein annan informant knyter den kyrkjelege tilhøyrsla med tryggleik. Informanten trur hovudkontoret sentralt har meir fokus på tilhøyrsla til det kyrkjelege. Leiaren opplev den kyrkjeleg tilhøyrsla som diffus. Han fortel at det frå styrenivå i stiftelsen og på generalsekretærnivå er ønskeleg at tilhøyrsla er meir tydeleg på verksemdnivå, men fortel at det i liten grad blir kommunisert på verksemdnivå.

To informantar ved to ulike avdelingar trur dei eksterne samarbeidspartnarane har eit positivt inntrykk av tilknytninga til det kyrkjelege. Den eine av informantane trur dei oppfatar Styve som ein seriøs og gode aktør. Informanten trur ikkje Styve legg vekt på denne tilknytninga i dokumenta sine. Den andre informanten trur det positive inntrykket kjem av at KS er ein ideell stiftelse, og av at Styve er engasjert i ungdommen og har varme for dei.

4.4.2.1 Mangfald og det å vere livssynsbevisst

Eg vil no presentere det informantane fortel om tilknytninga til kyrkja, og som kan knytast til kapittelet om verdinøytralitet og det å vere verdibevisst i kap.3.3.3.3. I same kapittelet blir òg mangfald omtala som ei sentral side av diakonien.

To informantar, samt leiaren i verksemda, fortel at det ikkje er krav om å vere kristen eller krav om å høyre til kyrkja, for å arbeide ved Styve. To informantar meiner det er ein styrke at personalet er forskjellige og har forskjellige livssyn, personlegdommar, erfaringar, og at alle samtidig kan stå inne for verdiane Styve har. Ein av dei trur det er viktig at ungdommane ser dette, og såleis kan sjå at folk trur på ulike ting: «... vi representerer på ein måte samfunnet utanfor i forhold til kven vi er, kva vi står for.» Fleire informantar kommenterer noko likande.

To informantar fortel at det berre er i konkrete situasjonar, når for eksempel ein familie er muslimsk eller anna, at ein kjem inn på temaet om livssyn og religion. Leiaren fortel at han ein gong har opplevd at oppdragsgivar spurde om korleis det blir lagt til rette for at muslimar kunne bu på Styve. Ein informant fortel at det er god takhøgde for å ha ulike livssyn i Styve. Det skal tolererast og respekterast at folk har forskjellig tru. Dette er viktig i forhold til barnevernloven som seier at ungdommane ikkje skal bli hindra i å utøva trua si, og heller ikkje skal bli pålagt ei anna tru, fortel informanten. Òg leiaren kommenterer denne lova:

«Det er kjempevanskeleg å gjere verdiane for tydelege. For dei som kjem til oss er barn og ungdom, per definisjon, og vi skal ikkje drive med livssynspåverknad. Vi skal jo vere livssynsnøytrale.»

Ein annan informant er opptatt av å vere forsiktig med forkynnande verksemd når målgruppa er ungdom:

«... vi jobbar jo med ungdom med ulik kulturell bakgrunn, og vi jobbar på oppdrag frå det offentlege. ...Ein skal vere forsiktig med det med forkynning, direkte forkynning.»

To informantar trur dei fleste tilsette i Styve er forsiktige med å formidle kva dei sjølve trur på, og kommenterer at det er viktig å ikkje legge meir på ungdommane enn det dei allereie har å jobbe med.

To informantar kommenterer at alle trur på noko, og at det er viktig å snakke om tru og tvil med ungdommane. Ein tredje informant fortel at mange ungdommar søker lykke og å sjå bra ut, og ønsker å ha utdanning. Mange ungdommar kan tru på noko, men det kan vere vanskeleg å finne fotfeste. Ein informant meiner det er viktig å møte ungdommane med nysgjerrigheit og undring, uansett kva religion eller kultur vedkommande kjem i frå. Tre informantar, frå to ulike avdelingar, fortel at ungdom ofte tar opp religiøse og eksistensielle tema sjølv. Mange ungdommar er opne for å snakke om tru og tvil, og om ulike religiøse samfunn eller retningar.

Leiaren i verksemda trur at ungdommane veit kven av dei tilsette dei skal snakke med dersom dei har spørsmål som går på kristendommen. Initiativet må kome frå ungdommen sjølv. Samtidig er det viktig å ha openheit om eksistensielle spørsmål, seier han. Svara som blir gitt er ulike ut i frå kven ungdommen snakkar med. Leiaren kommenterer:

«... vi er heile menneske, og det betyr òg at ein har kanskje mykje undring, mykje spørsmål om livet og om det er noko etterpå. Og eg tenker at det er kjempeviktig at vi som institusjon tar dei spørsmåla like mykje på alvor som andre ting.».

4.4.2.2 Symbol

I teorikapittelet 3.1.5 blir symbol omtala. Symbol formidlar idear om kven organisasjonen er (Kvåle og Wæraas 2006:37). Dette gjer symbol til ein viktig del av organisasjonen. Med bakgrunn i dette fekk informantane spørsmål om kva symbol som symboliserer den kyrkjelege tilhøyrsla. Trass i at informantane fortel om ulike symbol, forklarte dei ikkje relasjonen symbola har til den kyrkjelege tilknytninga Styve har.

To informantar fortel at det tidlegare var vanleg å ha andakt etter lunsj. Ein av dei opplev det å ha andakt som heilt feil, og han fortel han er glad det ikkje er slik lenger. Informanten kommenterer at det tidlegare låg ein bibel på kvar avdeling, men han er usikker på om det er slik no.

To informantar kommenterer at lystenning er vanleg. For ein informant symboliserer lystenninga fred og håp. Den andre informanten kommenterer at lystenning ikkje har noko med religion å gjere, og at det er ei allmenn handling: *«Vi skal vere merksame på kva folk står for og vi skal respektere, vi skal ikkje tvinge noko på dei eller krenke dei.».* To informantar, samt leiaren fortel at det heng eit kors ved ein av avdelingane. Ein av dei fortel at korset alltid har vore der og meiner derfor det er ein del av inventaret der. Leiaren trur ikkje ungdommane kommenterer korset.

To informantar fortel at det er vanleg å markere advent- og julehøgtida, og at dette er ei kristen tid. Den eine seier at det er vanleg at alle fortel om sine juletradisjonar. Dersom det er nokon der som ikkje feirar jul, kan dei fortelje om høgtider som er viktig for dei. Leiaren kommenterer òg jula og fortel at det blir pynta med julekrybbe, og at dette indikerer kvifor jula blir feira.

Leiaren fortel at ungdommane som flyttar ut frå fosterheimar og institusjonane får eit gullkors i gåve. I løpet av dei siste 15 åra har berre ein ungdom sagt ho ikkje ønsker dette korset. Alle andre har vore takksame, fortel leiaren. Leiaren håper korset fortel noko om Styve og om dei kristne verdiane som ligg i botn av arbeidet. Òg ein annan informant fortel om gullkorset, og kommenterer at det er ei fin gest uavhengig av om ungdommen er kristen eller ikkje. Han håper at korset kan gi uttrykk for at «... vi har sett pris på at vi har fått lov til å bli kjent med deg. Dette er noko som kan minne deg om kva du har vore igjennom saman med oss, og kanskje kva du har fått med deg».».

Fire informantar kommenterer at eit hjarte er symbolet i logoen til KS. Ein informant omtaler hjartet som det sterkaste symbolet: «Det rommar ganske mykje. Vi har veldig fokus på å ikkje ekskludere nokon, og at alle er like, altså det er det med at alle er like mykje verd.». To informantar knyter hjartet til hjartevarme og kjærleik. Den fjerde informanten trekk parallell til nestekjærleik, og seier at: «(Hjarte) står i stil med kva kyrkja tenker vi skal gjere, sjølv om vi ikkje tenker så mykje over det.».».

4.4.3 Oppsummering

Ingen av informantane gir uttrykk for at diakonien er relevant i arbeidet, eller at tilknytninga til kyrkja er sterk. Vi ser likevel at informantane har positive assosiasjonar. Informantane fortel om ulike symbol i verksemda, og viser til den kristne historia verksemda har. Det er viktig for fleire av informantane å plassere dei diakonale verdiane, den diakonale omsorga og symbola i ein medmenneskeleg kontekst, og i ramma av allmenn plikt og humanistiske verdiar. Implisitt kan vi sjå at dei peiker på at det er likskap mellom diakonal og offentleg omsorg.

Informantane fortel at ungdommane og eksterne samarbeidspartnarar sjeldan spør etter tilknytninga, men trur samarbeidspartnarar har eit positivt inntrykk av tilknytninga.

Vi ser at informantane på ulike måtar relaterer dei fire uttrykksmåtarne til arbeidet, men utan å sjølv omtale det som diakoni. Trass i at informantane vart informert om at diakoni blir definert som kyrkja si omsorgsteneste, har mange utfordringar med å finne relevansen i omsorgsarbeidet ved Styve. Implisitt ser vi at informantane på ulike måtar kommenterer ønsket om mangfald i diakonien, og relasjonen mellom det verdinøytrale og verdibeviste.

Leiaren undrar seg bl.a. over kva diakonien handlar om i verksemda, og kva relasjon diakoni har til den offentlege velferdstenesta. Dette er sentrale spørsmål som kan knytast til ulike utfordringar i institusjonsdiakonien.

5 Drøfting

Ønsket med denne studien er å undersøke nærmare det verdimesige og diakonale særpreget ved Styve Gard, ut i frå følgande problemstilling:

Korleis forstår tilsette ved barnevernstiltak for ungdom, eigd av ein diakonal stiftelse, organisasjonen sitt verdimesige og diakonale særpreg?

Som kommentert tidlegare, viser problemstillinga at eg alt har ei meining om at verdiane og den diakonale identiteten gir eit særpreg til verksemda. Såleis handlar ikkje studien om å vise at dette er ein del av verksemda. Det som er av interesse er korleis tilsette forstår dette særpreget. For å kunne svare på dette, vil det likevel vere nødvendig å tydeleggjere kva særpreget handlar om, for så å drøfte dette opp i mot tilsette si forståing. Tidlegare i oppgåva har eg presentert aktuell teori om organisasjonar, verdiar og diakoni, og eg har skildra sentrale sider ved verksemda. Med dette som grunnlag vil eg no drøfte det analyserte datamaterialet i kapittel fire, i forhold til problemstillinga i studien.

For å svare på problemstillinga har eg tatt utgangspunkt i sentrale sider ved organisasjonen, som er medverkande til forståinga dei tilsette har. Målet er å drøfte tilsette si forståing av det verdimesige og diakonale særpreget ved verksemda. I kap.5.1 drøfter eg tilsette si forståing ut frå sentrale sider ved organisasjonen, som er grunnleggande for verksemda sin identitet. I kap.5.2 drøfter eg tilsette si forståing av den diakonale omsorga, som ein viktig del av organisasjonsidentiteten. Tilsette si identifisering med organisasjonen, medverkar til forståinga dei har av verksemda. Dette drøfter eg i kap.5.3. I kap.5.4 drøfter eg tilsette si forståing, i lys av organisasjonskulturen. Relasjonen verksemda har til eksterne samarbeidspartnarar innverkar tilsette si forståing av det verdimesige og diakonale særpreget. Dette drøfter eg i kap.5.5. Drøftingsdelen blir avslutta med kap.5.6, der eg drøfter korleis den verdibaserte leiinga medverkar til tilsette si forståing, og kva dette betyr for forståinga av særpreget.

5.1 Organisasjonsidentiteten til Styve

Kvåle og Wæraas (2006:77-78) viser til at skildringar av organisasjonen, verdigrunnlaget, slagordet, logoar og namnet er med å skape og formidle identiteten til organisasjonen. Identiteten fortel såleis kven organisasjonen er og kva den står for (Ibid.:164). Vi skal no sjå nærmare på korleis identiteten påverkar forståinga dei tilsette har av det verdimesige og diakonale særpreget ved verksemda.

5.1.1 Kjerneverdiane og slagordet

Kirkhaug (2013:61) omtalar kjerneverdiane som dei mest grunnleggande overtydingane om rett og galt. I analysen ser vi at informantane både eksplisitt og implisitt gir uttrykk for kjerneverdiane og slagordet. Alle informantane har eit bevisst forhold til, og uttrykker ei forståing av kjerneverdiane og slagordet Styve er forplikta til. Det er viktig for informantane å møte ungdommane på ein god og respektfull måte, vere tolmodige og tole indre konfliktrar, ta ungdommane på alvor og lytte til dei med forståing om at situasjonane dei er i er vanskelege. Fleire ønsker å formidle det positive til ungdommane, fortelje dei at dei er betydingsfulle og vise at tilsette har trua på at dei kan få ting til sjølv om det er vanskeleg. Informantane har ungdommane sine behov i sentrum, men seier likevel at ungdommane sjølve må ønske endring. Dei tilsette kan ikkje gå vegen for ungdommane, men ønsker å gå saman med dei. Det er ikkje ungdommane sin feil om verksemda ikkje klarar å hjelpe vedkommande. Det handlar då om at den riktige løysinga ikkje er funnen. Å bruke tid saman med ungdommane, og å vere kreative i tilrettelegginga for individuelle opplegg, er sentralt. For å kunne gjere det er fagleg og medmenneskeleg kompetanse avgjerande. Dette handlar òg om å overføre kompetanse til ungdommane sjølv, slik at dei kan utvikle seg og meistre livet. Det framtidretta fokuset i det informantane seier, fortel noko om perspektivet deira på håpet, og det å aldri gi opp, samt på slagordet om at det alltid finst ei mogelegheit. Håpet er motivasjonen i arbeidet.

Trass i at informantane har fokus på ulike sider av arbeidet, er ulikskapen i det dei fortel likevel berre nyansar i heilskapen. Alle knyter kjerneverdiane og slagordet til det relasjonelle, og vi kan sjå at informantane har eit ønske om å ta i vare ungdommane som av ulike grunnar kjem til Styve, og som har behov for hjelp. Ut i frå dette er det mogeleg å argumentere for at kjerneverdiane og slagordet skaper mening, forståing og orden til verksemda, samt at dei legg

føringar for arbeidet der. Såleis gir dette ein tydeleg identitet til verksemda, slik Kvåle og Wæraas (2006:14) tar fram. I lys av dette er det mogeleg å seier at kjerneverdiane og slagordet både på organisasjonsnivå, og blant dei tilsette, er godt forankra.

5.1.1.1 Forfekte verdiar og bruksverdiar

Denne skildringa av tilsette si forståing av kjerneverdiane og slagordet, samsvarar med det Bang (2011:47-48) omtalar som forfekte verdiar. Han skriv at det som regel er desse verdiane som kjem fram i intervjusituasjonar. Tass i at informantane vart inviterte til å ta fram andre verdiar, vart dette i liten grad gjort. Ein informant kommenterte at det å ha engasjement er viktig. Leiaren i verksemda viste til det å vere ærleg, raus, og det å anerkjenne som betydingsfullt. Om dette er verdiar kan diskuteras. Likevel er det mogeleg å forankre dette som ein del av kjerneverdiane, og er såleis ein del av dei forfekte verdiane. I lys av dette kan vi argumenterer for at vi har fått eit godt innblikk i informantane si forståing av kjerneverdiane og slagordet. Samtidig har ikkje denne studien lykkast i å få fram underliggande og meir ubeviste bruksverdiar som ligg til grunn for handlingane i organisasjonen, slik Bang (2011:47-48) viser til. Dette gjer at denne undersøkinga berre delvis gir klarheit i tilsette si forståing av verdiane i organisasjonen.

5.1.2 *Dobbelt oppdrag og dobbel identitet*

Kvåle og Wæraas (2006:164) viser til at ein organisasjonen kan vere prega av fleire identitetar. Som vi alt har vore inne på fleire gonger, arbeider verksemda sosialfagleg i offentleg regi, og er samtidig eigd av ein diakonal stiftelse (kap.2). Dette fører med seg ein dobbel identitet og eit dobbelt oppdrag, som verksemda må forsøke å balansere.

5.1.2.1 Identitetsforankring i offentleg velferdsteneste – eit samfunnsoppdrag

Omsorga Styve utøver er ein del av det offentlege velferdstilbodet (kap.2.2.1). Fleire av informantane, inkludert leiar, kommenterer at Styve har eit samfunnsoppdrag, og at dette oppdraget forpliktar organisasjonen i arbeidet. Fleire informantar kommenterer at verksemda

er underlagt offentlig lovverk og offentlege retningslinjer. Leiaren meiner tenestene må vere så gode som mogelege, slik at ungdommane ikkje blir avhengig av hjelpeapparatet i framtida. Han fortel at det, i tillegg til at ungdommane vil få gode og meningsfylte liv, vil spare samfunnet for mykje pengar. Utfordringane og problemstillingane ungdommane har, er av ein slik karakter at det er behov for fagkunnskap for å kunne gi dei tilstrekkeleg behandling, oppfølging og omsorg (kap.2.2.1). Analysen viser at informantane er opptatt av akkurat dette, og av kravet verksemda har til fagleg kunnskap. Dette viser at informantane har ei tilknytning til, og eit ønske om, å utføre god omsorg forankra i offentlig velferdsteneste.

5.1.2.2 Kyrkja si omsorgsteneste

KS definerer seg sjølv som ein diakonal stiftelse (kap.2), og har som formål å fremje og å drive diakonal verksemd, grunna i DNK (kap.2.1.2). KS støtter seg til DNK sin definisjon av diakoni, som definerer den til å vere omsorgstenesta til kyrkja. Med bakgrunn i å vere eigd av KS, gjeld dette såleis òg for Styve. I intervjuet vart informantane informert om denne definisjonen. Likevel hadde mange utfordringar med å finne relevansen for diakonien i arbeidet. Dette gir signal om at informantane her lita forståing om kva diakonien handlar om. Når det er sagt, knyter alle informantane omgrepet diakoni til det kristne eller til kyrkja. Denne tilknytninga blir underbygga av Kleiven og Askeland (2016:79) som peikar på at diakonien må ha ei tilknytning til det kyrkjelege. Ut i frå dette er det mogeleg å påstå at informantane til ei viss grad knyter arbeidet til diakonal omsorg.

5.1.2.3 Eit kyrkjeleg oppdrag

Arbeidet er basert på den kristne trua og har derfor eit kristent og kyrkjeleg mandat, skriv Kleiven og Askeland (2016:80). Ein av informantane knyter diakoni til likningar i Bibelen, til Jesus og til Frans av Assisi, og omtalar personane som utøvar diakoni til å tene andre utan å tenke på seg sjølv og eigen situasjon. Informanten omtalar diakonien som «...*nesten litt guddommeleg og nesten ikkje mogelege*». Ut i frå dette perspektivet blir diakoni til noko overmenneskeleg, og det vil ikkje vere mogeleg for det vanlege menneske å gjere denne tenesta. Skal vi relatere dette til identiteten til Styve, vil ikkje diakonien ha praktisk grunnlag, og vil såleis ikkje vere med å skapa mening og orden til organisasjonen slik Kvåle og

Wæraas (2006:77-78) meiner identiteten skal gjere. Den diakonale identiteten blir i staden diffus og ikkje relevant, akkurat slik halvparten av informantane seier om diakonien. I analysen ser vi òg at fleire informantar kommenterer eksplisitt at det er nødvendig å vere forsiktig med å forkynne. Desse kommentarane får meg til å undre meg over kva informantane tenker det diakonale oppdrag er. Dette gjer at eg må konkludere med at forståinga dei tilsette har av det kyrkjelege oppdraget, er mangelfull. Dette kjem òg til uttrykk når leiaren undrar seg over forholdet mellom diakonal omsorg og offentleg omsorg. Når dette er sagt kan vi òg sjå at informantane omtalar diakoni som det gode i kyrkja, å hjelpe og å vere gode medmenneske. Såleis gir den kyrkjelege tilknyttinga positive assosiasjonar.

5.1.2.4 Spesialisert diakoni

Leiaren stiller spørsmål ved om arbeidet Styve utfører er diakoni når det er ei betalt teneste. Han undrar seg over kva diakonien handlar om, i samband med at det offentlege har tatt over det mest av arbeidet i velferdssamfunnet. Slik han ser det skjer diakonien i kyrkjelydane. Der blir dei gode handlingane utført av eit stort, varmt og godt hjarte, og utan betaling. Askeland og Kleiven (2016:70) skil mellom diakoni i kyrkjeleg regi, og diakoni som er forankra i samfunnet og velferda. Dei (2016:70) omtalar diakonien som er forankra i samfunnet og velferda som spesialisert diakoni. Den spesialiserte diakonien er karakterisert ved at det krev særleg kompetanse for å utføre omsorgsarbeidet (Kyrkjerådet 2008:12). Såleis tar denne forma for diakoni høgde for behovet arbeidet i Styve har for kunnskap og erfaring. Ut i frå ei slik forståing kan leiaren si skildring av diakoni, plasserast innanfor ramma av den kyrkjelege diakonien. Krava som blir stilt til omsorgsarbeidet utført som del av den offentlege velferdstenesta, gjer det mogeleg å sjå ein link mellom den spesialiserte diakonien og det omsorgsarbeidet Styve utfører. Dette fortel oss såleis at leiaren viser ei manglande forståing av omfanget i den diakonale omsorga. Ser vi det i relasjon til samfunnsoppdraget skildra i kap.5.1.1.2, impliserer spørsmålet leiaren stiller at den diakonale sida ved verksemda er fråverande, eller kanskje til og med ikkje-eksisterande.

5.1.2.5 Diakonal eigenart

Kleiven og Askeland (2016:86) viser til at institusjonane sjølv definerer seg og arbeidet som ein del av den diakonale omsorgstenesta til kyrkja. Dette kan såleis gi ei forklaring på tilknytninga Styve har til diakonien, og gjer det mogeleg å definere omsorgsarbeidet Styve utfører som diakoni. Heftet *Diakoni i kontekst* (Nordstokke 2009:29-30) viser at den vertikale dimensjonen i diakonien knyter omsorgshandlinga til Gud. Denne dimensjonen gjer omsorga til meir enn sosialt arbeid. Den horisontale dimensjonen viser til at den diakonale omsorga handlar om å konkret hjelpe enkeltpersonar som treng det. Såleis er det meir enn fine ord og gode intensjonar om å hjelpe. Skal vi knyte det til leiaren sitt spørsmål om kva som skil diakonal og offentleg omsorg, ligg svaret på det i den horisontale dimensjonen. Eit slikt perspektiv gir mogelegheit for å argumentere at den diakonale omsorga ikkje handlar om å forkynne, slik vi i kap.5.1.1.3 såg at fleire informantar kommenterte. Trass i denne forklaringa på den diakonale eigenarten, er det likevel vanskeleg å argumentere for at tilsette ved verksemda har ei god forståing av kva den diakonale omsorga handlar om. I spørsmålet leiaren stiller kan vi implisitt sjå ei undring over kva funksjon diakonien har i verksemda og i arbeidet som blir utført. Dette kjem eg tilbake til i kap.5.2.

Aadland (2009:15) viser til at det kan vere problematisk at den diakonale omsorga liknar sekulære institusjonar. Han (2009a:51) skriv at det diakonale fagfeltet blir utfordra av sosialfagfeltet i å vere tydeleg på eigenarta i omsorga, og omtalar den religiøse dimensjonen sentralt i den diakonale omsorga. Spørsmålet leiaren stiller er såleis ei stadfesting av behovet for å tydeleggjere den diakonale eigenarta i verksemda, og blir dermed ei oppfordring til å arbeide med denne sida av organisasjonen. Aadland (2009:12) meiner at det viktigaste kjenneteiknet ved den diakonale institusjonen er å arbeide med spørsmålet om kva ein diakonal institusjon er. I lys av dette er det mogeleg å argumentere for at spørsmålet leiaren stiller er ein del av dette arbeidet. I tillegg viser oppmøtet av informantar på intervjuet, og den generelle interessa verksemda og dei tilsette har vist for denne studien, til dette kjenneteiknet ved diakonale institusjonar.

5.1.3 Omsorgsteneste i diakonal og offentleg regi

I analysen ser vi at leiaren undrar seg over kva som skil det diakonale omsorgsarbeidet frå det offentlege omsorgsarbeidet, og om det offentlege like gjerne kunne utført arbeidet Styve gjer.

Aadland (2009:14) viser til at det i det praktiske arbeidet er mykje likt diakonalt og offentleg omsorgsarbeid.

5.1.3.1 Relasjonen mellom det religiøse og behandlinga

Aadland (2009:15) og Angell (1994:1) kommenterer begge at det kan vere utfordrande for institusjonar å både ha eit religiøst perspektiv og eit behandlingsperspektiv i arbeidet. I 1994 meinte Angell at institusjonane må velje anten å ha fokus på religionen eller på profesjonen. Som vi ser i analysen er det ingen av informantane som opplever den kyrkjelege tilknytinga som sterk. Fleire av informantane uttrykker at tilknytinga til kyrkja og diakonien ikkje har særleg betyding, og at ungdommane sjeldan snakkar om denne tilknytinga. Informantane fortel at det stort sett er på den årlege samlinga i KS, at tilknytinga kjem til syne. Fleire informantar viser til at barnevernloven hindrar dei i å pålegge ungdommane ei tru. Informantane fortel at dei er forsiktige med å fortelje til ungdommane kva dei sjølv trur på. I lys av Angell (1994:1) si omtale av profesjonsproblemet og religionsproblemet, gir dette eit inntrykk av at den sosialfaglege utøvinga i Styve får ein dominerande plass. Ut i frå omtalen informantane har av at tilknytinga ikkje har særleg betyding, er det mogeleg å argumentere for at dei tenker det er riktig at den diakonale sida ved omsorga har ein marginalisert posisjon.

5.1.3.2 Små forskjellar i omsorga

Som vist tidlegare er relativt små forskjellar mellom tenestene i diakonale institusjonar og det offentlege tilbodet (Aadland 2009; Angell 2009a:35-36). Angell (2009a:35-36) viser til eit skilje mellom religiøse mål og behandlingsmål, og omtalar diakonien som ein komplementær funksjon i velferdstenesta. Ein informant meiner respekten, nestekjærleiken, omsorga for medmenneske og det å møte alle på ein best mogeleg måte, er det viktigaste ved at Styve er ein kristen organisasjon. Denne omsorga er viktigare enn å definere det innanfor ei viss ramme, seier han. Informanten fortel her om sentrale diakonale og kristne verdiar, og viser korleis desse verdiane får kome til uttrykk i praksis. Dette indikerer at diakonien er noko meir enn ein intensjon ved arbeidet, slik diakonien vart omtalt i kap.5.1.1.5. Ut i frå dette er det mogeleg å argumentere for at den diakonale omsorga er meir enn ein komplementær funksjon, slik Angell meiner.

Ein av informantane plasserer dei diakonale verdiane som eit grunnteppe i arbeidet, og seier at det ligg der sjølv om ein sjølv ikkje definerer det som diakoni. Ein annan informant forstår diakoni som kjernebodskapen i Bibelen, men seier samtidig at det å bry seg om nesten sin og å ta vare på kvarandre ikkje berre er kristne verdiar, men òg humanistiske verdiar. Fanuelsen (2009:141-142) og Aadland (2009) viser begge til at den diakonale praksisen ikkje nødvendigvis er annleis enn allmenn og offentleg omsorg. I lys av dette kan vi argumentere for at informantane har same forståing av at desse formene liknar på kvarandre.

Fanuelsen (2009:154-156) forklarar at både det diakonale og det offentlege omsorgstilbodet er knytt til kvar sine fagtradisjonar. Begge fagtradisjonane har kunnskap om menneske og livssituasjonen dei er i, meiner han. Fanuelsen (Ibid.) viser til at Gud er tolkingsramma for den diakonale omsorga. Med bakgrunn i at menneske er avhengige av kvarandre, og derfor har ansvar for kvarandre (Kyrkjerådet 2008:16), er realiseringa av omsorga avhengig av at mennesket gjer det gode (Fanuelsen 2009:154-155). I lys av dette vil det vere mogeleg å plasser informantane si forståing av den kristne omsorga og av diakonien, i ramma av realiseringa av omsorga, slik Fanuelsen skildrar ho. Når det er sagt, er informantane tydeleg på å ikkje definere omsorga innanfor ei viss ramme eller innanfor diakonien. Dette blir såleis ei motsetting til Fanuelsen si forståing av at omsorga har Gud som tolkingsramme. Fanuelsen (Ibid.) seier òg at heilskapleg kristen omsorg handlar om å skape bru mellom fagfelta. Dette gjer det mogeleg å argumentere for at fokuset informantane har på å ikkje definerer omsorga innanfor ei viss ramme, er med å bygge denne brua mellom fagfelta.

5.1.3.3 Ei bru mellom fagfelta

Både Fanuelsen (2009:153) og Foss (2009:78) skriv om at den diakonale omsorga skjer i samspelet og i spenningsfeltet mellom kyrkja og samfunnet. Trass i at arbeidet i verksemda er utfordrande har informantane likevel ei haldning om at ungdommane er verdt å kjempe for. Informantane har eit ønske om at ungdommane skal få det betre, at dei skal få meistre tilværet og bli sjølvstendige. Fokuset er framtidsretta og gir uttrykk for at dei har trua på at kvar ungdom har rett til eit verdig liv. Her er det mogeleg å sjå informantane si tru på ungdommane sin verdi. Dette samsvarar med det som står om omsorg i Yrkesetisk grunnlagsdokument (kap.1.3.5). Såleis kan omsorga plasserast i ramma av allmenn og offentleg omsorg. Det er likevel nødvendig å peike på at den diakonale identiteten Styve har,

gjer det mogeleg, og kanskje nødvendig, å argumentere for at omsorga òg er diakonal. Såleis er det mogeleg å knyte trua informantane har på ungdommane sin verdi, til det kristne menneskesynet som er utgangspunktet for arbeidet i KS (kap.2.1).

Innleiingsvis i kap.5.1.3 ser vi at Aadland (2009:14) viser til at det er få forskjellar mellom det diakonale og det offentlege arbeidet. Såleis blir spørsmålet leiaren stiller om kva som skil den diakonale omsorga frå den offentlege omsorga, eit naturleg spørsmål. For at informantane kan ha ei forståing av diakonien, er det naturleg å sjå etter kva som særpregar han. Samtidig har vi sett at informantane ikkje ønsker å nytte merkelappen «diakonal omsorg» på det dei skildrar. Det er viktig for dei å definere omsorga til noko anna. Kanskje er dette eit uttrykk for at informantane ikkje ønsker eller ser det nødvendig å definere omsorga innanfor diakoni. Samtidig ser vi at informantane omtalar omsorga i ein relasjon til kyrkja og den kristne trua. I lys av den diakonale identiteten Styve har, gjer det mogeleg å argumentere for at informantane dels har ei forståing av det diakonale særpreget i organisasjonen.

5.1.4 Mangfald og livssyn

Som vi såg i kap.5.1.1 viser Kvåle og Wæraas (2006:164) til at ein organisasjon møter ulike krav, verdiar og standardar frå interne og eksterne aktørar. Verksemda må heile tida handtere dette.

Leiaren i verksemda undrar seg over om omsorga er diakonal når den som utfører tenesta ikkje er kristen. Fleire informantar kommenterer at det viktigaste er ikkje at tilsette er kristne, men at dei kan stå inne for verdiane. Dei viser òg til at det ikkje er eit krav at dei tilsette er kristne. Dette samsvarar med slik heftet *Diakoni i kontekst* (Nordstokke 2009:40) viser til. Der står det at dei kristne har ansvar for å utføre diakonien, men at òg dei ikkje-kristne kan delta i arbeidet. Aadland (2009:15) omtalar noko liknande. Han skriv at det er viktigast at dei aksepterer den religiøse tilknytninga og den diakonale tenesta. Mangfald er ønska i diakonien, og trus- og livssynsnøytralitet er fjernt (Ibid.:15). Mangfald representerer openheit og respekt for andre sine oppfatningar, skriv han. Likeverdet og mangfaldet i diakonien blir framheva ved at tilsette har ulike religionar og livssyn. Fleire informantar tenker det er ein styrke om personalet har forskjellige livssyn, interesser m.m., med bakgrunn i at ungdommane er forskjellige, og at det viser variasjonen som finst i samfunnet. Ut i frå dette kan vi sjå ei

likskap mellom informantane si forståing og den diakonale teorien. Trass i dette er det likevel lite sannsynleg at informantane knyter denne forståinga, og forståinga i førre avsnitt, til diakonien.

5.1.4.1 Livssynsnøytral eller livssynsbevisst?

Leenderts (1997) skil mellom det å vere livssynsnøytral og det å vere livssynsbevisst. Ho viser til at verdinøytraliteten lenge har prega den offentlege omsorga, og at tanken bak er å likestille alle livssyna og å ta menneske på alvor. Slik ho ser det, fører denne nøytraliteten til at profesjonsarbeidarane vert passive. Ho meiner nøytraliteten handlar om ei frykt for å ikkje vise toleranse og aksept for ulike livssyn. Ut i frå dette kan vi stille spørsmål ved om dette er tilfellet i Styve. Informantane viser til barnevernloven som seier at ungdommar ikkje skal bli pålagt ei tru, og at dei er forsiktige med å snakke om kva dei sjølve trur på. Informantane uttrykker her eit behov for å vere verdinøytral, og viser såleis til at nøytraliteten er svaret på korleis møte den åndelege sida av ungdommane sine liv. Leiaren kommenterer òg dette behovet for livssynsnøytralitet i arbeidet, og fortel at han opplever det vanskeleg å vere tydeleg på verdiane. Informantane fortel at tema om livssyn og religion berre blir tatt opp i konkrete situasjonar, der ein av ungdommane er kristen, muslim eller anna. Ser vi dette i lys av Leenderts (1997) si omtale av livssynsnøytralitet, viser det informantane fortel om ei tilbakehalden haldning, til at den åndelege sida er ein viktig del av mennesket.

Når det er sagt kommenterer informantane at alle menneske trur på noko. Informantane viser til barnevernloven som seier at ungdommane ikkje skal bli hindra i å utøve trua si. Leiaren kommenterer at det er viktig at institusjonen tar livssyns- og religionsspørsmåla på alvor, fordi det er ein del av det å vere menneske. Dette finn vi att hos Skjeggstad (2012), som meiner profesjonelle må vere bevisst denne sida av menneske sine liv. Dette omtalar Leenderts (1997) til å vere livssynsbevisst. Ut i frå skildringa av KS er det å ta menneske på alvor, fysisk, psykisk, sosialt og eksistensielt, berebjelken i diakonien (kap.2.1.2).

Analysen viser såleis at informantane er ambivalente i måten å møte og handtere den åndelege sida av omsorga på. Barnevernloven bidrar til ein utfordrande situasjon for dei tilsette å handtere. Når verksemda i tillegg har ein identitet som nok kan forvirre ytterlegare i korleis balansere dette, er det fare for å bli for nøytrale. Dette går såleis gå på akkord med å gi rom

for den religiøse eksponeringa, som både Johannessen (2012) og Leenderts (1997) peikar på som viktig. Ser vi det i lys av at Aadland omtalar mangfald til å vere ønska i diakonien, står informantane sine behov for verdinøytralitet som ei motsetting til dette mangfaldet.

5.1.5 Symbol

Kvåle og Wæraas (2006:37) omtalar symbol som ein viktig formidlar av organisasjonsidentiteten. Likevel er det først når dei blir tolka at symbola får ei meining. Informantane fortel om ulike symbol i samband med tilknyttinga Styve har til det kyrkjelege. Kvåle og Wæraas (2006:38) seier at samanhengen symbolet blir tolka i påverkar korleis det blir tolka. Dette betyr at konteksten spørsmålet er stilt i medverkar til kva symbol informantane tar fram, og korleis det er mogeleg å tolke dei i denne samanhengen. Trass i dette har informantane generelt ei avgrensa forklaring på meiningsinnhaldet i symbola i den kyrkjelege samanhengen verksemda står i.

Analysen viser at informantane er opptatt av ulike endringar som har skjedd i verksemda, i samband med tilknyttinga til den kristne trua. Dei fortel at praksisen før hadde tydelegare forankring i den kristne trua, enn slik det er no. Informantane fortel at det tidlegare var ein bibel på kvar avdeling, at det tidlegare var vanleg å ha andaktar, og at det før var krav til at dei tilsette var personleg kristne, men at dette ikkje er slik lenger. I dette peiker informantane på historia Styve har som diakonal institusjon, og viser til ein del av problemstillinga mellom profesjons- og religionsproblematikken omtalt i kap.5.1.3.1. Angell (2009a:39) og Aadland (2009:12) viser til at diakonale institusjonar kan stå overfor ulike utfordringar i samarbeidet dei har med det offentlege. Drøftinga i førre kapittel viser til utfordringar ved å gi rom for trua og livssynet, på ein måte som ikkje krenker. Informantane ønsker at ungdommane skal sleppe å bli utsette for religionspress. Spørsmålet er om informantane sitt ønske om religionsfridom er eit uttrykk for verdinøytralitet, eller om det handlar om å vere verdibevisst. Frå å vere ei verksemd med tydelege kristne handlingar og symbol, kan vi ane at det i lengre tid har vore ei endring i verksemda når det gjeld kva funksjon den kristne trua skal ha. Som omtala i kap.5.1.4 er mangfald ønska i diakonien. I dette perspektivet er det likevel mogeleg å argumentere for at endringane informantane peiker på, viser at verksemda beveger seg i ei riktig retning. Mangfald signaliserer eit ønske om å respektere menneske ved å ikkje tvinge eit livssyn på verken ungdommane eller dei tilsette.

Ein av informantane peikar på at namnet til stiftelsen viser ei tilknytning til kyrkja. Fleire informantar omtalar tilknytninga til det kyrkjelege som trygg, eller dei assosierer kyrkja med noko godt og det å hjelpe. Såleis kan vi tolke informantane si forståing av tilknytninga til kyrkja som positiv. I analysen ser vi at informantane viser til at det heng eit kors på ei av avdelingane, og at ungdommane får eit gullkors når dei flyttar frå Styve. Leiaren håper korsa signaliserer sentrale kristne verdiar som ligg i botn av arbeidet. Ein informant har ein meir verdinøytral omtale av gullkorset, og håper at det symboliserer noko godt og ønske om ei god framtid for ungdommane. For ein informant symboliserer lystenning fred og håp. Fleire av informantane peikar på advents- og julehøgtida, og at dette markerer kristne tradisjonar. Halvparten av informantane viser til at KS har eit hjarte i logoen sin. Informantane tolkar hjartet som eit symbol på å inkludere, på likeverd, hjartevarme og kjærleik. I dei informantane fortel om symbola, kan vi tydeleg sjå sentrale sider ved kjerneverdiane og av slagordet. Samtidig gir det uttrykk for sentrale element ved diakonien. Berre ein av informantane knyter symbolet hjarte direkte til den kristne sitt ansvar for å gjere det gode. Det er mogeleg å tolke det informanten fortel til å vere positive assosiasjonar til den kristne trua og dei kristne verdiane. I følgje Kvåle og Wæraas (2006:37) meiner Strati at symbola gjer verkelegheita i organisasjonen kjend. Trass i at dei fleste informantane ikkje sjølv knyter hjartet, lystenninga og korsa direkte til diakonien, rettferdiggjer konteksten at symbola blir plassert i ei diakonal forståing, og vitnar om kjærleiken og omsorga Gud har for menneske (Nordstokke 2009:92).

5.2 Diakonal omsorg – organisasjonsidentitet

DNK definerer diakonien til «evangeliet i handling» (Kyrkjerådet 2008:9). Aadland (2009a:51-52) omtalar diakoni som kjærleikens språk og som kroppsspråket til kyrkja. Dette er såleis eit verdilada språk, som implisitt formidlar ein bodskap i veremåten og i handlingsmønsteret til diakonien, skriv han. Diakonien gjenspeiler og formidlar bodskapen om kjærleiken Gud har for menneske (Nordstokke 2009:30). Den diakonale omsorga er kyrkja sitt svar på behova sårbar menneske har. Sentralt i forståing av diakoni er at diakonien ikkje kan nyttast som eit middel for å oppnå noko (Ibid.; kap.2.1.2; Dietrich 2009:47).

Som vi har sett tidlegare forstår ein av informantane diakoni som kjernebodskapen i Bibelen. Han fortel at dette handlar om å bry seg om, ta vare på kvarandre, og om å hjelpe dei som

treng det og har spesielle behov. Diakonien handlar ikkje om rett og gale eller om kva som er avgjerande for om ein kjem til himmelen eller ikkje. Diakonien skal vere tilgjengeleg for alle, uavhengig av om vedkommande trur på noko, seier informanten. Analysen viser at informantane eksplisitt knyter diakoni til å hjelpe, til å vere gode medmenneske, til å vere tilgjengeleg og opne for å snakke med ungdommane. Askeland og Kleiven (2016:69) viser til at det greske ordet *diakona* betyr å tene. Såleis stadfestar dette informantane si forståing av at det å hjelpe er sentralt i diakonien. Ser vi dette i lys av skildringa av diakonal omsorg i førre avsnitt, er det såleis mogeleg å påstå at ungdommane sin verdi som menneske, er bakgrunnen for forståinga dei tilsette har.

5.2.1 Tenande diakoni

I DNK sin definisjon av diakoni blir det presentert fire måtar den diakonale omsorga kjem til uttrykk på. I møte med målgruppa handlar dette om å hjelpe og å ta ungdommane som heile menneske på alvor (Kyrkerådet 2008:9). Ungdommane er skapt til fellesskap med andre menneske, og har derfor behov for å bli inkludert og å høyre til i ein fellesskap. Diakonien kjem til uttrykk ved å verne om menneskeverdet til ungdommane slik at dei ikkje blir krenka. Diakoni handlar òg om å kjempe for ungdommar som opplever urett og blir trykt ned (Jordheim 2009:20). Dette gir håp om nye mogelegheiter i livet.

Fleire informantar omtalar nestekjærleik som ein grunnleggande del av mennesket. Dei fortel at møtet med ungdommane, det å gå saman med dei i det vanskelege, og å høyre til i gode og trygge fellesskap, er viktig i arbeidet. Informantane ønsker at ungdommane skal sleppe å vere åleine. Fellesskapa gjer at ungdommane får utvikle seg. Arbeidsmiljøet blir òg kommentert som eit viktig fellesskap. På ulik måte uttrykker informantane ønske om at ungdommane sitt menneskeverd ikkje skal bli krenka, samt at dei skal få nye mogelegheiter i liva sine. Informantane uttrykker tydeleg håp om at det finst ei mogelegheit for endring, og ønsker å jobbe for at dette skal bli mogeleg. Implisitt i dette kan vi sjå grunnleggande sider ved diakonien.

Analysen viser at informantane ser dei fire uttrykksmåtene i diakonien som ein naturleg del av arbeidet ved verksemda, men fortel samtidig at dei er usikre på kva samanheng dette har med diakonien. Dette fortel meg at informantane ikkje har ei god forståing av kva den diakonale omsorga handlar om, og kva tilknytning omsorgsarbeidet i verksemda har til diakonien. Dette

fører til eit av mine store spørsmål, nemleg korleis eg kan definere noko til å vere diakonal omsorg når informantane sjølv ikkje har denne forståinga. Dette har eg òg kommentert tidlegare i oppgåva. Ut i frå omtalen av dei diakonale uttrykka i førre avsnitt, og i lys av tolkingsramma den diakonale teorien i kap.3.2 gir meg, er det mogeleg å argumentere for at det informantane fortel innhaldsmessig samsvarar med kva diakonien handlar om. Som vi har sett tidlegare i drøftingskapittelet liknar den diakonale omsorga på anna omsorg, og det er blitt vist til at dei tilsette ikkje treng å ha motivasjonen sin i at dette er diakonalt arbeid. Det er tilknytninga verksemda har til den kristne trua, og den horisontale dimensjonen til Gud (Nordstokke 2009:40), som gjer det mogeleg å definere det informantane fortel i ei diakonal tolkingsramme. Ut i frå dette er det kanskje greitt at informantane ikkje sjølv knyter omsorgsarbeidet til det diakonale.

5.2.2 Mottakar av diakonien

Kyrkja har ansvar for å bry seg om menneske i naud, står det i *Plan for diakoni* (Kyrkjerådet 2008:16). *Diakoni i kontekst* (Nordstokke 2009:40) viser til at den diakonale omsorga er kyrkja sitt svar på behova sårbar menneske har. Dette er noko informantane òg kommenterer. Fleire meiner at mottakaren av diakonien har behov for ekstra støtte og hjelp. Dette samsvarer òg med formålet til KS, som viser til at menneske som treng det, skal få betre livskvalitet (kap.2.1).

I teorikapittelet 3.3.2 viste eg til sentrale særmerker ved diakonien. Desse særmerka gir både forklaring til kva den diakonale omsorga handlar om, og dei kan bli omtala som diakonale verdiar. Eg vil kort nemne nokre sentrale element ved desse særmerka. Det kristne menneskesynet bygger på ei tru på at Gud har skapt alle med verdi, verdigheit og kvalitet (Nordstokke 2009:24). I alt Jesus gjorde, var han opptatt av å bevare og stadfeste verdien og verdigheita til menneske (Fanuelson 2009:149). Den diakonale omsorga ber med seg eit håp og ei visse om at Gud ser menneske si smerte (Nordstokke 2009:29). Forvandlande diakoni handlar om ein prosess der det skjer ei reorientering i livet, og der målet er å auke menneskeverdet og rettferda (Ibid.:43-44). I den forsonande diakonien får dei sårbare, og dei som har blitt gjort tause, ei stemme (Ibid.:45). Den myndiggjerande diakonien handlar om å vandre saman for å få vekk undertrykking og isolasjon, og det handlar om at den som blir hjelpt skal få makta tilbake i eige liv.

I analysen ser vi at informantane har eit framtidretta fokus med mål om at ungdommane skal få eit betre liv. Informantane kommenterer på ulike måtar ønske om at ungdommane skal få utvikle seg og få positiv endring i liva sine, men viser samtidig at dette er ein kamp.

Informantane fortel at ungdommane er individuelle menneske med ulike behov. Informantane viser til at krenking er årsaka til utfordringane ungdommane har. Ungdommane må endre åtferda si, men skal ikkje bli forandra som person. Arbeidet handlar om å hjelpe ungdommane til å fungere, samt å plassere ansvaret for krenkinga hos den som påførte ungdommen krenkinga. Leiaren kommenterer at menneske som tar dårlege og feil val, skal likevel bli møtt med respekt. Fleire av informantane omtalar håpet som motivasjonen i arbeidet, og at det av og til er nødvendig å halde fast på håpet på vegne av ungdommane. Informantane ønsker at ungdommane skal meistre livet, og at dei vil gå saman med dei i arbeidet for å klare dette. Dette viser eit fokus på kva ungdommane, som mottakaren av omsorga, har behov for.

Dette viser at ungdommane sitt menneskeverd er viktig for informantane og måten å arbeide på. Ungdommane er sårbare, og har såleis behov for den omsorga diakonien viser til. I lys av særmerka i diakonien presentert over, er det mogeleg å definere det informantane fortel innanfor den diakonale forståingsramma. Ein informant kommenterer at han ikkje vil «*henge det (omsorga) på ein knagg*». Leiaren meiner at alle har plikt til å snakke utstøytte og marginaliserte grupper si sak, men kommenterer at det ikkje berre er noko Styve skal gjere. Dette gjer det sentralt å vere påpasseleg for å ikkje definere omsorga som diakonal, når informantane sjølve ikkje tenker dei utfører diakonalt omsorgsarbeid. Det er òg mogeleg å sjå element av drøftinga i kap.5.1.2.2, om at det ikkje er stor forskjell mellom allmenn og diakonal omsorg. Som vist tidlegare, gjer den diakonale konteksten verksemda står i det likevel mogeleg å argumentere for at omsorgsarbeidet skjer innanfor ei diakonal ramme. Dette gjer omsorga til noko meir enn reint sosialt arbeid (Nordstokke 2009:40).

5.3 Identifisering

Organisasjonsidentifisering handlar om i kva grad tilsette identifiserer seg med organisasjonen (Kvåle og Wæraas 2006:28). Den tilsette identifiserer seg med organisasjonen dersom vedkommande oppfattar at egne verdiar samsvarar med organisasjonen sine verdiar,

skriv Kvåle og Wæraas (Ibid.). Såleis er det mogeleg å tru at måten tilsette identifiserer seg med verksemda, påverkar korleis dei forstår det verdimesige og diakonale særpreget.

5.3.1 Kjerneverdier og periferiverdier

Som vist tidlegare, fortel fleire informantar om at det er viktig at dei tilsette kan stå inne for kjerneverdiane i verksemda. I kap.5.1.1 vart det konkludert med at informantane har aksept for kjerneverdiane og slagordet. Det er tydeleg at verdiane er ein del av det praktiske arbeidet. Informantane tenker ikkje nødvendigvis over korleis verdiane konkret påverkar i ulike situasjonar. Dette er interessant i relasjon til Kirkhaug (2013:57) sin omtale av verdiane som abstrakte idear som representerer ideala til ein person. Verdiane er eit mentalt kart som set kriterium for korleis sortere og vurdere ulike situasjonar, og som styrer åtferd og prioriteringar. På ulike måtar har informantane omsorg for ungdommane, og på ulike måtar er omsorga relatert til kjerneverdiane og slagordet til Styve. Dette samsvarer med målsettinga Styve har for å vere til stades slik at ungdommane kan bli sjølvstendige og kan meistre tilværet (kap.2.2.2.). Totalt sett er det mogeleg å seie at kjerneverdiane og slagordet Styve er forplikta til (kap.2.1.1), er godt integrert i verksemda, og at tilsette har tatt dei til seg som eigne verdier. Dette samsvarar med kriteria Kvåle og Wæraas (2006:28) set for om tilsette identifiserer seg med organisasjonen. I all hovudsak går det ein raud tråd i det informantane fortel om denne sida av verksemda. Såleis kan vi seie at dei tilsette har ein felles identitet, ut i frå perspektivet på kjerneverdier og slagordet (Busch mfl. 2010:228).

Kirkhaug (2013:62-63) omtalar periferiverdier som noko anna enn kjerneverdier. Han viser til at periferiverdiane har lågare prioritet enn kjerneverdiane, og at det er mindre einigheit om desse verdiane blant dei tilsette. Som vi ser i analysen, samt tidlegare i drøftingskapitlet, seier informantane implisitt mykje om diakonien og om særmerka i diakonien, men utan nødvendigvis å sjølv knyte det direkte til diakonien. Periferiverdiane styrer haldningane knytt til avgrensa saker (Kirkhaug 2013:62-63). Dette gjer at vi kan seie at informantane framsnakk den allmenne sida av verdiane og av omsorga, men at den diakonale sida er i periferien.

5.3.2 Den diakonale sida

Ein føresetnad for å kunne identifisere seg med organisasjonen, er å ha ei oppfatning av kva den står for (Kvåle og Wæraas 2006:28). Inkludert i dette er kva den diakonale identiteten handlar om og innhaldet i den diakonale omsorga. Fanuelsen (2009:141-142) viser til at livserfaringane vi har, er tolkingsramma for korleis vi forstår omsorga. Som vi har sett er det mykje diakonalt implisitt i det informantane fortel om arbeidet. Såleis er det mogeleg å påstå at informantane identifiserer seg med den praktiske og medmenneskelege sida ved den diakonale omsorga.

Busch, mfl. (2010:228) viser til at organisasjonsidentifiseringa òg handlar om å akseptere organisasjonen, og å ønske å tilpasse seg kulturen der. Ut i frå det vi no har sett på er det mogeleg å påstå at informantane aksepterer organisasjonen. Det å stå inne for kjerneverdiane, slagordet og den praktiske sida ved diakonien, er likevel ikkje det same som å stå inne for det teologiske grunnlaget i diakonien. Dette fører til spørsmål om informantane aksepterer denne sida av verksemda. Inntrykket mitt er at informantane registrerer at det er ei tilknytning til kyrkja og det kristne, men at dei først og fremst fokuserer på den praktiske omsorga i ei sosialfagleg ramme. Fleire informantar fortel at det har vore lite opplæring i kva det diakonale handlar om. Såleis er det vanskeleg for informantane å ta stilling til dette spørsmålet, og det er naturleg å konkludere dette med at dei ikkje har ei tolkingsramme (Fanuelsen 2009:141-142) som gjer det mogeleg å forstå denne sida av diakonien. I følgje Kvåle og Wæraas (2006:28) handlar organisasjonsidentifisering om i kva grad tilsette identifiserer seg med det vedkommande oppfattar organisasjonen står for. Som vi har sett, har informantane positive assosiasjonar til den kyrkjelege tilknytninga og den kristne trua. Ein informant fortel at dei kristne verdiane blir signalisert på den årlege medarbeidersamlinga. Han omtaler dei som bauta, og at dette gjer verksemda stødig og trygg, og gir mogelegheiter for å strekke seg langt i arbeidet. Dette gjer det mogeleg å påstå at informantane aksepterer organisasjonen trass i at dei ikkje kjenner til den teoretiske sida av diakonien.

5.3.3 Verdikonfliktar

Det doble oppdraget og den doble identiteten Styve har, fører med seg ein diskusjon om forholdet mellom den offentlege og den diakonale omsorga. Kirkhaug (2013:65) omtalar dette som verdikonfliktar. I slike konfliktar er det fleire sentrale verdiar som set ulike krav til

handlinga og til haldningane. Tidlegare i drøftingskapittelet har vi sett at dette kjem til uttrykk i forsøket på å knyte det informantane fortel om arbeidet og verdiane i Styve, til ei diakonal forståingsramme. Vi har òg sett at den religiøse sida av verksemda kan kome i ein kollisjon med den profesjonelle sida av arbeidet. Dette viser ulike grunnar som kan føre til verdikonfliktar (Kirkhaug 2013:65). Fokuset informantane har på å minske skiljet mellom det diakonale og det offentlege, gjer at vi kan undre oss over om dette er eit forsøk på å stoppe diskusjonen om kva som er diakoni og ikkje. Det er såleis mogeleg å sjå eit mål om å ikkje definere kva som er riktig for andre. Dette får meg til å tenke på postmodernistiske haldningar som seier at identitet, røyndom og sanning er relativt, og ikkje er fast bestemt (Ordboka 2017). I kap.5.1.3 vart det vist til at tilsette kan vere med i det diakonale arbeidet utan å sjølv vere kristne. Dette gjer at det ikkje er nødvendig å trekke ei slik slutning. I staden handlar det om at dette berre er ein av mange verdikonfliktar dei tilsette ved Styve må halde seg til.

5.4 Organisasjonskultur

Bang (2011:23) omtalar organisasjonskultur som noko dei tilsette har felles. Forståinga av verkelegheita, normene og verdiane ved organisasjonen veks fram i interaksjonen mellom dei tilsette, skriv han. Det er fleire fellestrekk i det informantane fortel om verksemda. Likskapen i dette tyder på at det er noko ved kulturen i verksemda som utviklar ei slik felles forståing. Både kjerneverdiane og slagordet er lette å kjenne att i kulturen informantane skildrar. Implisitt kjem dei og dei diakonale verdiane fram. Kirkhaug (Ibid.:67) skriv at verdiane til ein person blir utvikla i sosiale settingar. Såleis påverkar kulturen forståinga informantane viser til.

Bang (2011:23) kommenterer at kulturen påverkar korleis organisasjonen fungerer. Kultur påverkar òg korleis organisasjonen tilpassar seg krava frå omgjevnadane. Leiaren meiner organisasjonskulturen må romme mogelegheita for å diskutere og å drøfte synspunkt, og at å anerkjenne både ungdommar og tilsette er viktig. Det å vere ærleg om korleis ting er, ser leiaren på som avgjerande for god organisasjonskultur overfor både dei tilsette og ungdommane.

5.4.1 Fellesskapen

Halvparten av informantane omtalar kollegaane sine som gode, arbeidsmiljøet som godt, og kollegafellesskapen som respektfull. Fleire informantar nyttar omgrep som storfamilie og heim om fellesskapen i Styve, og omtalar han som varm, omsorgsfull og inkluderande. Informantane trur denne fellesskapen er positiv for ungdommane. Fleire informantar trur at ungdommane har opplevinga av at dei tilsette ikkje gir dei opp ved at dei viser ekte engasjement for både ungdommane og i kollegafellesskapen. Bang (2011:23) omtalar organisasjonen som ei sosialskapt verkelegheit, og eit symbolberande miljø. Informantane sin omtale av fellesskapen og engasjementet fortel såleis noko om korleis tilsette opplever kulturen, og noko om korleis dei ønsker den skal vere. Fellesskapen står som symbol for trua dei tilsette har på den grunnleggande verdien til både ungdommane og dei som arbeider i Styve. Denne verdien er viktig å ta vare på og ha omsorg for. Det å få vere ein del av ein fellesskap, er både godt og nødvendig.

5.4.2 Eit framtidretta mål

Det framtidretta målet om å hjelpe ungdommane til eit betre og meir sjølvstendig liv, er innlemma i arbeidet og i alt informantane snakkar om. Informantane uttrykker ei tru på at det er mogeleg å hjelpe ungdommane til dette målet. Dei fortel at trua på dette kjem til uttrykk i praksis ved å framheve det positive, og å gå saman med ungdommane i det som er vanskeleg. Dette viser til ein kultur som ønsker å halde framme det positive. Ein slik kultur signaliserer til ungdommane at dei er betydingsfulle, tilsette tar den enkelte på alvor, og ønsker å motivere dei til endring. Informantane fortel fleire gongar om verksemda, og dei tilsette, si evne og vilje til å strekke seg langt for å hjelpe ungdommane til eit betre liv. Leiaren og ein annan informant kommenterer at det er ein balansegang til å vere dumdristig. Likevel signaliserer dette at det er ein kultur for å snu seg rundt og endre arbeidet når det er nødvendig.

Fleire informantar kommenterer at oppdragsgivarane er problemfokuserert. Kirkhaug (2013:61) viser til at nye verdiar blir vurdert opp imot dei mest grunnleggande overtydingane ein person har om kva som er rett og galt. I dette perspektivet ser vi at tilsette ved Styve går bort i frå oppdragsgivar sitt utgangspunkt i arbeidet, og i staden held fast i trua på ungdommane sin grunnleggande verdi som menneske. Dette seier noko om ein kultur i organisasjonen som set menneskeverdet til ungdommane høgt. Fleire informantar, inkludert leiaren, gir uttrykk for at

arbeidet ved Styve er utfordrande, men at ungdommane likevel er verdt å kjempe for slik at dei kan få det betre.

5.4.3 Tilknytinga til kyrkja

Vi har sett at informantane opplev lita tilknyting til kyrkja. Samtidig omtalar informantane tilknytinga som trygg. Ein informant omtalar dei diakonale verdiane som fine og solide. I omtalen av ulike kristne symbol, viser informantane ei forståing av at den kristne trua er ein del av historia og identiteten til Styve, og viser såleis respekt for dette. Dette kan vi tolke til at det er ein kultur i verksemda for å anerkjenne det gode kyrkja gjer, og det gode den kristne trua representerer.

5.5 Organisasjonslegitimering – samarbeid med eksterne samarbeidspartnarar

Kvåle og Wæraas (2006:17) skriv at legitimering handlar om korleis verksemda sjølv trur andre oppfattar organisasjonen. I dette kapittelet vil eg drøfte korleis relasjonen verksemda har til eksterne samarbeidspartnarar, påverkar forståinga dei tilsette har av det verdimesige og diakonale særpreget.

5.5.1 Eit mål om å vere aktuell

Kvåle og Wæraas (2006:17) skriv at målet er å bli lagt merke til, og å bli oppfatta som aktuell i samanhengen organisasjonen er i. Identiteten legitimerer organisasjonen og handlingane der. Såleis påverkar identiteten på relasjonen dei har til eksterne samarbeidspartnarar (Bang 2011:17; Kvåle og Wæraas 2006:12). I den barnevern- og sosialfaglege konteksten Styve arbeider i, er eksterne samarbeidspartnarar sine oppfatningar av organisasjonen viktig, både for verksemda sjølv, og for dei tilsette. Kvåle og Wæraas (2006:26) viser at likskap med andre er med å legitimere verksemda.

I analysen kan vi fleire stadar finne utsegn om arbeidet som signaliserer eit ønske om likskap med andre institusjonar. Informantane er opptatt av å ha så gode tenester som mogeleg. Dei er

opptatt av kravet om formell utdanning, dokumentering av behandlingsopplegg, tilpassa tilbodet ut i frå måla og forventingane oppdragsgivaren har, og dei framhevar den juridiske ramma Styve er forplikta til. Dette er områder som viser at organisasjonen er opptatt av å gjere ein god jobb, og å bli anerkjent frå eksterne aktørar. Som Angell (2009:12) viser til, er verksemda avhengig av nye oppdrag og økonomiske midlar frå det offentlege. Dette skapar eit press på Styve om at arbeidet må vere fagleg bra. Både leiaren og andre informantar viser til at Styve har hjelpt ungdommar som andre tidlegare har gitt opp. I dette kan vi sjå eit håp om at eksterne samarbeidspartnarar skal legge merke til og anerkjenne dette som godt og viktig arbeid. Dette viser òg til at organisasjonen er effektiv, noko som er med å legitimere verksemda (Kvåle og Wæraas 2006:26). Relaterer vi dette til det doble oppdraget Styve har, er det mogeleg å vise til at informantane ønsker å framheve denne sida ved verksemda, i eit forsøk på å likne andre institusjonar. Aadland (2009:12) viser til at det kan vere utfordrande for diakonale institusjonar å likne andre institusjonar. I relasjon til den diakonale sida av verksemda, og den manglande forståinga informantane har av dette, kan vi sjå utfordringa Aadland viser til. Det er såleis ei fare for at verksemda mister noko av det særeigne ved identiteten og oppdraget Styve har.

5.5.2 Tilbakemeldingar

Kirkhaug (2013:11-12) viser til at verdiane er viktige reiskapar for korleis organisasjonen presenterer seg for omverda. Såleis bidrar dette til omdømmet til organisasjonen. Informantar har ei oppleving av at eksterne samarbeidspartnarar erfarer måten Styve møter ungdommane og andre på, som god. Omtalen av legitimeringa i kap.5.3, og av kulturen i kap.5.4, viser til kva denne opplevinga bygger på. Dette gir uttrykk for at eksterne aktørar er tilfreds med arbeidet Styve utfører. Leiaren kommenterer at tilbakemeldingar verksemda får frå eksterne aktørar er påverkande for organisasjonskompetansen Styve har. Dette ser vi òg Kvåle og Wæraas (2006:17) viser til. Dei seier at organisasjonen sitt medvit om seg sjølv aukar i relasjonen til omgivnadane og inntrykket andre aktørar har av verksemda.

5.5.3 Organisasjonen som unik

Kvåle og Wæraas (2006:26) viser til at det å vere unik kan slå tilbake på organisasjonen. I relasjon til offentlege verksemder, fører tilknytninga Styve har til kyrkja og den kristne trua til at verksemda har noko unikt ved seg. Analysen viser at fleire av informantane har ei diffus forståing av omgrepet diakoni, og opplev heller ikkje tilknytninga til kyrkja som sterk. I kap.5.3.2 såg vi at fleire informantar erfarer at det er lite opplæring i den diakonale sida av verksemda. Det blir òg stilt kritiske spørsmål ved om det er fokus på diakonien i dokumentasjonen av verksemda. Som vi har sett tidlegare i drøftingskapittelet er informantane opptatt av å ikkje favorisere den kristne trua, men ser det i staden som sentralt å vere forsiktig på dette området. Leiaren formidlar at det er viktig å vere livssynsnøytral. Sett i relasjon til verksemda Styve og informantane har på den faglege og lovpålagte sida av arbeidet, kan vi undre oss over om den diakonale identiteten er noko verksemda ønsker å unngå å ha fokus på. Å stå fram som unik kan slå tilbake på organisasjonen (Kvåle og Wæraas 2006:26). I analysen ser vi likevel at to informantar trur dei eksterne samarbeidspartnarane er positive til tilknytninga verksemda har til det kyrkjelege. Leiaren fortel at han berre ein gong har opplevd å få konkrete spørsmål frå oppdragsgivar om kva denne tilknytninga betyr.

5.5.4 Behov for å grunnngi eigen eksistens

Aadland (2009:12) viser til at det blir stilt krav til diakonale institusjonar om å grunnngi eigen eksistens. Å vere forsiktig med å stå fram som unik, og i staden arbeide for å signalisere likskap med andre (Kvåle og Wæraas 2006:26), blir i den samanhengen forståeleg. Slik dei ser det kan likskapen handle om å vere lik i ytre, formelle strukturar. Samtidig kan dei indre kjerneprosessane og dei interne krava vere ulike andre. Dette kan gi inntrykk av at Styve ønsker å oppnå denne ytre likskapen med andre institusjonar i same målgruppe og fagfelt. Aadland (2009:12) viser til at diakonale institusjonar kan ha vanskar med å signalisere kva som er annleis i forhold til offentlege institusjonar. Slik Fanuelson (2009:154) ser det handlar dette om at det kan vere vanskeleg å gjere den religiøse dimensjonen til ein del av den faglege diskursen, og viser til at det då kan oppstå segregering av trua og den profesjonelle omsorga. Ut i frå det informantane fortel om den religiøse sida ved Styve, kan vi få inntrykk av at den kristne sida blir lagt til side, og at den profesjonelle omsorga er hovudsaka. Som vi likevel har

sett, er det mange diakonale element i det informantane fortel. Dette trass i at det er noko utydeleg.

5.6 Verdibasert leiing

Kjerneverdiane og slagordet i Styve gir organisasjonen mogelegheit til å formidle omfattande signal om arbeidet, reglane, rutinane og måla, skriv Kirkhaug (2013:67). Verdiane set standardar for korleis organisasjonen skal oppnå måla sine, og dei legitimerer handlingar (Ibid.:12). Kirkhaug (2013:13) skriv at verdibasert leiing handlar om å sikre formidling av verdiar til dei tilsette slik at dei kan adoptere dei. Dette skjer i opplæring og ved sosial påverknad. KS og Styve signaliserer tydeleg at dei ønsker ei slik overføring til tilsette (kap.2.2.). Dette er òg noko leiaren viser til i intervjuet. Det kristne menneskesynet som ligg til grunn for arbeidet (kap.2.1), gir både verdiane og det diakonale grunnlaget ei sentral stilling i arbeidet. Som vi ser fleire stader i dette drøftingskapitlet fortel informantane at verksemda har stort fokus på å drøfte kjerneverdiane og slagordet, både i opplæringa og på ulike samlingar for dei tilsette. Samtidig ser vi i kap.5.3.2 at det er ei mangelfull opplæring når det gjeld tilknytninga til kyrkja og den diakonale identiteten verksemda har. Dette gjer det mogeleg å påstå at verdibasert leiing er sentralt i korleis tilsette forstår det verdimesige og diakonale særpreget.

5.6.1 Sentrale sider som påverkar den verdibaserte leiinga

Askeland (2013:3) viser til at fleire sider ved organisasjonen påverkar vala leiaren gjer for å formidle denne sida av verksemda til dei tilsette. For det første viser Askeland til at den kontekstuelle ramma organisasjonen står i er påverkannde. Som drøfta i kap.5.1.2 har Styve ei dobbel forankring. Fleire stadar ser vi at dette kan by på utfordringar, og kanskje er det mogeleg å omtale denne dobbeltheita som forvirrande for både leiinga og for dei andre tilsette.

Den andre sida Askeland viser til er dei grunnleggande formåla og verdiane i organisasjonen. I kap.5.1.1 konkluderte eg med at kjerneverdiane og slagordet er ein integrert del av

organisasjonsidentiteten. I kap.5.1.2 vart den diakonale identiteten til Styve drøfta. Som vi ser der, uttrykker informantane ei usikkerheit på dette området. Dette trass i at det, implisitt i det informantane fortel, er mange diakonale element. Dette vart drøfta i kap.5.2.

Den tredje sida Askeland tar fram er måten verksemda løyser oppgåver på, og korleis kulturen i organisasjonen er. I kap.5.1.2 vart forholdet mellom det diakonale og det offentlege omsorgsarbeidet drøfta. Både dette kapittelet og kap.5.4 viser til ein målretta kultur med fokus på å skape ein god fellesskap i verksemda, som positivt påverkar ungdommane og dei tilsette til å fortsette kampen for at ungdommane skal få det betre.

Askeland viser òg til samhandling med eksterne samarbeidspartnarar som påverkande i den verdibaserte leiinga. I kap.5.5. ser vi det kan vere utfordrande for diakonale organisasjonar å skulle arbeide i offentleg teneste. Trass i desse utfordringane viser Kvåle og Wæraas (2006:26) til at verksemda kan likne andre institusjonar i det ytre, og samtidig ha ei indre kjerne som er annleis.

Askeland (2013:3) viser til slutt til at leiar si eiga subjektive tolking og forståing av verksemda og verdiane, påverkar i vala han gjer. Bl.a. i kap.5.1.1.3 viser eg til at leiaren undrar seg over skilnaden mellom den diakonale omsorga, og den offentlege omsorga.

Alt som er tatt fram i dette drøftingskapittelet, påverkar såleis til korleis den verdibaserte leiinga går føre seg. Eg vil påstå at det er ein føresetnad at leiaren har forståing for det verdibaserte grunnlaget, før det er mogeleg å formidle dette til dei tilsette. Såleis kan dette vere ei forklaring på at dei andre informantane uttrykte ei usikkerheit kring den diakonale identiteten. Men som Aadland (2009:15) viser til, er det utfordrande for diakonale organisasjonar at praksisen liknar sekulære organisasjonar, og at det er vanskeleg å sette ord på kva som er annleis. Dette problematiserer mogelegheitene leiaren og leiinga i Styve har for eiga forståing av eigenarta ved verksemda. Det er på mange måtar dette leiaren, i førre avsnitt, stiller spørsmål ved. Han peikar dermed på nødvendigheita for å tydeleggjere kva som er annleis ved Styve. Aadland (2009:15) viser til at ein av dei viktigaste kjenneteikna ved diakonale institusjonar, er å arbeide med spørsmåla om kva diakonien handlar om. Institusjonen må føre ein kontinuerleg debatt om praksisen dei har, og vurdere den ut ifrå om han samsvarar med, eller står i kontrast til, grunnverdiane i nestekjærleiken. Det er ikkje dei tilsette som har ansvar for dette (Ibid.:13), men leiinga (Angell 2009a:45). I denne

samanhengen ønsker eg å peike på at verksemda, ved å gjere det mogeleg for meg å skrive denne oppgåva, både viser eit ønske om ein slik debatt, og alt arbeider med dette temaet.

6 Konklusjon

Denne oppgåva har hatt det verdimesige og diakonale særpreg ved Styve Gard som tema. Vi har sett at det å både ha ei diakonal og ei offentleg tilknytning kan føre med seg nokre utfordringar for verksemda. Det kan vere vanskeleg å vere tydeleg på kva den diakonale identiteten handlar om, både internt i verksemda, og eksternt til samarbeidspartnarar. Dette utfordrar Styve til å vere tydeleg på det særeigne ved verksemda.

Problemstillinga i oppgåva er:

Korleis forstår tilsette ved barnevernstiltak for ungdom, eigd av ein diakonal stiftelse, organisasjonen sitt verdimesige og diakonale særpreg?

Det har altså vore tilsette si forståing av dette særpreget, som har vore av interesse. I tilnærminga til spørsmålet, har eg tatt utgangspunkt i sentrale sider ved organisasjonen og sett korleis dette medverkar til forståinga dei tilsette har.

Igjennom heile prosessen har det vore tydeleg for meg at dei tilsette har hatt god forståing av verdiane ved verksemda, og at dette er ein viktig del av omsorgsarbeidet og kulturen der. Dette har i løpet av oppgåva blitt stadfesta. Vi har sett at verdiane er viktige for motivasjonen dei tilsette har for å arbeide der. Verdiane er godt integrert i arbeidet, og dei tilsette identifiserer seg med dei. Det er både fint og rørende å sjå engasjementet dei tilsette har for ungdommane, og ønsket og håpet dei har om ei betre framtid på ungdommane sine vegner. Dette tydeleggjer eit syn på at ungdommane er verdifulle. Vi har òg sett at denne studien ikkje har lykkast i å få klarheit i kva andre, meir ubevisste bruksverdiar det er som særpregar verksemda.

Før eg gjekk i gang med undersøkinga hadde eg ei forståing av at diakonien var utydeleg for dei tilsette. Dei vil såleis ha vanskar med å sette ord på kva diakonien handlar om, og kva relevans den har i arbeidet. Denne studien har delvis stadfesta dette. Trass i at informantane assosierer gode ting med både diakonien og tilknytninga til kyrkja, kan vi sjå at informantane manglar kunnskap om omgrepet diakoni og innhaldet i den diakonale omsorga. Vi har sett at tilsette har vanskar med å forstå relevansen diakonien har i omsorgsarbeidet verksemda utfører. Dei har òg uttrykt at dei ikkje erfarer den kyrkjelege tilknytninga som relevant i arbeidet. Vi kan samtidig sjå at dei tilsette forankrar omsorgsarbeidet i Styve, i ei offentleg og sosialfagleg forståingsramme. Fokuset på det faglege, på lovverk og på samfunnsoppdraget,

viser at dei tilsette ser dette som viktig. I lys av at fleire har eit diffust, fråverande eller nesten ikkje-eksisterande syn på diakonien i arbeidet, er det òg naturleg for dei å ikkje relatere arbeidet til å vere eit kyrkjeleg oppdrag. Såleis kan vi seie at tilsette har ei mangelfull forståing av det kyrkjelege oppdraget, og dermed òg av diakonien som særpregar verksemda.

Studien viser eit ønske om at verksemda blir oppfatta som relevant, i relasjonen med eksterne samarbeidspartnarar. Likskap med andre tilsvarande institusjonar, effektivitet og at verksemda lykkast i arbeidet, er noko av det som er med å legitimere verksemda i konteksten dei står i. Her er det den sosialfaglege sida som blir framheva. Den manglande forståinga av den diakonale identiteten Styve har, fører såleis til ei fare for at verksemda mister noko av det særeigne ved identiteten til Styve og omsorgsarbeidet som blir utført der. Dette gjer det mogeleg å stille spørsmål ved om den religiøse sida ved Styve blir lagt til side, og der den profesjonelle omsorga er hovudsaka.

Informantane gir uttrykk for positive assosiasjonar til den kyrkjelege tilknytninga verksemda har, og til det diakonale omgrepet. Dei trur òg eksterne samarbeidspartnarar oppfattar tilknytninga som positiv. I dette er det mogeleg å sjå ein respektfull kultur overfor den kristne historia og den diakonale identiteten verksemda har. Implisitt i det informantane fortel er det mogeleg å sjå sentrale diakonale element, og at den diakonale omsorga er djupt knytt saman med arbeidet der. Her er det likevel viktig å skilje mellom tilsette si forståing av dette, og mogelegheita den diakonale teorien i oppgåva gir meg til å definere noko som diakonalt. Eit av dei store spørsmål i arbeidet med denne oppgåva har handla om korleis eg kan definere noko til å vere diakoni når informantane sjølv ikkje har denne forståinga.

Studien viser at den praktiske og medmenneskelege sida av diakonien blir anerkjent, men peiker samtidig på ei usikkerheit angående samanhengen dette har til diakonien. Undersøkinga har vist eit ønske om å ikkje plassere det diakonale omsorgsarbeidet og dei diakonale verdiane i ei diakonal ramme åleine. Det er i staden viktig for informantane å peike på at dette òg er sentrale sider av eit humanistisk livssyn, og i den medmenneskelege plikta alle i samfunnet har for kvarandre. Det viser ei forståing av at det er mykje likskap mellom dei ulike formene for omsorg, og at det er kort veg mellom den praktiske omsorgshandlinga i sosialfagleg samanheng og i diakonal samanheng. Dette gjer det om mogeleg enda vanskelegare for dei tilsette å definere kva diakonien handlar om. Trass i at informantane registrerer ei tilknytning til kyrkja og det kristne, er inntrykket mitt først og fremst at dei fokuserer på den praktiske omsorga i ei sosialfagleg ramme.

Dette viser at forholdet mellom den profesjonelle og den religiøse sida av verksemda ikkje er likestilte. Vi ser ein kultur som er forsiktig med å favorisere den kristne trua. Tilsette viser ei ambivalent haldning til korleis handtere barnevernlova, som både seier at dei ikkje må pålegge ungdommane ei tru, og samtidig må gi dei rom til å utøve eiga trua. Når verksemda i tillegg har ein religiøs identitet er det stor fare for å ta til seg ei verdinøytral halding. Dette gir den kristne og diakonale sida av verksemda ein underordna og marginalisert posisjon, i forhold til den offentlege og sosialfaglege sida av arbeidet. Dette er berre ein av mange verdikonfliktar det doble oppdraget og den doble identiteten i verksemda fører med seg.

Tilknytninga Styve har til den kristne trua og til Gud, gjer omsorgsarbeidet verksemda utfører til noko meir enn reint sosialt arbeid. Kyrkja og dei kristne har fått i oppgåve, og har eit ansvar for, å bry seg om medmenneske, og spesielt dei sårbare menneska. Målet med diakonien er ikkje at ungdommane og dei tilsette i Styve skal bli kristne. Målet er å verne om verdigheita deira som menneske, å gå saman med dei i det som er vanskeleg. Diakoni er kjærleikens språk, som Aadland (2009) omtalar den. Det er her sjela i verksemda ligg, som eg innleiingsvis spurte etter. Aadland viser til at det berre er gledeleg om den diakonale praksisen skulle likne anna praksis.

Studien gjer det mogeleg å konkludere med at både verdiane og diakonien særpregar Styve, men at den diakonale sida ved dette er til dels skjult for dei tilsette. Dette viser at opplæringa dei tilsette får, medverkar til å forstå det verdimesige og diakonale særpreg. Ein føresetnad for å forstå særpreget ved Styve som diakonalt, er at dei tilsette har kjennskap til kva omgrepet diakoni betyr og kva ein diakonal identitet handlar om. Det er såleis eit behov for å tydeleggjere den diakonale eigenarta i verksemda. Med dette blir verksemda oppfordra til å arbeide meir med denne sida av organisasjonen. Eit viktig kjenneteikn ved diakonale institusjonar er å arbeide med spørsmåla om kva diakonien handlar om (Aadland 2009). Tilsette som ikkje er motivert av eit diakonalt engasjement må få sleppe å ta ansvar for å ta i vare den kyrkjelege tilknytninga. Dette er leiinga si oppgåve (Angell 2009a:45). Eg håper denne studien kan bidra i diskusjonen om kva diakonien handlar om, og såleis vere med å auke forståinga tilsette har av den sida av verksemda.

Litteratur

Aadland, E. (red.) (2009). *Kan institusjoner elske?* Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Aadland, E. (2009a). «Diakonikritikk og kritisk diakoni». I: Aadland, E. (red.) (2009). *Kan institusjoner elske?* Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Almvik, A. og Borge, L. (2006). *Psykisk helsearbeid i nye sko*. Bergen: Fagbokforlaget

Angell, O.H. (1994). *Misjon eller terapi i rusmiddelomsorga? Tradisjon og modernitet i religiøse behandlingsinstitusjonar*. Oslo: Diakonhjemmets høyskolesenter

Angell, O.H. (2009). «Diakoni som røyst? Diakonien i velferdsstaten.». I: Johannessen, K.I., Jordheim, K., Korslien, K.K. (red.) (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag

Angell, O.H. (2009a). «Institusjonsdiakoni i den norske velferdsstaten». I: Aadland, E. (red.) (2009). *Kan institusjoner elske?* Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Askeland, H. (2013). *Ledelse og verdiarbeid i praksis*. Oslo: Diakonhjemmet Høgskole

Askeland, H. og Kleiven, T. (2016). Makt til å tjene – 1. Diakoni som kontekst for ledelse. *Tidsskrift for praktisk teologi* (2/2016):68-78. Luther Forlag

Bang, H. (2011). *Organisasjonskultur*. Oslo: Universitetsforlaget

Bufdir (2015). *Barnevernsstatistikk*. Henta 01.03.17 frå:
https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Barnevern/

Bufdir (2016). *Barnevernet. Til det beste for barnet*. Oslo: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

Busch, T., Vanebo, J.O. og Dehlin, E. (2010) *Organisasjon og organisering*. Oslo: Universitetsforlaget

Dietrich, S. (2009). «Diakontjenesten i Den norske kirke i et økumenisk perspektiv.». I: Johannessen, K.I., Jordheim, K., Korslien, K.K. (red.) (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag

- Dietrich, S. (2011) «Systematisk-teologisk grunnlag for diakontjenesten.». I: Dietrich S., Korslien K.K., Nordstokke, K. (red.). (2011) *Diakonen – kall og profesjon*. Trondheim: Tapir
- Fanuelsen, O. (2009). «Kirkens omsorgstjeneste». I: Johannessen, K.I., Jordheim, K., Korslien, K.K. (red.). (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag
- Fellesorganisasjonen (2015). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*.
- Foss, Ø. (2009). «Mellom autonomi og lojalitet.» I: Aadland, E. (red.) (2009). *Kan institusjoner elske?* Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Haugen, H.M. (2009). «Vern om skaperverket». I: Johannessen, K.I., Jordheim, K., Korslien, K.K. (red.). (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag
- Johannessen, A., Tufte, P.A og Christoffenersen, L (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Johannessen, K.I. (2009). «Rettferd som bryr seg». I: Johannessen, K.I., Jordheim, K., Korslien, K.K. (red.). (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag
- Johannessen, K.I. (2012). Åndelig eksponering i et offentlig perspektiv. I: T. Danbolt og G. Nordhelle (red). *Åndelighet – mening og tro. Udfordringer i profesjonell praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Jordheim, K. (2009) «Plan for diakoni i Den norske kirke – en presentasjon». I: Johannessen, K.I., Jordheim, K., Korslien, K.K. (red.). (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag
- Kirkens Sosialtjeneste (2013a). *Om oss*. Henta 28.02.17 frå:
<http://kirkenssosialtjeneste.no/om-kirkens-sosialtjeneste>
- Kirkens Sosialtjeneste (2013b). *Kjerneverdier*. Henta 28.02.17 frå:
<http://kirkenssosialtjeneste.no/om-kirkens-sosialtjeneste/organisasjon/kjerneverdier>
- Kirkens Sosialtjeneste (2013c). *Ideell virksomhet*. Henta 28.02.17 frå:
<http://kirkenssosialtjeneste.no/om-kirkens-sosialtjeneste/organisasjon/ideell-virksomhet>

- Kirkens Sosialtjeneste (2013d). *Diakonal organisasjon*. Henta 28.02.17 frå: <http://kirkenssosialtjeneste.no/om-kirkens-sosialtjeneste/organisasjon/diakonal-organisasjon>
- Kirkhaug, R. (2013). *Verdibasert ledelse. Betingelser for utøvelse av moderne lederskap*. Oslo: Universitetsforlaget
- Kjønstad, A og Syse, A. (2008). *Velferdsrett I. Grunnleggende rettigheter, rettsikkerhet og tvang*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Kleiven, T. og Askeland, H. (2016). Makt til å tjene –2. Det diakonale lederoppdrag i et maktkritisk perspektiv. *Tidsskrift for praktisk teologi* (2/2016):79-89. Luther Forlag
- Korslien, K.K. (2009) «Anerkjennelsens plass i diakonien». I: Johannessen, K.I., Jordheim, K., Korslien, K.K. (red). (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag
- Kval, S. og Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Kvåle, G. og Wæraas, A. (2006). *Organisasjon og identitet*. Oslo: Det Norske Samlaget
- Kyrkjerådet (2008). *Plan for diakoni i Den norske kyrkja*. Oslo: Kyrkjerådet, Den norske kyrkja
- Leenderts, T.A. (1997) *Person og profesjon. Om menneskesyn og livsverdier i offentlig omsorg*. Oslo: Falch Hurtigtrykk
- Lorentzen, H. (1009) *Velferd og verdier. Utviklingen av en behandlingstjeneste under Kirkens Bymisjon*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Nordstokke, K. (red.) (2009): *Diakoni i kontekst: Forvandling, forsoning, myndiggjøring*. Geneva: LWF. Norsk utgave 2010.
- Ordboka (2017). *Bokmålsordboka/Nynorskordboka*. Universitetet i Bergen i samarbeid med Språkrådet. Henta 23.04.17 frå: <http://ordbok.uib.no/>
- Skjeggstad, E. (2012). Møte med ”den ukjente” og ”det ukjente” – Den profesjonelles møte med klienter med ukjente svar på eksistensielle spørsmål. I: Danbolt, T. og Nordhelle, G.

(red). *Åndelighet – mening og tro. Utfordringer i profesjonell praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

Stifoss-Hanssen, H. (2009). «Når verden raser sammen. Diakoniens identitet, ritualer som diakoni, og diakonens yrkesrolle». I: Johannessen, K.I., Jordheim, K., Korslien, K.K. (red). (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag

Styve Gard (2014). *Bilag 2 tjenestekontrakt*.

Styve Gard (2013a) *Om oss*. Henta 27.02.17 frå: <http://kirkenssosialtjeneste.no/vare-virksomheter/styve-gard-2/om-oss>

Styve Gard (2013b) *Velkommen til Styve Gard*. Henta 27.02.17 frå: <http://kirkenssosialtjeneste.no/vare-virksomheter/styve-gard-2>

Styve Gard (2013c). *Oppfølgingsavdelingen*. Henta 27.02.17 frå: <http://kirkenssosialtjeneste.no/vare-virksomheter/styve-gard-2/oppfolgingsavdelingen>

Styve Gard (2013d) *Institusjonstilbud*. Henta 27.02.17 frå: <http://kirkenssosialtjeneste.no/vare-virksomheter/styve-gard-2/institusjonstilbud>

Styve Gard (2013e). *Fosterhjemsavdelingen*. Henta 27.02.17 frå: <http://kirkenssosialtjeneste.no/vare-virksomheter/styve-gard-2/fosterhjemsavdelingen>

Styve Gard (2013f). *Bli fosterforeldre*. Henta 27.02.17 frå: <http://kirkenssosialtjeneste.no/vare-virksomheter/styve-gard-2/fosterhjemsavdelingen/bli-fosterforeldre>

Styve Gard (2016a). *Institusjonsplan Atferd Styve Gard revidert august 2016*

Styve Gard (2016b). *Institusjonsplan omsorg Styve Gard revidert juni 2016*

Vedlegg 1 Intervjuguide

Intervjuguide

Semistrukturert intervju.

1. Innleiing

- a. Presentere meg sjølv og kvifor eg arbeider med denne oppgåva
- b. Kort om spørsmål som blir stilt, og om at intervjuobjekta sjølv set grenser for kva og kor omfattande dei ønskjer å svare

2. Om intervjuobjektet

- a. Kva er stillinga di i Styve Gard?
- b. Kva er din utdanningsbakgrunn?
- c. Kvifor arbeidar du i Styve Gard?
 - i. Kva er motivasjonen din for å arbeide ved Styve Gard?
 - ii. Har du hatt tilsvarende stilling i offentleg regi?

3. Om Styve Gard

Fortel om Styve Gard og arbeidet ditt der.

- a. Kvifor er dette viktig?
- b. Kva formidlar du til ungdommane?
 - i. Korleis formidlar du dette?
 - ii. Kvifor er dette viktig?
- c. Kva formidlar du til oppdragsgivarane Bufdir, Bufetat og kommunane og Fylkesmannen som tilsynsførar?
 - i. Kvifor er dette viktig?

4. Verdier

Kva verdier er viktige i ditt arbeid?

- a. Korleis kjem verdiane til syne i arbeidskvardagen din?
- b. Korleis forstår du verdiorda til Styve Gard «*respekt, kompetanse, dristighet og håp*»?
 - i. Korleis kjem dette til syne i arbeidskvardagen din?
- c. Kva legg du i slagordet til Styve Gard: «*Det finnes alltid muligheter*»?
 - i. Korleis kjem slagordet til syne i arbeidskvardagen din?
- d. Er det verdier du er stolt over i møte med oppdragsgivarane og tilsynsførar?

5. Diakoni

Styve Gard er ein del av den diakonale stiftinga Kirkens Sosialtjeneste, og diakoni er i Den norske kyrkja definert som kyrkja si omsorgsteneste. Korleis vil du forklare diakoni?

- a. Korleis opplever du omsorg inn i din arbeidskvardag overfor ungdommane, kollegaene og oppdragsgivarane og tilsynsførar?
 - i. i ditt møte med den og dei andre?
 - ii. med tanke på «å styrke fellesskap og nettverk»?
 - iii. med tanke på «å skape ein positiv livsstil som fremjar balanse og heilskap»? iv. med tanke på ungdommar og «menneske som får krenkt menneskeverdet sitt»? v. Kvifor er dette viktig?
- b. Korleis oppfattar du den kyrkjelege tilhøyrsla?
 - i. Finst det symbol eller handlingar som peikar på denne tilhøyrsla?
 - ii. Kva betydning har tilhøyrsla i arbeidskvardagen din ved Styve Gard; overfor ungdommane, i kollegiet og i møte med oppdragsgivarane og tilsynsførar?

c. Korleis opplever du religions-, trus- og livssynsspørsmål som relevante i arbeidet; i møte med ungdommane, i samarbeidet med kollegaene og i kontakten med oppdragsgivarane og tilsynsførar?

i. Blir det snakka om dette?

ii. Kven tar det opp?

iii. Kor ofte kjem dette temaet opp? iv. Kvifor er dette relevant, eventuelt kvifor ikkje?

6. Oppfølgingsspørsmål

Er det noko eg ikkje har stilt spørsmål ved som du meiner er relevant?

Vedlegg 2 Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Førespurnad om deltaking i forskingsprosjektet

”Det diakonale og verdimessige særpreg ved barnevernstiltaket Styve Gard.”

Bakgrunn og formål

Eg studerer master i diakoni ved Vid Diakonhjemmet Høyskole, og må som del av studiet skrive ei masteroppgåve. I oppgåva skal eg skrive om det diakonale og verdimessige særpreg ved barnevernstiltaket Styve Gard, for ungdom i alderen 14 år til og med 17 år. Bakgrunnen for å skrive om dette er praksistida eg hadde i Styve Gard våren 2015, der eg reflekterte over kva diakonien i arbeidet ved Styve Gard er. I oppgåva ser eg nærmare på korleis verdiane og diakonien kan bli forstått i arbeidet med ungdommane, i kollegiet og i møte med oppdragsgivarane og tilsynsførar. Ønske med oppgåva er at den kan vere eit bidrag til å tydeleggjere den diakonale identiteten i Styve Gard.

Personane som blir spurt om å delta i undersøkinga er tilsette ved dei ulike avdelingane i Styve Gard og i leiinga ved Styve Gard. Dei tilsette har ulike stillingar i Styve Gard og har ulike utdanningsbakgrunnar. Utveljinga skjer i samarbeid med leiinga i Styve Gard.

Spørsmåla vil handle om erfaringar og opplevingar de som tilsette har om tema. Informasjonen som kjem fram er grunnlaget for å svar på følgjande problemstilling: «*Korleis forstår tilsette ved barnevernstiltak for ungdom eigd av ei diakonal stifting, organisasjonen sitt diakonale og verdimessige særpreg?*»

På mine vegner tar leiinga ved Styve Gard kontakte med deg som tilsett, med spørsmål om du kan tenke deg å delta i undersøkinga. Dette er bakgrunnen for at du får denne informasjonen.

Kva inneber deltakinga i studien?

Eg ønsker å ha ein samtale med deg der eg spør deg om erfaringane og opplevingane dine omkring verdiane og diakonien i Styve Gard.

Samtalen vil bli tatt opp på lydband.

Samtalen vil varer i ca. 1 til 1,5 time.

Kva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysningar vil bli behandla konfidensielt. Det er berre eg som har tilgang til denne informasjonen. I oppgåva blir alle svara anonymiserte. Alt datamateriale blir anonymisert ved prosjektslutt.

Innhaldet i samtalen vil bli brukt som grunnlag for å svare på problemstillinga i masteroppgåva. Noko av innhaldet frå samtalen kan bli referert. Dette blir gjort på ein måte utan mogelegheit til å identifisere kven som har sagt kva.

Prosjektet skal etter planen bli avslutta 15.mai.2017. Når oppgåva er godkjent vil alle opptak bli sletta.

Frivillig deltaking

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke samtykke ditt utan å oppgi nokon grunn.

Ta gjerne kontakt dersom du har spørsmål til studien. Rettleiaren min er Tormod Kleiven, forskningssjef ved Høyskolen Diakonova. Han kan kontaktast på tlf. 95084275.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Venleg helsing
Jannike Gangstø Rogne

Samtykke til deltaking i studien

Eg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltakar, dato)

Vedlegg 3 Informasjonsskriv og samtykkeskjema til leiar i verksemda

Førespurnad om deltaking i forskingsprosjektet

”Det diakonale og verdimessige særpreg ved barnevernstiltaket Styve Gard.”

Bakgrunn og formål

Eg studerer master i diakoni ved Vid Diakonhjemmet Høyskole, og må som del av studiet skrive ei masteroppgåve. I oppgåva skal eg skrive om det diakonale og verdimessige særpreg ved barnevernstiltaket Styve Gard, for ungdom i alderen 14 år til og med 17 år. Bakgrunnen for å skrive om dette er praksistida eg hadde i Styve Gard våren 2015, der eg reflekterte over kva diakonien i arbeidet ved Styve Gard er. I oppgåva ser eg nærmare på korleis verdiane og diakonien kan bli forstått i arbeidet med ungdommane, i kollegiet og i møte med oppdragsgivarane og tilsynsførar. Ønske med oppgåva er at den kan vere eit bidrag til å tydeleggjere den diakonale identiteten i Styve Gard.

Personane som blir spurt om å delta i undersøkinga er tilsette ved dei ulike avdelingane i Styve Gard og i leiinga ved Styve Gard. Dei tilsette har ulike stillingar i Styve Gard og har ulike utdanningsbakgrunnar. Utveljinga skjer i samarbeid med leiinga i Styve Gard.

Spørsmåla vil handle om erfaringar og opplevingar de som tilsette har om tema. Informasjonen som kjem fram er grunnlaget for å svar på følgjande problemstilling: «*Korleis forstår tilsette ved barnevernstiltak for ungdom eigd av ei diakonal stifting, organisasjonen sitt diakonale og verdimessige særpreg?*»

På mine vegner tar leiinga ved Styve Gard kontakte med deg som tilsett, med spørsmål om du kan tenke deg å delta i undersøkinga. Dette er bakgrunnen for at du får denne informasjonen.

Kva inneber deltakinga i studien?

Eg ønsker å ha ein samtale med deg der eg spør deg om erfaringane og opplevingane dine omkring verdiane og diakonien i Styve Gard.

Samtalen vil bli tatt opp på lydband.

Samtalen vil varer i ca. 1 til 1,5 time.

Kva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysningar vil bli behandla konfidensielt. Det er berre eg som har tilgang til denne informasjonen. Alt datamateriale blir anonymisert ved prosjektslutt.

Innhaldet i samtalen vil bli brukt som grunnlag for å svare på problemstillinga i masteroppgåva. Noko av innhaldet frå samtalen kan bli sitert eller referert. I slike tilfelle vil det ikkje vere mogeleg å anonymisere deg som leiar av verksemda. Dersom det blir behov for dette vil eg på førehand avklare det med deg slik at du kan godkjenne det som blir offentleggjort.

Prosjektet skal etter planen bli avslutta 15.mai.2017. Når oppgåva er godkjent vil alle opptak bli sletta.

Frivillig deltaking

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke samtykke ditt utan å oppgi nokon grunn.

Ta gjerne kontakt dersom du har spørsmål til studien. Rettleiaren min er Tormod Kleiven, forskningssjef ved Høyskolen Diakonova. Han kan kontaktast på tlf. 95084275.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Venleg helsing

Jannike Gangstø Rogne

Samtykke til deltaking i studien

Eg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltakar, dato)

Vedlegg 4 Godkjenning frå NSD



Tormod Kleiven
VID Diakonhjemmet VID vitenskapelig høgskole
Boks 184 Vindern
0319 OSLO

Vår dato: 03.01.2017

Vår ref: 51096 / 3 / AGH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 14.11.2016.
Meldingen gjelder prosjektet:

*51096 Det diakonale og verdimeslige særpreg ved barnevernstiltaket Styve Gard
Behandlingsansvarlig VID vitenskapelig høgskole, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig Tormod Kleiven
Student Jannike Gangstø Rogne*

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Agnete Hessevik

Kontaktperson: Agnete Hessevik tlf: 55 58 27 97

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Jannike Gangstø Rogne jgangst@fusi.no



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 51096

FORMÅL

Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan ansatte ved barnevernstiltak for ungdom, som er eid av en diakonal stiftelse, forstår organisasjonens verdimeslige og diakonale særpreg.

UTVALG OG REKRUTTERING

Utvalget er ansatte ved et barnevernstiltak. Deltakerne blir rekruttert i samarbeid med ledelsen. Ved rekruttering via ledelsen i en organisasjon er det viktig å påse at forespørselen rettes på en slik måte at frivilligheten blir ivaretatt. Det kan oppleves vanskeligere å si nei til å delta når forespørselen kommer fra en leder.

TAUSHETSPLIKT

Vi minner om at informantene har taushetsplikt, og at de ikke kan gi opplysninger som kan identifisere en enkeltbruker direkte eller indirekte. Det er svært viktig at intervjuet gjennomføres på en slik måte at taushetsplikten overholdes. Intervjuer og informant har sammen ansvar for dette, og bør innledningsvis i intervjuet drøfte hvordan dette skal håndteres. Informantene må være svært forsiktige med å gi eksempler, da de ikke kan gi eksempler som indirekte kan identifisere enkeltpersoner.

Personvernombudet anbefaler at du også ber informantene om å omtale andre personer (kolleger, ledere) på en måte som ikke identifiserer enkeltpersoner.

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet. Vi ber imidlertid at du tilføyer at alt datamateriale blir anonymisert ved prosjektslutt.

SENSITIVE OPPLYSNINGER

Personvernombudet tar høyde for at det kan framkomme sensitive personopplysninger om politisk/filosofisk/religiøs oppfatning.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger VID vitenskapelig høgskole sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

PUBLISERING

Det oppgis at personopplysninger skal publiseres. Personvernombudet legger til grunn at det innhentes eksplisitt samtykke fra den enkelte til dette. Vi anbefaler at de det gjelder gis anledning til å lese igjennom egne opplysninger og godkjenne disse før publisering.

PROSJEKTLUTT

I følge informasjonsskrivet er forventet prosjektlutt er 15.05.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres.

Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger somf.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette lydopptak